

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA DE LOS GRUPOS DE EMPRESAS FRENTE A LOS ADEUDOS LABORALES

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
ABOGADO

AUTOR:

Bach. Daniel Augusto Núñez Arévalo

ASESORA:

Ms. María Soledad Alza Salvatierra



Trujillo – Perú

2019

PRESENTACIÓN

SEÑORES MIEMBROS DEL JURADO DE TESIS DE LA FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS DE LA UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO

De conformidad con lo regulado por el Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas en la Universidad Privada Antenor Orrego, tengo el agrado de dirigirme a ustedes a fin de presentar mi tesis para obtener el título de abogado, la cual se titula “La responsabilidad solidaria de los grupos de empresas frente a los adeudos laborales”.

En tal sentido, dejo a su criterio la evaluación del presente trabajo, deseando que reúna la calidad necesaria para su aprobación, agradeciendo de antemano la atención brindada, siendo propicia la oportunidad para reiterarles los sentimientos de mi especial consideración y estima.

Trujillo, 24 de setiembre del 2019

Bach. Daniel Augusto Núñez Arévalo

DEDICATORIA

A mi querida madre, responsable directa de todas mis victorias en cada batalla que he enfrentado. Iría a la guerra por ella.

A mi señor padre, por su apoyo incondicional, paciencia y por su fe en cada uno de mis pasos.

A mi hermano Alfonso, que en épocas de escasez nunca dejó de apoyarme. Mi respeto por él es eterno.

A mi abuelita, mi segunda madre, le prometí que no volvería a Yurimaguas si no era con el título de Abogado bajo el brazo.

A mi sobrino Daniel, aún es pequeño para entender esto, pero el destino me ha retado para ser cada minuto un ejemplo para él.

AGRADECIMIENTO

A mi familia, bastión y fortaleza en cada etapa de mi vida

A mi asesora de Tesis, María Soledad Alza Salvatierra, por su valioso tiempo y apoyo en el desarrollo de la presente investigación.

Al Dr. Johnson Centeno, por su gran aporte profesional y por sus recomendaciones en cada uno de los extremos de la presente investigación.

RESUMEN

La Tesis que hemos denominado “La responsabilidad solidaria de los Grupos de Empresas frente a los adeudos laborales”, se orienta a determinar la forma cómo debe regularse la responsabilidad solidaria de los Grupos de Empresas para evitar el ejercicio abusivo del derecho de la parte empleadora frente al pago de adeudos laborales.

En este sentido, la formulación de nuestro Problema fue el siguiente: ¿CÓMO REGULAR LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA DE LOS GRUPOS DE EMPRESAS PARA EVITAR EL EJERCICIO ABUSIVO DEL DERECHO DE LA PARTE EMPLEADORA FRENTE AL PAGO DE ADEUDOS LABORALES?, frente a lo cual nos planteamos los siguientes objetivos principales: i) Explicar los aspectos doctrinarios y normativos del fenómeno jurídico de los Grupos de Empresas en el plano laboral de nuestro país; ii) Describir el tipo de responsabilidad de los Grupos de Empresas frente a los adeudos laborales que corresponden al trabajador en el Perú y en la legislación comparada; iii) Desarrollar los presupuestos para regular la responsabilidad solidaria de los Grupos de Empresas; y, iv) Elaborar una propuesta de regulación normativa de los Grupos de Empresas, incorporando los presupuestos que deben concurrir para configurar la responsabilidad solidaria frente a los adeudos laborales que corresponden al trabajador.

En cuanto al enunciado de la hipótesis hemos formulado lo siguiente: “Se debe regular teniendo como presupuestos configuradores a la vinculación económica, la prestación de servicios, la confusión patrimonial y la utilización abusiva del Grupo de Empresas, evitando de esta forma el ejercicio abusivo del derecho de la parte empleadora frente al pago de adeudos laborales”.

En aplicación de los diversos métodos lógicos y jurídicos, entre ellos los métodos de interpretación, analítico, deductivo y sintético, se logró concluir que, la regulación de la Responsabilidad Solidaria de los Grupos de Empresas debe incluir los elementos configuradores de esta figura referidos a: la vinculación económica, prestación de servicios, confusión patrimonial y la utilización

abusiva, con la finalidad de brindar mayor protección y seguridad jurídica al trabajador y de esta forma evitar en lo posible el ejercicio abusivo del derecho de la parte empleadora frente al pago de adeudos laborales, tal como lo sustenta la doctrina más calificada así como la jurisprudencia nacional y extranjera que hemos analizado en esta investigación.

Asimismo, se concluye que los presupuestos que configuran la responsabilidad solidaria de los Grupos de Empresas en las relaciones laborales resultan ser los siguientes: vinculación económica, la prestación de servicios, la confusión patrimonial y la utilización abusiva del grupo de empresas.

En esta investigación encontramos en el Capítulo I, la Realidad Problemática el Problema de investigación, los Objetivos, la Justificación y los Antecedentes o investigaciones previas.

En el Capítulo II, presentamos lo relativo al Marco Teórico, donde podemos encontrar cuestiones referidas a los aspectos generales de los Grupos de Empresas, la responsabilidad de los Grupos de Empresas frente a los adeudos laborales, y los presupuestos para la regulación de la responsabilidad solidaria de los Grupos de Empresas

El Capítulo III está referido a las cuestiones metodológicas, donde encontramos específicamente la hipótesis y sus respectivas variables.

En el Capítulo IV presentamos y discutimos los resultados de la investigación, especialmente a nivel de fundamentos teóricos y resultados de la legislación comparada.

En la parte final de este trabajo se presentan las Conclusiones, Recomendaciones, Bibliografía y Anexos.

ABSTRACT

The thesis that we have called "The joint and several liability of the groups of companies against labor debts", is aimed at determining the way how the joint liability of the groups of companies should be regulated to avoid the abusive exercise of the right of the employer in front of to the payment of labor debts.

In this sense, the formulation of our Problem was as follows: HOW TO REGULATE THE SOLIDARITY RESPONSIBILITY OF THE GROUP OF COMPANIES TO PREVENT THE ABUSIVE EXERCISE OF THE RIGHT OF THE EMPLOYING PARTY AGAINST THE PAYMENT OF LABOR DETAILS, against which we set ourselves the following main objectives: i) Explain the doctrinal and normative aspects of the legal phenomenon of the Groups of Companies in the labor field of our country; ii) Describe the type of responsibility of the Groups of Companies against the labor debts that correspond to the worker in Peru and in the comparative legislation; iii) Develop budgets to regulate the joint liability of the Groups of Companies; and, iv) Prepare a proposal for regulatory regulation of the Groups of Companies, incorporating the budgets that must concur to configure the joint and several liability against the labor debts that correspond to the worker.

Regarding the statement of the hypothesis, we have formulated the following: "It should be regulated having as configurator budgets the economic connection, the rendering of services, the patrimonial confusion and the abusive use of the Group of Companies, thus avoiding the abusive exercise of the right of the employing party against the payment of labor debts ".

In application of the various logical and legal methods, including the methods of interpretation, analytical, deductive and synthetic, it was concluded that the regulation of the Solidarity Responsibility of the Groups of Companies must include the configuring elements of this figure referred to: economic linkage, provision of services, patrimonial confusion and abusive use, in order to provide greater protection and legal security to the worker and in this way avoid as far as possible the abusive exercise of the right of the employer against the payment of

labor debts, as it is supported by the most qualified doctrine as well as the national and foreign jurisprudence that we have analyzed in this investigation.

Likewise, it is concluded that the budgets that make up the joint liability of the Groups of Companies in the labor relations turn out to be the following: economic linkage, the rendering of services, the patrimonial confusion and the abusive use of the group of companies.

In this investigation we find in Chapter I, the Problematic Reality, the Research Problem, the Objectives, the Justification and the Antecedents or previous investigations.

In Chapter II, we present what is related to the Theoretical Framework, where we can find issues related to the general aspects of the Groups of Companies, the responsibility of the Groups of Companies against the labor debts, and the budgets for the regulation of joint and several liability of Business Groups

Chapter III is referred to the methodological issues, where we find specifically the hypothesis and its respective variables.

In Chapter IV we present and discuss the results of the research, especially at the level of theoretical foundations and results of comparative legislation.

In the final part of this work, the Conclusions, Recommendations, Bibliography and Annexes are presented.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	I
AGRADECIMIENTO	I
RESUMEN	III
ABSTRACT.....	V

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA.....	1
1.2. ENUNCIADO DEL PROBLEMA	7
1.3. OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN	7
1.3.1. OBJETIVO GENERAL	7
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	7
1.4. JUSTIFICACIÓN.....	8
1.5. ANTECEDENTES	9

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

SUBCAPÍTULO I	12
ASPECTOS GENERALES DE LOS GRUPOS DE EMPRESAS.....	12
1. ANTECEDENTES DE LA ORGANIZACIÓN EMPRESARIAL	12
2. CONCEPTO DE GRUPO DE EMPRESAS EN LA DOCTRINA	14
3. CARACTERÍSTICAS DE LOS GRUPOS DE EMPRESAS	17
3.1.1. PLURALIDAD DE EMPRESAS	17
3.1.2. AUTONOMÍA JURÍDICA	17
3.1.3. LA DIRECCIÓN ECONÓMICA UNIFICADA	18
3.1.4. LA EXISTENCIA DE UNA RELACIÓN DE DOMINACIÓN-DEPENDENCIA (CONTROL) ..	19
3.1.5. LA EXISTENCIA DE UNA RELACIÓN DE COOPERACIÓN	21
4. CLASES DE GRUPO DE EMPRESAS	23
4.1.1. GRUPOS DE EMPRESAS POR SUBORDINACIÓN	24
4.1.2. GRUPOS DE EMPRESAS POR COORDINACIÓN.....	24
5. LOS GRUPOS DE EMPRESAS EN LA LEGISLACIÓN PERUANA.....	25
6. LOS GRUPOS DE EMPRESAS EN LA JURISPRUDENCIA	33
7. TIPOLOGÍA REGULATORIA DE LOS GRUPOS DE EMPRESAS A NIVEL GLOBAL.....	35
SUBCAPÍTULO II.....	42
RESPONSABILIDAD DE LOS GRUPOS DE EMPRESAS FRENTE A LOS ADEUDOS LABORALES	42
1. ENFOQUE JURISPRUDENCIAL EN EL PERÚ	42
2. ENFOQUE ESPAÑOL EN FAVOR DE LA RESP. SOLIDARIA EN EL PERÚ	51

3.	CHILE Y EL DEBATE RESPECTO A LA RESP. SOLIDARIA O MANCOMUNADA.	56
	SUBCAPÍTULO III.....	59
1.	PLANTEAMIENTO	59
2.	VINCULACIÓN ECONÓMICA.....	61
3.	PRESTACIÓN DE SERVICIOS.....	68
4.	CONFUSIÓN PATRIMONIAL.....	71
5.	UTILIZACIÓN ABUSIVA DEL GRUPO DE EMPRESAS	76

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1.	HIPÓTESIS.....	85
3.2.	VARIABLES.....	85
3.2.1.	VARIABLE.....	85
3.3.	TIPO DE ESTUDIO.....	85
3.4.	MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN	85
3.5.	MATERIALES Y PROCEDIMIENTOS	87

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

	SUBCAPÍTULO I	90
	RESULTADOS TEÓRICOS DE LA INVESTIGACIÓN	90
	SUBCAPÍTULO II.....	103
	RESULTADOS DEL DERECHO COMPARADO	103
	CONCLUSIONES.....	106
	RECOMENDACIONES.....	108
	PROPUESTA LEGISLATIVA	109
	BIBLIOGRAFIA	111
	ANEXOS	119
	ANEXO N° 01 – PLENO JURISDICCIONAL NACIONAL LABORAL DEL 2008.....	
	ANEXO N° 02 – ANTEPROYECTO LEY GENERAL DE TRABAJO.....	
	ANEXO N° 03 – CAS. LAB. N° 7164-2015 LA LIBERTAD.....	
	ANEXO N° 04 – STS 4017/2013.....	
	ANEXO N° 05 – DEMANDA Y ACTA DE CONCILIACIÓN EXP N° 3393-2017	

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA

Los diversos cuerpos jurídicos de nuestro país han venido experimentando importantes cambios en los últimos años, lo cual redundando evidentemente en los destinatarios de las normas y sus operadores jurídicos. Así, podemos mencionar por ejemplo la dación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, en materia laboral; el Nuevo Código Procesal Penal, en materia penal; la Nueva Ley de Contrataciones con el Estado, en materia administrativa, entre otras.

No obstante, esta progresiva evolución en los diversos órdenes jurídicos de nuestro país no ha incluido materias tales como el Derecho Empresarial, a pesar de la dinámica económica que se experimenta desde mediados de los años '90 del siglo pasado, lo cual ha llevado a que muchos especialistas califiquen este fenómeno como el 'milagro económico peruano'. Una muestra de lo que afirmamos lo constituyen los denominados "Grupos de Empresas" o "Grupos Empresariales", cada vez con mayor auge en nuestro territorio, con énfasis directo en los espacios de la economía y el empleo y que, sin embargo, sigue sin tener un adecuado tratamiento legislativo, lo cual en parte es motivo de la presente investigación.

Ahora bien, son muchas las denominaciones que actualmente se le viene dando a este fenómeno jurídico-empresarial, siendo una de las más conocidas la de "Grupos de Sociedades", sin embargo, para los fines de esta investigación, convenimos en utilizar la denominación "Grupo de empresas", ya que la primera (Grupo de Sociedades) excluye a las Empresas Individuales de Responsabilidad Limitada, y la segunda denominación es más amplia e integra a todas las formas de empresas posibles (Sociedades de Capital, de Personas y Empresas de Responsabilidad Limitada).

Esto último que afirmamos podemos encontrarlo ratificado en la opinión de Pla Rodríguez (1981), el cual hace referencia que aquí debe hacerse una modificación: cambiar la denominación de las sociedades por la de empresas, dado que es posible de encontrar en este conjunto, empresas unipersonales. En

este mismo sentido, Echaiz (2010) nos dice “Grupo de sociedades y empresas vinculadas no son conceptos sinónimos, en tanto este último deviene en más amplio que el primero.” (p. 83).

Sobre esta figura jurídica, se sostiene que se suele hablar de un conjunto de entidades de un conjunto de empresas con personalidad jurídica propia, bajo la dirección económica unificada de otras entidades. Esta figura por lo general requiere el control de una o varias sociedades en condición de dependientes, por parte de una empresa dominante, dado que cuentan con el respaldo de técnicas jurídicas, como el incremento de capital o adquisición de acciones (Gil y Gil, 2009).

Por su parte, Echaíz (2008) señala que estamos ante un fenómeno que deriva de la unión de una o más empresas jurídicamente autónomas, en las que existe una dirección unificada que busca obtener los mejores resultados para los intereses de los involucrados. En este tipo de dirección se establece una relación de dominación-dependencia, donde el control se ejerce de la empresa o grupo de empresas dominantes sobre la empresa o empresas dominadas.

En este contexto de lo citado anteriormente, podemos inferir que esta figura que venimos comentando supone la existencia de una relación de dominación-dependencia y la existencia de una dirección económica unificada. Con estos elementos, además, se alude a los modelos más conocidos entre los grupos de empresas como son las empresas de coordinación u horizontales y las empresas por subordinación o verticales (Puntriano,2014).

En cuanto a su regulación específica, es menester señalar que nuestro país nunca ha contado íntegramente con una normatividad a nivel del ordenamiento nacional, pues solo se han destinado dispositivos parciales que no han cubierto del todo sus principales aristas dogmáticas y en términos de aplicación.

En este orden de ideas, podemos citar la derogada Ley de Actividad Empresarial del Estado (Ley 24948, 1988) señalando que los grupos de

empresas de actividades no financieras del Estado están conformados por una empresa principal con personería jurídica de derecho privado o público y el sus respectivas empresas subsidiarias o filiales.

En el **ámbito financiero**, en cuanto a la definición de Grupo empresarial, se puede mencionar a la Resolución SBS N°445-2000, más adelante actualizada por Resolución S.B.S. N° 5780-2015. En el **ámbito tributario** en la Ley del Impuesto a la Renta (LIR, 2004) hace referencia a la definición de Grupo de Empresas haciendo alusión a las “partes vinculadas”, estipulando que una de las partes (personas, empresas o entidades) tiene participación en la gestión control o capital de la otra u otras.

En el **ámbito comercial**, un acercamiento a su definición se encuentra en el Decreto Legislativo N° 1050 (2008), la cual en su artículo 12, inciso 1, hace referencia que, podrá declararse el vínculo entre deudor y acreedor en tanto exista o hayan existido evidencias de propiedad, parentesco, control o gestión, o cualquier indicio de proximidad relevante.

Finalmente, en el **plano laboral**, que es nuestro interés inmediato, encontramos una definición más exacta sobre los de Grupo de Empresas en la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente (MYPE, 2008) que expresa que un grupo económico está conformado por empresas controladas por una misma persona natural o jurídica.

Del análisis de estos dispositivos legales, si bien se aprecia la existencia de una regulación fragmentada en distintos ámbitos que nos sirve como guía para acercarnos a una definición que permita al operador jurídico reconocer a un Grupo de Empresas, sin embargo, cuando el operador busca una solución a nivel legal para atender conflictos en esta materia, específicamente cuando un colaborador presta sus servicios para dos o más organizaciones del mismo conjunto y busca accionar judicialmente por incumplimiento de alguno de sus derechos, no existe una norma especial aplicable ante esta problemática, ante lo cual advertimos una problemática específica en la presente investigación.

Eso quiere decir que ante la inexistencia de una normativa que regule la actividad del grupo de empresas, esta figura podría ser utilizada como una herramienta mutiladora de derechos laborales constitucionalmente reconocidos, tales como la remuneración y beneficios sociales (gratificación, CTS, vacaciones), en desmedro de la parte más vulnerable de la relación laboral y los principios mismos reconocidos en el Derecho Laboral.

En esta línea de razonamiento los jueces participantes del Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral realizado en el 2008 concluyeron que es evidente la presencia de solidaridad tanto en las obligaciones laborales contemplados en el Código Civil, como en los casos de vinculación económica, grupo de empresas o aquellos en los que se pretenda burlar los derechos laborales de los trabajadores. Sin embargo, a nuestro parecer, el gran problema de este Pleno es que no resulta efectivo, pues no otorga protección y seguridad jurídica al operador en cuanto a los adeudos laborales al no tener carácter vinculante, lo cual conlleva a se trate de un documento meramente referencial y no obligatorio, con todo lo que ello implica en el reconocimiento de los derechos laborales del trabajador.

Un ejemplo de ello se inscribe en lo desarrollado por la **Casación Laboral N° 7164-2015 La Libertad**, la cual pasamos brevemente a comentar. De los hechos, se advierte que la demandante inició un vínculo laboral con la codemandada Telefónica S.A.A desde el 09 de noviembre de 1981 hasta el 30 de setiembre del 2001, fecha en la cual presentó **carta de renuncia** por coacción de su empleadora. Posteriormente, con fecha 01 de octubre del 2001 ingresó a laborar para la codemandada Telefónica de Servicios Comerciales S.A.C hasta el 15 de agosto del 2011, con una remuneración inferior a la percibida en su anterior periodo. Ante dicha situación, mediante proceso judicial la demandante solicitó la continuidad y vigencia de su relación laboral con la empresa Telefónica S.A.A, pretendiendo además el reintegro de su remuneración básica y gratificaciones desde el 01 de octubre del 2001 debido a la reducción remunerativa que había sufrido.

En dicho proceso, las instancias de mérito resolvieron favorablemente para la accionante verificando que entre ambas codemandadas existió vinculación económica, constituyendo un conjunto de empresas, y en consecuencia se estableció la responsabilidad solidaria, añadiendo el **Órgano Superior** respecto a la carta de renuncia que ésta **resulta inválida**, toda vez que después de presentado, siguió subordinada a la empresa Telefónica del Perú S.A.A, ordenando a dichas empresas a **pagar el monto de S/.85,177.72** por los conceptos demandados. Por último, mediante recurso de Casación, el Órgano Supremo decidió resolver adoptando un criterio distinto, mencionando que los actos intimidatorios y coercitivos que alega la accionante (en lo referido a la carta de renuncia), no han sido acreditados durante el proceso, concluyendo que la extinción del vínculo laboral obedeció a una renuncia voluntaria de la demandante, otorgando con ello validez a la carta de renuncia y la existencia de solución de continuidad, pese a la clara evidencia de un grupo de empresas en dicho proceso, dejando el tribunal supremo sin protección jurídica a la demandante en cuanto al pago de los adeudos laborales.

Otro problema encontrado además, resulta de la interpretación arbitraria que se puede extraer a nivel judicial de una lectura literal del Pleno de 2008 previamente referido, pues se señala que ante la **sola existencia de vinculación económica el grupo resulte responsable solidario**, obviando valorar los indicios o elementos adicionales a tener en cuenta para imputar responsabilidad, tales como: la prestación de servicios a distintas empresas del grupo (Casación Laboral N° 328-2012-Lima), **la confusión patrimonial** (Casación Laboral N° 3733-2009-Lima) y la utilización abusiva de la personalidad jurídica de las empresas conformantes del grupo (STS 30-01-90 RJ 1990\233), los cuales resultan indispensables para concluir de forma contundente sobre la existencia de responsabilidad solidaria en el Grupo de empresas en aplicación del Principio de Primacía de la realidad.

Finalmente, a nivel de la derecho comparado, en el **derecho español** encontramos que goza de una realidad jurídica similar a la nuestra en cuanto a la construcción jurisprudencial que se ha realizado para imputar responsabilidad solidaria, tal y como se muestra en la STSJ PV 4055/2005 del 18 de octubre del

2005, en donde dicho Órgano desarrolló que para determinar la configuración ilícita y responsabilidad solidaria del grupo de empresas frente a sus trabajadores, se deben tener en cuenta los siguientes elementos: “una única plantilla; patrimonio social confundido; apariencia externa unitaria; funcionamiento integrado o unitario; prestación de trabajo indistinta simultánea o sucesiva; y creación de empresas aparentes” (Jiménez, 2016).

En cuanto a la normativa de Chile la situación es llamativa, toda vez que de acuerdo con los artículos 1511 y 1526 de Código Civil Chileno, los tipos de responsabilidad en las obligaciones con pluralidad de sujetos son, o simplemente conjunta o solidaria. Referente a esta última, la ley exige que esté especialmente declarada, ya sea mediante contrato o por la misma ley, como en la legislación peruana.

Sin embargo, desde los inicios, los jueces laborales no contaron con un criterio unificado sobre el tipo de responsabilidad a imputar al grupo. A pesar que hubo debates, al final en el país sureño optaron por ser más concluyentes y decantarse por la aplicación de la responsabilidad solidaria frente al pago de los adeudos laborales, alineándose al criterio adoptado por los jueces españoles y peruanos.

Entonces, en base a estos diversos criterios señalados y observando la problemática enunciada, considero que es necesario se establezca una regulación integral en el ámbito laboral sobre la aplicación de Responsabilidad Solidaria del Grupo de Empresas frente al pago de los adeudos laborales y beneficios sociales, por todo lo que ello comporta para el beneficio y seguridad jurídica del trabajador, así como el reconocimiento de los principios del Derecho Laboral.

De otro modo, de continuar esta situación en nuestro país, se contribuiría a generar riesgos e inseguridad jurídica para ambas partes (trabajador- empleador), por lo que urge una regulación integral en el ámbito laboral sobre la aplicación de responsabilidad solidaria del conjunto de organizaciones frente al pago de los adeudos laborales, así como la regulación de los elementos

adicionales a tener en cuenta a fin de imputar responsabilidad, tal como proponemos en la presente investigación.

Es por ello que a continuación formulo el siguiente problema de investigación.

1.2. ENUNCIADO DEL PROBLEMA

¿Cómo regular la responsabilidad solidaria de los Grupos de Empresas para evitar el ejercicio abusivo del derecho de la parte empleadora frente al pago de adeudos laborales?

1.3. OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

- Determinar la forma cómo debe regularse la responsabilidad solidaria de los Grupos de Empresas para evitar el ejercicio abusivo del derecho de la parte empleadora frente al pago de adeudos laborales.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Explicar los aspectos doctrinarios y normativos del fenómeno jurídico de los Grupos de Empresas en el plano laboral de nuestro país.
- Describir el tipo de responsabilidad de los Grupos de Empresas frente a los adeudos laborales que corresponden al trabajador en el Perú y en la legislación comparada.
- Desarrollar los presupuestos para regular la responsabilidad solidaria de los Grupos de Empresas.
- Elaborar una propuesta de regulación normativa de los Grupos de Empresas, incorporando los presupuestos que deben concurrir

para configurar la responsabilidad solidaria frente a los adeudos laborales que corresponden al trabajador.

1.4. JUSTIFICACIÓN

Conveniencia:

Resulta conveniente el desarrollo del presente estudio debido a que resultará de gran utilidad tanto para los operadores jurídicos, como para la ciudadanía, describir la responsabilidad que adquiere el Grupo de Empresas frente al pago de las deudas laborales en el ordenamiento laboral peruano.

Implicancias prácticas:

Con la presente investigación se busca aportar información que permitan a los operadores del derecho encontrar el camino idóneo para resolver conflictos de esta naturaleza. Esto es, adquirir conocimientos que permitan al justiciable describir el tipo de responsabilidad que le es imputable al grupo de empresa cuando se encuentre frente a casos de pago por beneficios sociales.

Relevancia social:

Al tener la presente investigación sus bases en principios y preceptos del Derecho del Trabajo sería contraproducente pensar en su falta de relevancia social. El trabajo forma parte de la vida de cada ciudadano a cierta etapa y cualquier actividad que vulnere directamente este derecho fundamental conlleva a que la esfera económica del trabajador se vea reducida, teniendo efectos negativos al momento de cumplir con obligaciones de carácter familiar o necesidades básicas que cumplir. Dicha circunstancia es originada cuando el grupo de empresas es utilizado para burlar los adeudos laborales, afectando así intereses económicos y sociales del trabajador, es allí cuando el Derecho del Trabajo ingresa para hacer frente este problema social aplicando los principios correspondientes a fin de reparar lo afectado.

Valor teórico:

Ello queda sustentando en la necesidad de brindar información a los operadores del derecho que encuentran dificultades en el entendimiento sobre el tema del Grupo Empresarial y sus implicancias en el Derecho del Trabajo, debido a que existen operadores que consideran que la aplicación de las reglas de la responsabilidad solidaria solo es aplicable ante la existencia de fuente normativa o contractual, conllevando a crear una falsa expectativa entre los trabajadores afectos a estas circunstancias aminorando sus expectativas sobre una posible demanda contra el grupo por adeudos laborales.

1.5. ANTECEDENTES

En la búsqueda de trabajos previos relacionados con el tema de estudio, se encontraron los siguientes:

- **GAUTHIER, Gustavo. (2015).** “Problemática de derecho individual y de derecho colectivo en el grupo de empresas”, ponencia publicada en el libro Primer Encuentro peruano-chileno-uruguayo de derecho del trabajo

En dicha ponencia concluye que el grupo de empresas tiene responsabilidad respecto a los créditos laborales de sus colaboradores, toda vez que el grupo de empresas encaja en la figura de un único empleador.

Otra conclusión que se relaciona estrechamente con nuestra investigación es lo referido a que, gracias a las reglas de la responsabilidad (solidaria) es posible tener en cuenta al grupo de empresas en general como único empleador, dándonos esto a entender que en un supuesto conflicto sobre el pago de obligaciones laborales el colaborador podrá interponer su demanda contra las empresas integrantes del grupo (matriz y subordinadas) aún sin haber laborado para alguna de ellas, con el fin que cualquiera de las empresas responda solidariamente por los créditos laborales demandados.

- **ROJAS MIÑO, Irene. (2015).** “Los grupos de empresas en el sistema jurídico laboral chileno”, ponencia publicada en el libro Primer Encuentro peruano-chileno-uruguayo de derecho del trabajo.

En dicha ponencia se concluye que la jurisprudencia chilena ha desarrollado y consolidado el criterio de reconocer a los grupos de empresas como una sola empresa, a partir de su constitución como una unidad económica. Esta doctrina ha ido evolucionando, ampliando su reconocimiento a distintos derechos laborales individuales y colectivos.

Con la presente conclusión se atiende a la existencia de un vinculación directa la presente investigación, toda vez que la idea central planteada radica en la necesidad de imputar responsabilidad solidaria a todo el grupo empresarial frente al pago de las deudas laborales, tal y como se expresa en dicha conclusión, en donde se menciona que doctrinaria y jurisprudencialmente se reconoce al grupo como una sola empresa, reconociéndose con ello derechos individuales que de no existir la premisa del grupo como una sola empresa, acarrearía una seria vulneración y evasión en el pago de los beneficios sociales.

- **RODRÍGUEZ GUEVARA, Tito. (2016).** “El desplazamiento de trabajadores entre empresas de un mismo grupo empresarial y su vulneración en la participación de las utilidades de los trabajadores en el Perú”. Tesis para optar el título de abogado. Universidad Privada Antenor Orrego.

En dicha tesis se concluye que, el desplazamiento de trabajadores entre empresas de un mismo grupo empresarial vulnera la participación de utilidades de los trabajadores en el Perú, dado que la aplicación o inobservancia del Principio de Irrenunciabilidad de Derechos constituye una evidente transgresión de los derechos del trabajador. Se ha decidido tomar como antecedente a esta tesis porque desarrolla uno de los puntos controvertidos encontrados dentro de la problemática de conjuntos de

organizaciones en el derecho laboral, el cual es la circulación de trabajadores y en la presente investigación se considera a ello como uno de los factores que se correlacionan con la responsabilidad solidaria de la agrupación frente al pago de las deudas laborales.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

SUBCAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES DE LOS GRUPOS DE EMPRESAS

1. ANTECEDENTES DE LA ORGANIZACIÓN EMPRESARIAL

La realidad social a través de la historia, ha obligado al sector empresarial a reformular el propio análisis jurídico-laboral de la organización empresarial, sustituyendo su tradicional perspectiva unitaria del siglo XX por otra de naturaleza compleja descentralizada. En este contexto, cada vez resultan más alejadas de la realidad las generalizaciones y el sentido unitario construido a partir de modelos pertenecientes al pensamiento tradicional de producción, es decir, la empresa unitaria con autosuficiencia financiera y división de trabajo inspirados por los modelos taylorista y fordista.

Es en el modelo taylorista de principios del siglo XIX, que se logra posicionar el capital sobre el trabajo, cubriendo el proceso a nivel global y específico; esto quiere decir que, bajo esta forma de organización empresarial, el empleador concentra todo el ciclo productivo o la tarea individual de los miembros -como lo denomina el autor citado- para la ejecución integral y el aumento de la producción en masa (Aguirre, 2014).

En la misma época, se puso en práctica otro modelo de organización empresarial, el cual, al igual que el modelo taylorista, consideraba a la empresa como el centro del ciclo productivo, sin embargo, el modelo fordista incorpora el componente de tecnológico esencial en el modelo productivo.

Entonces, teniendo en cuenta lo mencionado, en esta época la empresa acaparaba todo el ciclo productivo estableciendo la división de trabajo, reservándose el mando y la ejecución de los servicios y/o producto final.

Sin embargo, estos modelos de organización fueron superados poco a poco debido al decrecimiento de las tasas de productividad originadas por la organización rígida del trabajo taylorista-fordista, por los drásticos cambios en la tecnología, en la comunicación y a las exigencias propias del mercado

incrementada por una alta demanda de diversos productos, por lo que no es novedad que el Derecho del Empresarial, haya entendido que lo mejor era iniciar una nueva etapa de organización empresarial que se imponga a la tradicional, en donde nuevas figuras tales como la descentralización o la concertación empresarial, emergen como modelos flexibles que se ajustan precisamente, a los cambios permanentes de la demanda y la oferta de mercado.

Además de lo anterior, las condiciones impredecibles del mercado, gran influyente en la economía global y una de las responsables del rápido cambio tecnológico, han venido a modificar las tácticas de competencia empresarial. De dicho modo, progresivamente se ha ido formando una idea de organización empresarial que aborrece los entes empresariales rígidos y unitarios, a efectos de conferirle mayor flexibilidad al cambio y exigencias del mercado.

Aquí es donde surge la importancia de los grupos de empresas como modelo de organización empresarial emergente, organización donde la concentración de capitales y el compromiso de compartir responsabilidades, riesgos e información, son componentes de una estrategia general común.

Es evidente la necesidad de corregir las deficiencias a consecuencia de las estructuras empresariales burocratizadas y otorgarle a la empresa la posibilidad de adaptarse a los cambios del mercado, interrelacionándose con distintas unidades empresariales autónomas capaces de responder a las exigencias propias de un mercado competitivo y mejorar su nivel de crecimiento y producción. En resumen, se podría decir que los grupos de empresas responden a una forma de organización empresarial propia de nuestros tiempos y que cada vez va cobrando mayor relevancia en la práctica.

Como se ha podido observar, a través de la historia de las organizaciones empresariales, estas han ido cambiando según las necesidades del mercado y a sus elevadas exigencias, es por ello que en la actualidad nos encontramos inmersos ante un pensamiento de organización empresarial flexible, que desconcentra las actividades de las grandes empresas o permite que estas se vinculen con otras para aumentar su competitividad en el mercado de

consumidores, como es el caso de los grupos de empresas. Sin embargo, esta situación trajo consigo una compleja evolución de la relación jurídica entre el “empleador” y el trabajador.

Lo mencionado en el punto anterior, resulta ser una situación nueva y muy preocupante debido a que la constitución de un grupo de empresas puede producir alteraciones en la propia dinámica de intereses con el trabajador. Sobre ello, el Derecho del Trabajo ha entendido que, en su versión de superación de nuevas realidades jurídicas, debe encontrar nuevas salidas, según nos distanciamos de las tipologías clásicas de los sujetos laborales (empleador-trabajador).

Sobre lo mencionado, consideramos que resulta provechoso para cualquier realidad económica el crecimiento de formas de organización empresarial como el grupo de empresas; sin embargo, esta situación debe ir vinculada con la promulgación de dispositivos legales que regulen las relaciones jurídicas con los trabajadores en resguardo de la seguridad jurídica y por respeto a sus dignidades. Si bien el grito de la ley no ha sido escuchado, los jueces laborales han intentado suplir mediante sus decisiones aspectos relevantes, pero ello no resulta suficiente para garantizar seguridad jurídica y evitar el ejercicio abusivo del derecho.

2. CONCEPTO DE GRUPO DE EMPRESAS EN LA DOCTRINA

Luego de dar detalles sobre la evolución histórica de la organización empresarial, es necesario explicar las nociones conceptuales que se han ido aportando a la doctrina a través de nuestros tiempos, no sin antes dar algunos detalles sobre la denominación.

Al investigar los alcances de esta figura, la doctrina local e internacional ha tenido problemas al momento de unificar criterios sobre la denominación del fenómeno empresarial, debido a que existía discrepancia en elegir si lo correcto era utilizar la denominación de grupo de organizaciones o conjunto de sociedades.

Al respecto, si analizamos la denominación de grupo de sociedades, esta excluye a las Empresas Individuales de Responsabilidad Limitada (E.I.R.L), a las cooperativas y, si nos decantamos por la segunda denominación, la cual es la más acertada, cuenta con un sentido más amplio e integra a todas las formas de empresas posibles (Sociedades de Capital, de Personas y Empresas de Responsabilidad Limitada).

Esto último que afirmamos podemos encontrarlo ratificado en la opinión de Pla (1981) que hace referencia que resulta preferible sustituir la palabra “sociedades” por “empresas”, ya que en la composición de un grupo pueden acceder a empresas unipersonales. En este mismo sentido, Echaiz (2010) señala que el “grupo de empresas” y “empresas vinculadas” no son ideas semejantes, dado que las segundas suelen ser más amplias que primeras.

Pionero en la materia fue Pla (1981) quien definió al grupo de empresas como un colectivo de empresas con aparente autonomía, pero sometidas a una dirección económica única.

Uriarte (1981) ofrece mayores alcances del término, haciendo referencia que el grupo de empresas, formales e independientes, son a la vez independiente y recíprocamente unidas, unidad que se consigue por intereses comunes o un entorno económico subyacente y una estrategia común, que se aprecia en la toma de decisiones de sus integrantes.

Profundizando en detalles, Castello (2006) define al grupo de empresas como la agrupación de dos o más empresas unidas por vínculos estables de control o bajo la influencia dominante de una o más personas físicas o jurídicas, independientemente de la forma jurídica u organizativa bajo una dirección unificada.

Con una definición más extensa, Echaiz (2008) sostiene que el grupo de empresas es un fenómeno empresarial, de naturaleza multiarticulada, que está conformado por dos o más empresas jurídicamente autónomas, bajo dirección

unificada en pro del bien común y reguladas por relaciones de dependencia y control de los sujetos dominantes.

En similar sintonía, Gil y Gil (2009) sostiene que el término “grupo de empresas” es utilizado “para describir el conjunto de sociedades con personalidad jurídica propia, sometidas a la dirección económica unificada de otra sociedad o empresa, mediante la obtención del control de una o varias sociedades (dependientes) por otra (dominante)” (p.118).

En concordancia con los anteriores aportes, Toyama (2015) afirma que en el campo jurídico-formal el término “grupo de empresas” refiere a una pluralidad de sujetos distintos, aun cuando económico-jurídicamente se presente como empresa unitaria. Es el caso de empresas propiedad de accionistas mayoritarios del capital o de una persona jurídica conformada como socio mayoritario del capital de otra persona jurídica.

Podemos notar que, de todas las opiniones destacadas se extraen dos elementos clásicos en los grupos de empresas, tales como: la existencia de relaciones de dominación-dependencia (control) y la dirección económica unificada. Esto último se refiere a la existencia de una autoridad común quien conduce el manejo económico del grupo. Sin embargo, si comprendemos al grupo de empresas bajo este alcance, quedarían fuera del concepto otras formas de agrupación donde no existe dominación entre las empresas, aunque desde el punto de vista del derecho laboral es posible que el grupo de empresas se constituya tanto por coordinación como por subordinación.

Lo señalado anteriormente se encuentra corroborado con la opinión de Castello (2006) quien sostiene que es imprescindible ajustar a la realidad el enfoque jurídico laboral del Derecho del Trabajo a la verdad sustancial, por encima de la estructura jurídico-formal del empleador.

En resumen, se puede afirmar que el grupo de empresas son varias empresas jurídicamente autónomas, bajo una estrategia general común, las cuales se encuentran interrelacionadas como unidades empresariales

independientes en torno a una dirección unitaria constituyéndose tanto por subordinación como por coordinación.

3. CARACTERÍSTICAS DE LOS GRUPOS DE EMPRESAS

3.1.1. PLURALIDAD DE EMPRESAS

Esta es una de las características más evidentes del grupo empresarial, debido a que aquí nos encontramos ante más de dos unidades empresariales. Sobre la presente característica, se puede afirmar que la pluralidad empresarial tiene diversas ventajas, desde la flexibilidad de la organización empresarial, hasta la división del proceso de producción, la especialización de las empresas del grupo y el perfeccionamiento del producto o servicio final, que redundan en ventajas jurídicas, financieras y económicas para las empresas.

Las enormes ventajas de los grupos de empresas son un modelo de organización empresarial, lidera el mercado actual, y su alcance abarca a países desarrollados y en vías de desarrollo constituyéndose en un factor de trascendencia social.

Un ejemplo de pluralidad de empresas es la Sociedad "A" que opera empresarialmente en un restaurante y la Sociedad "B" que opera en un hotel.

3.1.2. AUTONOMÍA JURÍDICA

Se había mencionado que el grupo de empresa contaba con ventajas jurídicas y una de ellas es su independencia jurídica, dada su personería jurídica propia y suficiente, en opinión de Echaiz (2003) es importante esta pluralidad empresarial, toda vez que cada sociedad permanece como sujeto de derecho individualizado, conservando sus características propias como: objeto, titularidad, denominación, talento humano, cartera de clientes, cuentas bancarias, así como las obligaciones de toda índole contraídas.

Uno de los principales efectos de la personalidad jurídica es la limitación de la responsabilidad de los socios por sus obligaciones, de ahí que la limitación de la responsabilidad constituya un estímulo para asumir los riesgos propios de una economía de magnitudes globales como lo es el mercado actual. Ahora, si bien la autonomía jurídica de cada empresa del grupo es factor determinante para establecer los límites de la responsabilidad en cuanto a los riesgos que se afrontan al incursionar en un mercado, dicha autonomía (formal o informal) no puede convertirse en una especie de barrera protectora que impida sancionar y responsabilizar a aquellos que buscan satisfacer sus intereses mediante el uso incorrecto de esta figura.

3.1.3. LA DIRECCIÓN ECONÓMICA UNIFICADA

Sobre la dirección económica, Castello (2007) afirma que es importante incluir en su concepto las actividades con la que una organización debe contar como políticas empresariales tales como comercial, financiero, económico, laboral, entre otros.

Además de lo anterior, en palabras de Favier (1996) la dirección económica unificada se traduce como la potestad de determinar la orientación económica del grupo de empresas en función de objetivos generales fijados por el controlante.

Complementando lo anterior, Galgano y Roitman (2009) opinan que, la dirección unificada tiene la responsabilidad de velar por el interés grupal, y aún más, debería prevalecer sobre el interés social.

En la misma línea, respecto a la motivación, Echaiz (2009) sostiene que ésta trasciende a la motivación individual de sus miembros, busca el bienestar empresarial como entidad autónoma.

Con las opiniones citadas, podemos advertir que, a nivel doctrinario, se asume que la conformación de un grupo empresarial se produce con la finalidad de perseguir la satisfacción de un interés grupal, lo cual implica el crecimiento económico de las organizaciones conformantes del grupo, crecimiento que se llevó a cabo siguiendo una estrategia y planificación económica común.

Por otro lado, el interés del grupo debe tener límites objetivos de modo que no se presenten casos de abuso de las empresas por parte de los que detentan el control, de ahí que estos no pueden imponer decisiones arbitrarias y desproporcionadas que podrían hacer peligrar la estabilidad económica de las empresas integrantes del grupo.

Asimismo, existe la posibilidad que, las empresas que tienen el control del grupo utilicen a sus integrantes como medios para satisfacer intereses que podrían poner en riesgo la seguridad jurídica y los derechos de los colaboradores, por lo que dicha situación debe ser apreciada por los jueces laborales y nuestros legisladores.

3.1.4. LA EXISTENCIA DE UNA RELACIÓN DE DOMINACIÓN-DEPENDENCIA (CONTROL)

Aquí nos encontramos frente a otro de los elementos que caracterizan al grupo de empresas ayudan a determinar la verdad sustancial. Podría decirse que nos encontramos ante el elemento típico del grupo de empresas.

Sobre esta característica, Bueno (1981) nos da algunos alcances explicando que el control supone la posibilidad que una empresa de ejercitar influencia dominante sobre otra, pudiendo decirse que controlar una empresa es subordinar los bienes a ella atribuidos a la consecución de sus finalidades.

De lo anterior se rescata la existencia de una relación de dominación-dependencia o dirección unitaria, que como tal produce una interferencia en la toma de decisiones de la empresa subordinada. Es así como la empresa dominante establece su gestión de forma permanente en diversas áreas como: financiera, comercial, productiva y la administración de recursos humanos.

En relación con el contenido de esta característica, a veces podría considerarse que basta una coordinación de actividades en torno a las decisiones más importantes de la política empresarial, otras veces podría exigirse que las directrices se extiendan a todas las facetas de la actividad, sin embargo, en su mayoría se considera que en ambos casos existe grupo de empresas siendo indiferente lo anterior.

Ahora, profundizando un poco más sobre el tema cabría hacer la siguiente interrogante ¿resulta ser el elemento de dominación-dependencia un requisito configurador del grupo de empresas? Respecto ello, a nivel doctrinario no existe unanimidad sobre si su presencia resulta o no determinante para establecer la existencia del grupo.

En opinión del actor, la controversia entre las presentaciones la discusión acerca de si el factor dominación o dependencia constituye un determinante para establecer la existencia del grupo de empresas resulta irrelevante, dado que frente ante los ojos del Derecho del Trabajo, poco importará cuestionar la estructura de la figura si se trata de brindar protección al trabajador. Sin embargo, podrá notarse que, toda dirección unitaria dentro de un grupo de empresas lleva cierto grado de control o dominación y por contrario, así como podría darse que en aquellos grupos de empresas con relaciones de control o dominación puedan llevar cierto grado de coordinación donde cada una de ellas se encuentre en un determinado momento en un plano de igualdad a la cual se someten voluntariamente.

Complementando lo anterior, entre los mecanismos a través de los cuales se ejerce el control entre una empresa sobre otra(s) encontramos lo siguiente:

- a) Control accionario, mediante la posesión de acciones o participaciones (con derecho a voto)
- b) Control contractual, mediante vinculación contractual, comercial y/o financiera.
- c) El control de los órganos de dirección y administración de todas las empresas que integran el grupo.

Para finalizar las ideas adicionales, es necesario mencionar que ese poder de dirección sobre las otras empresas se extiende también a la fuerza de trabajo relacionada con la empresa, explicando la condición de subordinación de los empleados respectivos (Bueno, 1981). Es sobre esto último a donde busca llegar el Derecho del Trabajo, con el objetivo de proteger al trabajador frente a un posible ejercicio abusivo del poder de dirección ejercido por el “empleador”.

3.1.5. LA EXISTENCIA DE UNA RELACIÓN DE COOPERACIÓN

La presente característica se presenta cuando entre las empresas del grupo aportan un valor añadido en el proceso productivo o de prestación de servicios, para con ello mejorar su posición de competitividad dentro del mercado, lo cual no habría sido posible si lo hubieran llevado a cabo de forma independiente entendiendo que esta estrategia mejora la eficiencia en la búsqueda de resultados.

Cuando el grupo de empresas se presenta con esta característica, las empresas integrantes mantienen su independencia económica, debido a que las relaciones inter-empresas es llevado a cabo dentro de un plano de igualdad, suprimiendo el elemento de la subordinación o control, eliminando todo tipo de influencia decisiva sobre actividades que no forman parte de la cooperación.

Con lo anterior, se busca explicar que en esta situación las empresas mantienen plena autonomía operativa respecto a las actividades propias, que no pertenecen o son objeto de la cooperación. Muy al contrario, pasa con aquellas actividades que pertenecen a la cooperación, en donde toda decisión tomada al respecto debe materializarse y tomarse con acuerdo de todas las empresas integrantes, produciendo con ello un grado de equilibrio y respeto por la autonomía organizativa de las empresas del grupo, sin perder de vista que entre todas existe interdependencia por la obligación pactada, todo esto llevado a cabo para alcanzar los objetivos empresariales trazados.

Se debe dejar en claro que las características mencionadas, no son las únicas encontradas dentro del fenómeno del grupo de empresas, esto tampoco quiere decir que hayan sido las únicas características que hayan sido estudiadas por la doctrina, sin embargo, son las más comunes que pueden ayudar al operador jurídico a detectarla, debido a que en la práctica, fácilmente pueden quedarse convencidos a que deben limitarse a detectar la existencia de dirección económica unificada, cuando lo más indicado sería tomar dicha característica como un punto de partida para deducir y concluir con otras características sobre la existencia del grupo.

Además de las mencionadas, Pla (1981) ha aportado un estudio importante haciendo mención a las siguientes características:

- a) **Pluralidad de componentes:** Aquí nos encontramos no ante una sino ante más de dos empresas. Por ejemplo, la Sociedad “A” que opera empresarialmente un restaurante y la Sociedad “B” que opera una ferretería.
- b) **Poder único de decisión:** Aquí nos encontramos ante la hegemonía de un Gerente, un Directorio o Accionistas que toman y ejecutan las decisiones para las sociedades “A” y “B”.
- c) **La existencia de una organización:** Nos encontramos ante una estructura sistemática que opera la Sociedad “A” y “B”. Puede ser

mediante un contrato asociativo o una estructura gerencial que brinda operatividad a estas sociedades.

- d) **Que se identifiquen como empresas de índole internacional o multinacionales:** Se puede dar el caso de verificar vinculación de transnacionales que en el país. También podemos encontrar las sucursales que operan en territorio nacional comandadas por dichas empresas, desplegadas en todo el territorio con la misma cultura corporativa.
- e) **Sin que radique la posibilidad de que el grupo tenga fines de lucro:** Podemos encontrar los Organismos No Gubernamentales que buscan una finalidad altruista sin que exista reparto de utilidades. Esto destierra la visión de los grupos de empresas solo se aplica a personas jurídicas con fines de lucro.
- f) **Sin la necesidad de operar con un ánimo fraudulento:** No puede aceptarse la regla general de que los grupos operan fraudulentamente.
- g) **La misma unidad financiera:** Los grupos pueden consolidar sus estados financieros o sus activos son vistos por los directores unificados como un conglomerado patrimonial.
- h) **Posibilidad de desplazamiento del personal:** Trabajadores de la Sociedad "A" pueden trasladarse a la sociedad "B" a ejercer labores y/o servicios, sean o no de forma dependiente o independiente.

4. CLASES DE GRUPO DE EMPRESAS

Explicado el punto anterior, pasamos a observar que este grupo en algunas ocasiones podrá conformarse en una relación de subordinación en dominar-dependencia, y en otras ocasiones se encontrará bajo una relación de coordinación, por lo que los mayores de mayor difusión resultan ser los grupos por subordinación o verticales y lo grupos por coordinación y horizontales, tal y como se explicará en lo siguiente.

4.1.1. GRUPOS DE EMPRESAS POR SUBORDINACIÓN

En opinión de Martín (2005) la característica de los grupos de empresas por subordinación es el funcionamiento integrado; su exponente más representativo es la sociedad holding, que ejerce su dominio a través de la posesión de todas o la mayoría de las acciones del capital social.

Complementando lo anterior, dentro de su constitución, mediante acuerdo de voluntades los grupos de empresas pueden vincularse a través de lazos contractuales que tienen como finalidad alcanzar el control empresarial de todas las empresas conformantes del grupo.

Una vez vinculados, el contrato de dominación otorga facultades a una matriz y esta influye sobre las decisiones y funcionamiento de todo el grupo. Las decisiones son “monopolizadas” por esta matriz, es la encargada de impartir las directrices y encargarse de la dirección unitaria del grupo, mientras que las empresas dominadas o subordinadas se obligan a acatar todas las directrices. El desarrollo de esta relación de empresa dominante-subordinada debe llevarse teniendo en cuenta el principio de interés grupal, con el objetivo de lograr todas las metas propuestas y evitar que las empresas o empresa dominante se lleve mayores beneficios.

Esta clasificación del grupo también es conocido como grupo de empresas verticales, pues, se suprime todo tipo de negociación e igualdad, para dar pase a una relación inter-empresarial en donde una matriz es la encargada de emitir las directrices para ser acatadas por las empresas subordinadas.

4.1.2. GRUPOS DE EMPRESAS POR COORDINACIÓN

Esta estructura requiere de la participación periódica y coordinada de las empresas integrantes dado que no se encuentran sometidas a la dirección de alguna empresa dominante, son necesarias actividades de coordinación de estrategias y hechos comunes, o forjar conexiones financieras, orgánicas, personales o funcionales entre ellas.

Estas estrategias pueden realizarse ya sea porque unas organizaciones cuentan con la participación del capital de otras, o bien por tener entre los órganos de gobierno y administración social, algunos miembros en común.

En esta clasificación, se caracteriza debido a la inexistencia de una empresa dominante, por lo que las empresas integrantes no se encuentran sometidas a las directrices de ninguna empresa matriz dominante y es por ello que esta clasificación también es conocida como grupo de empresas horizontal, porque las empresas integrantes son las responsables en conjunto de hacerse cargo de la dirección unitaria del grupo empresarial, la cual es negociada entre ellas previamente, con el sentido de abolir cualquier influencia en la toma de decisiones de una empresa “mayor”.

5. LOS GRUPOS DE EMPRESAS EN LA LEGISLACIÓN PERUANA

Antes de pasar a explicar el presente apartado, resulta importante resaltar las palabras del Arce (2014) realizadas con motivo de su exposición en el Primer Encuentro Peruano-Chileno-Uruguayo de Derecho del Trabajo en el cual hizo mención sobre lo siguiente:

“Los grupos de empresa es un tema que lo vengo estudiando desde hace muchos años, que me sigue dejando varias dudas y van a ser varias de esas dudas las que proponga también a efectos de esta exposición. Es un tema complejo para la jurisprudencia, creo que el legislador cada vez ha tratado de regularlo (ha habido casos en los que el legislador laboral ha intentado regular, por ejemplo en Portugal, en Brasil), los efectos han sido desalentadores, los grupos van mutando, van evolucionando. Cuando los gremios exigen una legislación, normalmente los gremios sociales, los gremios empresariales se oponen.

Esa ha sido un poco la lógica también en la Ley General de Trabajo, el anteproyecto de Ley General de Trabajo que lleva más o menos unos diez años discutiéndose, donde hubo un 85 % de consensos y parte de los disensos fue precisamente el tema de los grupos de empresa. En la doctrina, el tema tampoco es pacífico, hay algunos que creen que el no regular los grupos de empresa es una omisión consciente del legislador porque definitivamente han pasado tantos años, los grupos de empresa vienen existiendo desde los años noventa y si no hay legislación es porque el legislador no ha querido regularlo.

Otros opinan que, en definitiva, esa omisión es una laguna del Derecho y que hay que regular, con lo cual viendo tantas opiniones distintas el efecto ha sido que prácticamente no existan regulaciones desde el punto de vista laboral, que nos hayamos quedado en las regulaciones sobre todo **tributarias, mercantiles**, y que este sea, utilizando una frase del profesor Juan Rivero Lamas, un tema endiablado”.

Lo mencionado por el maestro Arce Ortiz en el último párrafo, es un hecho que nuestros legisladores han querido mantener durante mucho tiempo. Resulta imposible pensar que, ante una figura tan determinante en el crecimiento económico a nivel nacional no tenga una regulación dedicada desde el enfoque del Derecho del Trabajo, pero esta situación será comentada más adelante.

Ahora, en el ordenamiento jurídico nacional podemos observar que no existe una regulación integral del grupo de empresas desde la óptica laboral, por el contrario, contamos con legislación dispersa orientada a resolver conflictos de otras ramas del derecho, tales como el ámbito financiero, comercial y tributario, en los cuales el legislador sí se ha esforzado por regular aspectos como su definición, la vinculación económica empresarial, aspectos tributarios, entre otros, todo ello dictado mediante normas “fragmentadas”.

Como antecedente, podemos citar la derogada Ley de Actividad Empresarial del Estado (1988) aportó algunos alcances sobre la definición del grupo de empresas, señalando lo siguiente:

“Conjuntos empresariales de la actividad no financiera del Estado como aquellos integrados por una empresa matriz con personería jurídica de derecho público o privado y el correspondiente grupo de empresas, sus filiales o subsidiarias”.

En cuanto a la legislación vigente, desde el enfoque del **sistema financiero**, la definición se encuentra en el Artículo 8° de la Resolución N° 445-2000-SBS en la cual define al grupo económico como el conjunto de personas jurídicas, nacionales o extranjeras, con la participación de dos personas jurídicas, cuanto menos, en la que una de ellas *“ejerce control sobre la o las demás, o cuando el control sobre las personas jurídicas corresponde a una o varias personas naturales que actúan como unidad de decisión”*.

Los grupos económicos se clasifican en conglomerado financiero, conglomerado mixto y conglomerado no financiero”.

Además de su definición, la citada resolución nos proporciona algunos alcances sobre una de las características principales de la organización del grupo de empresa, como lo es la existencia de una relación de dominación-dependencia (control directo o indirecto) entre una de las empresas sobre las demás, expresando lo siguiente:

“Control.- *Se denomina control a la influencia preponderante y continua en la toma de decisiones de los órganos de gobierno de una persona jurídica”.*

Asimismo, el control se clasifica en directo o indirecto, entendiéndose el primero, como aquel que se ejerce cuando uno de los socios posee más de la mitad del poder de voto en la junta general de accionistas o de socios directa o indirecta, contratos de usufructo, prenda, fideicomiso, sindicación u otro medio.

Por otro lado, en el Artículo 10° regula una presunción *iuris tantum* referida a la existencia de un grupo de empresas vertical, señalando lo siguiente:

“Presunciones de control. - *Se presume (...) que un grupo económico ejerce el control de una persona jurídica cuando la mayoría de los miembros del directorio u órgano equivalente (...) se encuentran vinculados por riesgo único al grupo económico”.*

Asimismo, es facultad de esta Superintendencia establecer presunciones adicionales.

En la misma línea, la Comisión Nacional Supervisora de Empresas y Valores (CONASEV, 2005) en el Art. 7° de la Resolución N° 090-2005-EF/94-10 señala la siguiente definición:

“Definición de grupo económico. - *Grupo Económico es el conjunto de personas jurídicas, cualquiera sea su actividad u objeto social, que están sujetas al control de una misma persona natural o de un mismo conjunto de personas naturales”.*

Excepcionalmente, el control puede ser ejercido por una persona jurídica, en el caso de dispersión accionaria y por derecho de voto, cuando dicha persona jurídica ostente más del 30% de los derechos de voto ni la capacidad para designar a más del 50% de los miembros del directorio.

Se puede apreciar la regulación *iuris tantum* referida a la existencia de un grupo de empresas vertical, señalando la presunción que las personas que cuentan con cargos de apoderados, directores y gerentes de una persona jurídica ejercen el control sobre ella. De igual modo, se presume que las personas jurídicas vinculadas están sujetas a un control común.

En el ámbito tributario, la Ley del Impuesto a la Renta, Texto Único Ordenado aprobado mediante Decreto Supremo N° 179-2004-EF (LIR, 2004), respecto al valor de mercado de las transacciones entre partes vinculadas a efecto de ser gravadas con el impuesto a la renta, en su Art 32°-A literal b indica:

Partes vinculadas. – *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, controla capital de la otra; o cuando la misma persona o grupo de personas participan directa o indirectamente en la dirección, controla 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.*

Los elementos que generan la vinculación empresarial de los grupos de empresas, sea con participación directa o indirecta, de una misma persona jurídica o grupo en la administración, control o capital de otra, según LIR (2004) son:

- “Misma persona jurídica o grupo dirige a varias empresas.
- Misma persona jurídica o grupo controla a varias empresas.
- Misma persona jurídica o grupo participa en el capital de varias empresas.”

Por su parte, el reglamento de la LIR (2004) en el artículo 24 señala los supuestos para identificar cuándo nos encontramos ante empresas o entidades que son partes vinculadas, entre ellas las siguientes:

- Cuando posea más del 30% del capital de otra persona jurídica, ya sea de manera directa o por terceros.
- Cuando más del 30% del capital de más de dos personas jurídicas pertenezca a una misma persona natural o jurídica, directa o por la intervención de un tercero.

- Sea cualquier caso mencionado anteriormente, el capital pertenezca a cónyuges entre sí o a las personas naturales con filiación hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- Cuando más del 30% del capital de dos o más personas jurídicas pertezca a socios comunes a éstas.
- Las entidades o personas jurídicas con más de un director, administrador, gerente u otros directivos comunes con poder de decisión en acuerdos operativos, financieros o comerciales.
- Cuando una persona natural o jurídica ejerce influencia dominante en las decisiones administrativas de una o más personas jurídicas se considerará que las personas jurídicas o entidades influidas están vinculadas entre sí y con la persona natural o jurídica que ejerce dicha influencia.

Cabe recalcar que una persona natural o jurídica ejerce una influencia dominante siempre y cuando, mediante acuerdo, tiene mayoría absoluta de votos para la toma de decisiones.

Siguiendo la misma idea que la norma anterior, la Ley del Impuesto General a las Ventas e Impuesto Selectivo al Consumo (2004) una definición sobre empresas vinculadas económicamente, similar a la regulada por la LIR, norma en los siguientes casos, según el Art. 54°, literal b:

- Cuando la entidad posee más del 30% del capital de otra empresa, de manera directo o mediante una tercera.
- Cuando posea más del 30 % del capital de dos a más organizaciones, indirecta o directamente.
- Cuando el capital de dos a más empresas pertenezca, en más del 30 %, a socios comunes de éstas.

En el **ámbito comercial**, tenemos a la Ley General del Sistema Concursal (2007) en su Art. 12° inciso 1, señala lo siguiente:

“(...) podrá declararse la vinculación entre el deudor y un acreedor cuando existan o hayan existido relaciones de propiedad, parentesco, control o gestión, así como cualquier otra circunstancia que implique una proximidad relevante de intereses entre ambos”.

En el **ámbito laboral** tenemos a la Ley MYPE (2008) aprobado por Decreto Supremo N° 007-2008-TR y modificado por Ley N° 30056, la cual establece que:

No están comprendidas en la presente norma ni pueden acceder a los beneficios establecidos las empresas que, no obstante cumplir con las características definidas en la presente Ley, conformen un grupo económico que en conjunto no reúnan tales características, tengan vinculación económica con otras empresas o grupos económicos nacionales o extranjeros que no cumplan con dichas características

Por su parte, el artículo 4° del Reglamento de la Ley, aprobado por Decreto Supremo N° 008-2008-TR (MYPE, 2008) establece que:

“Grupo económico y vinculación económica. – (...) conjunto de empresas, cualquiera sea su actividad u objeto social, que están sujetas al control de una misma persona natural o jurídica o de un mismo conjunto de personas naturales o jurídicas”.

Asimismo, en dicha norma se establece que se considera que dos o más organizaciones tienen vinculación económica en los siguientes casos:

- Cuando una persona jurídica o natural cuente con más del 30% del capital de otra persona jurídica, ya sea de manera directa o por terceros.

- Cuando más del 30% del capital de más de dos personas jurídicas pertenezca a una misma persona natural o jurídica, directamente o por terceros.
- Cuando más del 30% del capital de más de dos personas jurídicas sea propiedad de socios comunes a éstas.
- Cuando los titulares de un negocio unipersonal son cónyuges, convivientes o familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y tengan más del 25 % de trabajadores en común.
- Las personas jurídicas que cuenten con más de un director, administrador, gerente u otros directivos comunes con poder de decisión en acuerdos comerciales, operativos o financieros.

Finalmente, contamos con el **proyecto de Ley General de Trabajo** (2006) el cual, sin ser una norma vigente, es una referencia de cara al futuro que podría ayudar a superar la falta de la normatividad laboral general que defina al grupo de empresas y regule un régimen de responsabilidad solidaria. El Art. 6° señala

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

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

Asimismo, se advierte que en la redacción del Art. 7°, son enumerados algunos supuestos que generan la presunción *iuris tantum* para determinar la existencia de grupo de empresas, tales como:

- La realización de actividades en conjunto y de su integración económica o productiva.

- Una relación de dominio accionario y dependencia de unas personas jurídicas sobre otras o, de accionistas con poder de decisión comunes.
- Conformación de los órganos de dirección por las mismas personas naturales, en proporción significativa.
- Uso de idéntica denominación, marca o emblema.

De acuerdo a lo mencionado, del proyecto se puede extraer que éste otorga especial atención a los elementos de unidad económica y dirección única para determinar la existencia del grupo de empresas, tal y como también ha sido desarrollado por la doctrina y la legislación vigente, a través de la cual se ha desarrollado que ejercer control mediante la participación en el capital en un determinado porcentaje, o encontrar socios comunes, son evidencias de vinculación económica, lo cual en el fondo se traduce a la existencia de un grupo de empresas.

Asimismo, se ha podido observar que existe una clara orientación por parte del legislador a establecer la presunción iuris tantum sobre la existencia de control-dominio de una persona jurídica sobre otras empresas, como, por ejemplo, cuando una persona ejerce más de la mitad del poder de voto en la junta general de accionistas o de socios, o cuando los órganos de gestión (directores, gerentes, administradores) pueden ser designados o removidos por la empresa matriz.

Sin embargo, también se puede observar que el legislador ha omitido extender la regulación del grupo de empresas a efectos laborales en salvaguarda de los derechos del trabajador, circunstancia que ha sido “reemplazada” en mayor medida por la jurisprudencia, la cual en términos de protección y seguridad jurídica no resulta suficiente.

6. LOS GRUPOS DE EMPRESAS EN LA JURISPRUDENCIA

A continuación, citaremos algunas de las definiciones más importantes de grupo de empresas que se han desarrollado a nivel jurisdiccional. En primer lugar, contamos con la sentencia recaída en el Expediente N° 708-2006 emitida por la

Segunda Sala Especializada Laboral de la Corte Superior de Justicia de la Libertad, en la cual se expone la siguiente definición:

El grupo económico o holding empresarial es un fenómeno sui generis en la relación laboral, cuyo origen se encuentra en las relaciones económicas que se entablan entre las empresas con el fin de competir en el mercado en mejores condiciones, reducir costos, diversificar su presencia y actuación en el mercado, y afianzarse con solidez y poderío en un ámbito determinado de la economía; y, a veces de mala manera, es utilizado para eludir obligaciones laborales o fiscales.

En la misma línea, en Sentencia de Vista recaída en el Expediente N° 4388-2004-BE-A, emitida el 30 de diciembre del 2004, se establece que un grupo económico está conformado por:

Un grupo de empresas vinculadas por razones económico-jurídicas, como por ejemplo que pertenezcan a los mismos propietarios mayoritarios de capital, o si una persona jurídica es accionista mayoritaria de otra persona jurídica; comportándose como personas jurídicas independientes, sin embargo, su característica principal viene a ser que se encuentran sometidas a una dirección unificada.

Por último, en la Casación N° 328-2012-Lima de fecha 28 de febrero del 2014, la Corte Suprema de Justicia define al grupo de empresas con lo siguiente:

En caso sub estudio se ha podido identificar a los elementos que la doctrina mayoritaria reconoce como constitutivos de este fenómeno económico-jurídico, 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. Así, pues, debe precisarse que las prácticas corporativas de holdings empresariales no son prohibidas en 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 la 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.

Como se puede observar, los jueces laborales, en ánimo de suplir la ausencia de dispositivos legales, además de definir el concepto de grupo de empresas, delimita cuando dicha figura tiene relevancia para el derecho laboral, concluyendo que únicamente serán materia de análisis aquellos que vulneren los derechos del trabajador a mediante fraude a la ley, excluyendo a aquellos grupos de empresas verdaderos o reales, por lo que esta situación nos hace concluir que existe un trato jurisprudencia favorable, aunque no resulta suficiente a efectos de brindar seguridad jurídica.

Lo anterior conlleva a interpretar que los únicos grupos de empresas que serán objeto de imputación de responsabilidad en el ámbito judicial son aquellos que se constituyeron para defraudar derechos laborales, ejerciendo un uso abusivo de la figura, por lo que, al constatarse la existencia de fraude, el grupo calificaría como único empleador para responsabilizarlo del pago de los adeudos laborales.

7. TIPOLOGÍA REGULATORIA DE LOS GRUPOS DE EMPRESAS A NIVEL GLOBAL

En cuanto la evolución legislativa y la regulación del grupo de empresas en el derecho comparado, se ha podido advertir que, al igual que en nuestro ordenamiento jurídico muchos países no cuentan con regulación íntegra sobre esta figura.

Un ejemplo de lo anterior lo podemos encontrar en Chile, en donde la regulación del grupo de empresas se centraliza en tres ramas del derecho tales como el derecho comercial, el derecho tributario y el derecho laboral.

En el ámbito del derecho comercial serán la Ley del Mercado de Valores (1981) en el Artículo 96° establece:

Artículo 96.- *Grupo empresarial es el conjunto de entidades que presentan vínculos de tal naturaleza en su propiedad, administración o responsabilidad crediticia, que hacen presumir que la actuación económica y financiera de sus integrantes está guiada por los intereses comunes del grupo o subordinada a éstos, o que existen riesgos financieros comunes en los créditos que se les otorgan o en la adquisición de valores que emiten.*

Asimismo, en el Artículo 97° regula lo siguiente:

Artículo 97.- *Es controlador de una sociedad toda persona o grupo de personas con acuerdo de actuación conjunta que, directamente o a través de otras personas naturales o jurídicas, participa en su propiedad y tiene poder para realizar alguna de las siguientes actuaciones:*

- a) *Asegurar la mayoría de votos en las juntas de accionistas y elegir a la mayoría de los directores tratándose de sociedades anónimas, o asegurar la mayoría de votos en las asambleas o reuniones de sus miembros y designar al administrador o representante legal o a la mayoría de ellos, en otro tipo de sociedades o,*
- b) *Influir decisivamente en la administración de la sociedad. Cuando un grupo de personas tiene acuerdo de actuación conjunta para ejercer alguno de los poderes señalados en las letras anteriores, cada una de ellas se denominará miembro del controlador. En las sociedades en comandita por acciones se entenderá que es controlador el socio gestor.*

En el ámbito tributario, es la Ley de Impuesto a la Renta promulgada mediante D.L. 824, del 31 de diciembre de 1974, la cual en su artículo 20° regula lo siguiente:

Serán aplicables a los contribuyentes de esta letra las normas de los dos últimos incisos de la letra a) de este número. Para los efectos de esta letra se entenderá que una persona está relacionada con una sociedad en los siguientes casos:

I) Si la sociedad es de personas y la persona, como socio, tiene facultades de administración o si participa en más del 10% de las utilidades, o si es dueña, usufructuaria o a cualquier otro título posee más del 10% del capital social o de las acciones. Lo dicho se aplicará también a los comuneros respecto de las comunidades en las que participen.

II) Si la sociedad es anónima y la persona es dueña, usufructuaria o a cualquier otro título tiene derecho a más del 10% de las acciones, de las utilidades o de los votos en la junta de accionistas.

III) Si la persona es partícipe en más de un 10% en un contrato de asociación u otro negocio de carácter fiduciario, en que la sociedad es gestora.

IV) Si la persona, de acuerdo con estas reglas, está relacionada con una sociedad y ésta a su vez lo está con otra, se entenderá que la persona también está relacionada con esta última y así sucesivamente.

Por su parte, el artículo 3° del Código de Trabajo (vigente desde el 16 de enero del 2003), establece lo siguiente:

Dos o más empresas serán consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales, cuando tengan una dirección laboral común, y concurren a su respecto condiciones tales como la similitud o

necesaria complementariedad de los productos o servicios que elaboren o presten, o la existencia entre ellas de un controlador común.

España sigue la misma línea que el país sureño en cuanto a un diseño regulación fragmentada. Así, en el sector comercial el artículo 42 del Código de Comercio vigente desde el 22 de agosto de 1885, determina:

1. Toda sociedad dominante de un grupo de sociedades estará obligada a formular las cuentas anuales y el informe de gestión consolidados en la forma prevista en esta sección.

Existe un grupo cuando una sociedad ostente o pueda ostentar, directa o indirectamente, el control de otra u otras. En particular, se presumirá que existe control cuando una sociedad, que se calificará como dominante, se encuentre en relación con otra sociedad, que se calificará como dependiente, en alguna de las siguientes situaciones:

a) Posea la mayoría de los derechos de voto.

b) Tenga la facultad de nombrar o destituir a la mayoría de los miembros del órgano de administración.

c) Pueda disponer, en virtud de acuerdos celebrados con terceros, de la mayoría de los derechos de voto.

d) Haya designado con sus votos a la mayoría de los miembros del órgano de administración, que desempeñen su cargo en el momento en que deban formularse las cuentas consolidadas y durante los dos ejercicios inmediatamente anteriores. En particular, se presumirá esta circunstancia cuando la mayoría de los miembros del órgano de administración de la sociedad dominada sean miembros del órgano de administración o altos directivos de la sociedad dominante o de otra dominada por ésta.

En cuanto a derechos de información y consulta de los trabajadores en los grupos de empresa de dimensión comunitaria, el inciso 3° del Artículo 3 de la Ley 10/1997 publicada el 25 de abril de 1997, define al grupo de empresas como:

“Aquel formado por una empresa que ejerce el control y las empresas controladas”.

Asimismo, el inciso 1° del artículo 4 de la citada ley establece que:

“A efectos de la presente ley se considerará “empresa que ejerce el control” a aquella que pueda ejercer una influencia dominante sobre otra, que se denominará “empresa controlada”, por motivos de propiedad, participación financiera, estatutos sociales u otros”.

Una fórmula distinta nos ofrece Alemania, país que en Europa destaca como el pionero en el tratamiento normativo del Grupo de Empresas y la responsabilidad solidaria mediante su Ley de Sociedades por Acciones (1965) vigente desde el 06 de setiembre de 1965, la cual regula la constitución de grupos de empresas a partir de un contrato de dominación, otorga una noción de grupo de empresa y distingue entre grupos por subordinación y por coordinación, tal y como podemos observar en el artículo 18 del citado cuerpo normativo, con lo siguiente:

“Grupo y empresas del grupo.

(1) Cuando una empresa dominante y una o más empresas dependientes se combinan bajo la gestión única de la empresa dominante, forman un grupo de empresas. Las empresas individuales son empresas del grupo. Los compromisos entre los cuales existe un acuerdo de dominación (artículo 291) o uno de los cuales se incorpora al otro (artículo 319) deben considerarse como combinados bajo una sola administración.

Se presume que una compañía dependiente es una corporación con la compañía gobernante.

(2) Cuando las empresas legalmente independientes se combinan bajo una gestión común sin que una empresa esté controlada por la otra, también forman un grupo de empresas; Las empresas individuales son empresas miembros del grupo”.

Aunado a ello, al contrario que las legislaciones anteriores, la tendencia seguida por la legislación alemana ha sido regular la imputación de responsabilidad solidaria para proteger a los acreedores, tal y como lo expresa el artículo 322 de dicho cuerpo legal, con lo siguiente:

“Responsabilidad de la empresa principal.

(1) A partir de la integración, la compañía principal será responsable ante los acreedores de la compañía, como deudor conjunto y solidario, por los pasivos de la compañía integrada que hayan surgido antes de la integración. Será responsable de la misma manera por todas las responsabilidades de la compañía integrada que surjan después de la integración. Cualquier acuerdo en contrario no tendrá validez frente a terceros”.

Uruguay cuenta con un criterio de regulación similar, diseñada desde la óptica del derecho comercial. En dicho país, resulta destacable lo regulado por el artículo 495 de la Ley de Sociedades Comerciales Ley N° 16.060 (vigente desde el 04 de setiembre de 1989), el cual regula lo siguiente:

"Responsabilidad por las obligaciones contraídas por el grupo.- Los miembros del grupo serán responsables por las obligaciones contraídas por éste. Esa responsabilidad será subsidiaria y solidaria".

Del análisis de los cuerpos normativos nacionales y extranjeros, si bien se aprecia la existencia de una regulación fragmentada en distintos ámbitos que

nos sirve como guía para acercarnos a una definición que permita al operador jurídico reconocer a un Grupo de Empresas; sin embargo, cuando se trata de buscar soluciones frente a controversias laborales existe ausencia de normatividad laboral, lo cual podría poner en peligro la seguridad jurídica y la protección de los derechos laborales. Tan solo tenemos los ejemplos de la legislación alemana y uruguaya, que han mostrado interés por regular un régimen de responsabilidad para proteger a sus acreedores y pudiendo dicha regulación ser aplicable supletoriamente para procesos laborales, lo cual ya es un gran avance en términos de garantía y protección.

Para corroborar lo mencionado anteriormente basta con hacernos la siguiente pregunta ¿qué le interesa al Derecho del Trabajo?, le interesa fijar límites al poder de dirección, regular la relación jurídica entre empleador y trabajador, es por ello que lo que caracteriza a las normas laborales es limitar y racionalizar el poder de dirección del empleador. En el presente caso, siguiendo el criterio normativo del derecho alemán y uruguayo, contando con una regulación integral del grupo de empresas desde el enfoque laboral, se podría garantizar la protección de los derechos laborales frente a los actos arbitrarios ejercidos tanto por la empresa matriz, por las empresas conformantes o por el grupo de empresas en general, sin embargo, esta situación será explicada más adelante.

SUBCAPÍTULO II

RESPONSABILIDAD DE LOS GRUPOS DE EMPRESAS FRENTE A LOS ADEUDOS LABORALES

1. ENFOQUE JURISPRUDENCIAL DE LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA DE LOS GRUPOS DE EMPRESAS EN EL PERÚ

Antes de pasar a explicar el desarrollo jurisprudencial en materia de responsabilidad solidaria frente al pago de adeudos laborales, es necesario resaltar sus implicancias. El Artículo 1183° del Código Civil, establece que “La solidaridad no se presume. Sólo la ley o el título de la obligación la establecen en forma expresa”, al respecto, el citado artículo ordena taxativamente que la solidaridad debe ser pactada o encontrarse establecida por la ley.

Respecto a la solidaridad Osterling (2007) señala el carácter expreso que debe demostrar como sustento, dado que la solidaridad pasiva posee un carácter muy estricto permitiendo al acreedor cobrar íntegro de la prestación a cualquiera de los codeudores; en tanto la solidaridad activa, permite a cualquiera de los acreedores exigir el íntegro de la prestación.

Lo mencionado anteriormente, resulta ser una regla general en todos los ámbitos y en materia laboral no ha sido la excepción. Ejemplo de ello es la Ley N° 27626 (intermediación laboral), Ley N° 29245 (tercerización), Ley N° 29783 (Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo), Ley que regula el SCTR, entre otras.

Sin embargo, en lo referido a la imputación de responsabilidad de los grupos de empresas, dicha regla resulta inaplicable debido a que tanto la doctrina como la jurisprudencia consideran al grupo de empresas fraudulento como empleador y, a efectos de poder imputar responsabilidad solidaria (Sempere y Areta, 2004).

En cuanto a lo anterior, existe una tesis contraria sobre la postura de atribuir la calidad del empleador al grupo de empresas desde la perspectiva del ordenamiento jurídico español, desarrollada por Desdentado (2006), resumiendo lo siguiente:

- a) *Un conjunto de organizaciones sufre de falta de personalidad jurídica y el requisito del empresario va unido al reconocimiento de la personalidad jurídica.*
- b) *Un conjunto no puede aceptar los requisitos del empresario con lo cual se tiene una diversidad de empresarios del convenio de trabajo.*
- c) *Los requisitos del empresario solo se pueden reiterar en todas las empresas agrupadas.*
- d) *La representación de un grupo equivale a la negación de un grupo como tal.*

La tesis citada hace alusión a una verdad, sin embargo, pese a que los grupos de empresas están desprovistos de personalidad jurídica, constituye sujetos de derecho pasibles de adquirir desechos e imputar obligaciones laborales y tanto en la doctrina como en la jurisprudencia se ha desarrollado un sistema de responsabilidad solidaria con la finalidad de garantizar el pago de los adeudos laborales, salvaguardando de esta forma derechos irrenunciables del trabajador

En cuanto al desarrollo jurisprudencial, en el Perú tanto el Tribunal Constitucional como la Corte Suprema han ido puliendo el criterio de imputación de responsabilidad solidaria emitiendo diversos fallos emblemáticos.

Lo anterior lo podemos corroborar con la Casación N° 2406-2009- Lima del 19 de marzo del 2010, mediante la cual la Corte Suprema de Justicia (2010) considera que:

Décimo: *Que, debido al carácter tuitivo del Derecho Laboral y a la prioridad en el pago de estas obligaciones 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 mantengan 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 Perú.*

Del mismo modo, el **Tribunal Constitucional, mediante sentencia recaída en el Exp. Nº 6322-2007-PA/TC del 09 de diciembre del 2008**, reconoció implícitamente la responsabilidad solidaria de las empresas de un mismo grupo frente al pago de adeudos laborales generados por una de ellas, exponiendo lo siguiente:

“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 y a la defensa.

(...)

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 el Pleno Jurisdiccional Laboral llevado a cabo los días 27 y 28 de junio del año 2008, los Jueces Superiores Laborales adoptaron 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.

Dicho criterio fue desarrollado en posteriores pronunciamientos como en la **Casación N° 328-2012-LIMA de fecha 28 de febrero de 2014**, en la cual se el máximo órgano jurisdiccional menciona lo siguiente:

NOVENO CONSIDERANDO: *En efecto, si bien inicialmente la existencia de un grupo empresarial no determina la condena al pago solidario de los adeudos laborales; empero, este sí procede en caso se comprobare la existencia de fraude en la contratación de los mismos, con el ánimo de eludir las 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 sustentado en el hecho de que, a pesar que las codemandadas estén constituidas formalmente y posean –se entiende- capitales propios, sin embargo, está*

acreditado que estas 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, está la contratación sucesiva pretende “cortar” la naturaleza indeterminada del vínculo, supuesto fáctico a partir del cual se liquidan los 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 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 del dos mil ocho (...).

La misma idea jurisprudencial se puede advertir en la **Casación No. 10759-2014-LIMA del 30 de octubre de 2015**, en la cual la Corte Suprema desarrolla lo siguiente:

DÉCIMO: *En el caso materia de controversia, del Contrato de Locación de Servicios, que ocurre 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 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 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 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.*

El Pleno Jurisdiccional en cuestión, ante los supuestos de fraude reconoce la responsabilidad solidaria de fuente extra-legal y, en dichos supuestos lo más probable será la empresa más solvente la encargada de hacerse cargo del pago de los adeudos laborales, al haber puesto a disposición de las demás empresas la fuerza de trabajo de uno o más trabajadores haciendo uso abusivo en su ejercicio.

Ello refleja un ánimo positivo por parte de los jueces por suplir jurisprudencialmente el lugar que le corresponde a una norma para proteger al trabajador; sin embargo, este nivel de protección se convierte en un blanco fácil de atacar ante la siguiente pregunta ¿el Pleno Jurisdiccional Laboral tiene carácter vinculante? La respuesta es negativa. No se debe perder de vista que la lógica de los plenos se encuentra en uniformizar los criterios jurisprudenciales, con la finalidad de otorgar predictibilidad a los fallos que se emitan en el ejercicio de la función jurisdiccional y teniendo en cuenta que el pleno no tiene carácter vinculante, en atención a la libertad de criterio que tienen los jueces, estos podrían apartarse de cualquier pleno jurisdiccional, tal

y como sucedió en la **Casación Laboral N° 7164-2015 La Libertad**, mediante la cual el Tribunal Supremo emitió el siguiente criterio:

Cuarto: *El Colegiado de la Segunda Sala Especializada Laboral de la misma Corte Superior, mediante Sentencia de Vista de fecha diez de marzo de dos mil quince, confirmó la Sentencia apelada, argumentando que de ambas codemandadas pertenecen a un mismo grupo económico. En cuanto a la renuncia de la actora, resulta inválida, toda vez que la renuncia de la actora operó el treinta de setiembre de dos mil uno; sin embargo, seguía percibiendo remuneraciones de Telefónica del Perú S.A.A, conservando el mismo número de carnet y la cuenta bancaria de depósito de sus remuneraciones, y esta empresa generó en la trabajadora razonable temor que la obligó a firmar la carta de renuncia.*

(...)

Décimo Tercero: *Dentro de ese contexto, se colige que esta causa de despido es por propia voluntad unilateral del trabajador cuya eficacia no depende de la decisión del empleador de aceptar la renuncia, caso contrario se desnaturalizaría dicha figura, ya que es un acto jurídico, una acción propia, pura y simple del trabajador que se materializa con la extinción del vínculo laboral; más aún si no se solicita la nulidad o anulabilidad del mismo.*

Décimo Cuarto: *En consecuencia, la extinción del vínculo laboral obedeció a la renuncia de la demandante, corroborado con la liquidación de ayuda económica (...) causa válida de extinción del contrato de trabajo con Telefónica del Perú S.A.A, toda vez que prima la voluntad expresamente declarada en fojas siete por la trabajadora (...).”*

Por otro lado, así como se puede observar pronunciamientos donde el Tribunal Supremo se adhiere o se aparta del pleno, también se ha podido advertir pronunciamientos en donde, sin identificar los elementos adicionales

que ayudan a configurar la responsabilidad solidaria, se concluye sobre su imputación al grupo, tal y como se observa en la **Casación N° 4871-2015-Lima del 30 de julio del 2016**, con 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.”*

Asimismo, la Corte Suprema no ha sido el único órgano que ha emitido pronunciamientos sin realizar mayor análisis en cuanto a la responsabilidad solidaria del grupo de empresas. También se ha podido advertir que en segunda instancia se han emitidos pronunciamientos imputando responsabilidad solidaria al grupo por el solo hecho de serlo, tal y como se

puede observar en la Sentencia de Vista emitida por la Segunda Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad en el **Exp. N° 728-2010-0-1601 –JR-LA-05**, en la cual se desarrolló lo siguiente:

Séptimo: (...) por lo que por todo ello la ha llevado a colegir válidamente a la Juzgadora que las empresas TELEFONICA SERVICIOS COMERCIALES S.A.C. y TELEFONICA DEL PERU S.A.A. forman parte de un solo grupo empresarial a pesar de ser jurídicamente distintas. Las consideraciones vertidas por la operadora del derecho nos revela la indudable vinculación existente entre las codemandadas que conforme a los términos del Pleno Jurisdiccional Laboral 2008 determinan la solidaridad de las obligaciones laborales, en estricta aplicación del ya acotado *“principio de primacía de la realidad”* y porque la solidaridad en materia laboral no puede desconocer los principios propios del derecho de trabajo, no siendo aplicable al presente caso los criterios expuestos por el Tribunal Constitucional en la STC N° 1124-2001-AA/TC al haber operado por nuestro supremo interprete de la Constitución un cambio de criterio jurisprudencial.

De acuerdo con la línea jurisprudencial desarrollado en nuestro país, existe una clara tendencia por proteger al trabajador ante la posible existencia de fraude del grupo de empresas, sin embargo, su sola existencia no puede llevarnos a asumir de forma automática la responsabilidad del grupo por el pago de los adeudos laborales de una de ellas. Lo anterior guarda relación con lo mencionado Ávalos (2010), quien opina que obviamente, no es posible atribuir responsabilidad solidaria por el solo hecho de ser parte del “grupo de empresas” o por estar vinculada económicamente con otra. La responsabilidad solidaria debe tener un fundamento o justificación, como por ejemplo que se acredite fraude, ánimo de ocultarse bajo otra personalidad jurídica para evitar cumplir con sus obligaciones.

Con lo señalado, lo correcto sería que la responsabilidad solidaria sea el resultado de un análisis previo, determinada por la existencia de elementos

que configuren dicha responsabilidad, con la finalidad de brindar efectividad a la tutela de los derechos del trabajador.

La imputación de un delito requiere de evidencias sólidas, la responsabilidad solidaria en este caso, requiere más razones que la pertenencia a un mismo grupo empresarial. Asumir esta postura podría poner en riesgo a la seguridad jurídica.

Del mismo modo, en lo referido al Pleno Jurisdiccional Laboral, este no cuenta con carácter vinculante, lo cual conlleva a se trate de un documento meramente referencial y no obligatorio, por lo que la protección de los derechos del trabajador podría verse afectada

2. ENFOQUE ESPAÑOL EN FAVOR DE LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA EN EL PERÚ

Justificamos la cita al sistema jurídico español debido a la relación existente con la realidad jurídica de nuestro país en cuanto a la regulación normativa fraccionada que posee. Del mismo modo, en cuanto a la responsabilidad frente al pago de los adeudos laborales, ha sido la jurisprudencia española la que se ha encargado de definir que esta es de carácter solidario, delimitando sus alcances.

En un primer momento, en el país ibérico el desarrollo jurisprudencial fue enfocado en centralizarse en aquella agrupación fraudulenta de empresas creada con la finalidad de evadir sus obligaciones laborales, esto a efectos de imputar responsabilidad solidaria. Sobre ello, Arce (2003) opina que la jurisprudencia acepta al grupo como empleador sin embargo es el caso de una única empresa con una fachada formal de grupo, y no un grupo de empresas. Lo comentado muestra que se han brindado las facilidades al trabajador para encontrar un responsable frente al pago de los adeudos laborales.

Asimismo, se ha forjado la opinión que la responsabilidad solidaria de las empresas del grupo se infiere de la existencia de una “única unidad de imputación”, trayendo ello como consecuencia que todas las empresas integrantes del grupo sean responsables por haberse beneficiado de la prestación de servicios impartida por el trabajador. Sobre ello, la sentencia del Tribunal Supremo (1993) desarrolla el fundamento de la responsabilidad solidaria con lo siguiente:

En este sentido, la jurisprudencia considera que deben concurrir una serie de requisitos para que exista grupo de empresas el que pueda derivarse su responsabilidad solidaria en el ámbito laboral. De no concurrir de forma suficientemente relevante cualquiera de ellos no cabe establecer responsabilidad solidaria entre las empresas, que pueden conformar el grupo por el solo hecho de estar ligadas por vínculos de dirección, organización o participación accionarial (...).

Además de lo anterior, con una notable evolución jurisprudencial los jueces españoles desarrollaron que, para efectos de imputar responsabilidad no basta con que dos o más empresas pertenezcan al mismo grupo, ello sería considerar la existencia automática de un grupo de empresas patológico, es por ello que resulta necesario la concurrencia de otros elementos adicionales para extender responsabilidad al grupo.

Lo anterior podemos advertirlo en la sentencia del Tribunal Supremo Español de fecha 21 de diciembre de 2000 (STS 9505/2000), en la cual se desarrolla lo siguiente:

SEGUNDO.- (...) *ya se afirmó que “no es suficiente que concurra el mero hecho de que dos o más empresas pertenezcan al mismo grupo empresarial para derivar de ello, sin más, una responsabilidad solidaria respecto de obligaciones contraídas por una de ellas con sus propios trabajadores, sino que es necesaria, además, la presencia de elementos adicionales” (Sentencias de 30 de enero, 9 de mayo de 1990 y 30 de junio*

de 1993). No puede olvidarse que, como señala la sentencia de 30 de junio de 1993, “los componentes del grupo tienen en principio un ámbito de responsabilidad propio como personas jurídicas independientes que son”. La dirección unitaria de varias entidades empresariales no es suficiente para extender a todas ellas la responsabilidad. (...) El caso que hoy se enjuicia, (...) la única razón de la condena efectuada contra las empresas es la coincidencia de algunos accionistas en las empresas del grupo, elemento que (...) carece de eficacia para ser determinante de una condena solidaria (...).

Órganos de inferior jerarquía se han pronunciado en el mismo sentido continuando esta tendencia, ejemplo de ello es la sentencia emitida por el Tribunal Superior de Justicia – Sala Social de fecha 18 de octubre del 2000 (STSJ 4055/2005), en la cual se desarrolla lo siguiente:

En este sentido, la jurisprudencia considera que deben concurrir una serie de requisitos para que exista grupo de empresas el que pueda derivarse su responsabilidad solidaria en el ámbito laboral. De no concurrir de forma suficientemente relevante cualquiera de ellos no cabe establecer responsabilidad solidaria entre las empresas, que pueden conformar el grupo por el solo hecho de estar ligadas por vínculos de dirección, organización o participación accionarial, muy frecuentes en la realidad socio-económica actual, en la que las exigencias o estrategias de mercado originan situaciones de agrupación de empresas, y no por ello pierden su personalidad jurídica propia e independiente de las demás que puedan integrar o conformar el grupo.

Complementando la idea anterior, mediante sentencia emitida por el Tribunal Supremo con fecha 21 de diciembre del 2000 (STS 9505/2000), se señala lo siguiente:

“El caso que hoy se enjuicia, como hemos expuesto más arriba la única razón de la condena efectuada contra las empresas es la coincidencia de algunos accionistas en las empresas del grupo, elemento que como más arriba se expone, carece de eficacia para ser determinante de una condena solidaria, en contra de la previsión del artículo 1137 del Código Civil, teniendo en cuenta que todas y cada una de las Sociedades tienen personalidad jurídica propia e independiente de la de sus socios y el demandante, cuando ha sido despedido prestaba servicios para una sola de las empresas”.

En lo referido a la concurrencia de dichos elementos adicionales para la configuración de responsabilidad solidaria, **la Sala de lo Social del Tribunal Supremo mediante sentencia emitida el 23 de octubre de 2012 (STS 7296/2012)** ha desarrollado los siguientes:

*“(…) La cuestión ha sido abordada por esta Sala en numerosas sentencias en las que viene manteniendo una constante doctrina. Así , en la sentencia de 8 de junio de 2005, recurso 150/04 , establece: ‘En el marco de la responsabilidad compartida por los integrantes del grupo, en la aludida sentencia, en la de 21 de diciembre de 2000 (recurso 4383/99) y otras posteriores, hemos declarado que para extender la responsabilidad no basta la concurrencia de que dos o más empresas pertenezcan al mismo grupo, para derivar de ello, sin más, una responsabilidad solidaria, sino que es necesaria la concurrencia de **otros elementos adicionales, como la confusión de plantillas; la confusión de patrimonios sociales; la apariencia externa de unidad empresarial y la dirección unitaria de varias entidades empresariales**; por consiguiente, los componentes del grupo tienen, en principio un ámbito de responsabilidad propio, como personas jurídicas independientes que son”.*

Tal y como menciona la sentencia citada, los elementos configuradores de la responsabilidad solidaria son los siguientes:

- a) el funcionamiento unitario de las organizaciones de trabajo de las empresas del grupo;
- b) prestación de trabajo común, simultánea o sucesiva, en favor de varias de las empresas del grupo;
- c) creación de empresas aparentes sin sustento real, con las que se pretende la dispersión o elusión de responsabilidades laborales; y,
- d) confusión de plantillas, confusión de patrimonios, apariencia externa de unidad dirección. empresarial y unidad de dirección.

Además de ello, es importante señalar que la sentencia emitida por el **Tribunal Supremo con fecha 27 de mayo del 2013 (STS 4017/2013)**, rectifica la doctrina desarrollada anteriormente, añadiendo nuevos elementos a considerar, mencionando lo siguiente:

“3.- De esta forma, la enumeración de los elementos adicionales que determinan la responsabilidad de las diversas empresas del grupo bien pudiera ser la que sigue: 1º) el funcionamiento unitario de las organizaciones de trabajo de las empresas del grupo, manifestado en la prestación indistinta de trabajo -simultánea o sucesivamente- en favor de varias de las empresas del grupo; 2º) la confusión patrimonial; 3º) la unidad de caja; 4º) la utilización fraudulenta de la personalidad jurídica, con creación de la empresa «aparente»; y 5º) el uso abusivo -anormal- de la dirección unitaria, con perjuicio para los derechos de los trabajadores”.

De la citada sentencia, podemos advertir que dentro de este grupo de “elementos adicionales”, descarta a los siguientes: i) la mera pertenencia a un grupo empresarial; ii) la dirección unitaria; iii) la dirección comercial común; y iv) la apariencia externa de unidad.

De acuerdo a lo citado, la jurisprudencia española pone de manifiesto a los grupos de empresas fraudulentos, aplicando para ello la figura doctrinaria del levantamiento del velo, la cual en nuestro país sería un equivalente al principio de la primacía de la realidad. Además de ello, esta corriente plantea que es necesario analizar otros elementos adicionales para imputar responsabilidad solidaria por adeudos laborales, lo cual es del todo un gran acierto debido a que con ello se evita la emisión de sentencias que se limiten a verificar la existencia de un grupo de empresas para imputar responsabilidad.

3. CHILE Y EL DEBATE RESPECTO A LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA O MANCOMUNADA.

En el país vecino, la realidad jurídica cuenta con detalles similares a la nuestra y eso lo podemos evidenciar desde la óptica del Derecho Civil chileno, la cual mediante los artículos 1511 y 1526 de Código Civil, regula los tipos de responsabilidad que derivan de las obligaciones con pluralidad de sujetos dividiéndola en las siguientes:

- Responsabilidad conjunta: el acreedor solo puede exigir de cada deudor la cuota o parte de la deuda; el deudor por su parte, solo está obligado a dicha parte o cuota;
- Responsabilidad solidaria; en este caso se puede exigir a cada deudor la totalidad de la deuda. Para que sea aplicable, la norma exige que la responsabilidad solidaria se encuentre establecida expresamente por contrato, testamento o mediante ley.

Sin embargo, existen algunas diferencias en cuanto a la construcción jurisprudencial y evolución de la figura de la responsabilidad dentro del sistema jurídico chileno, ello debido a que, desde los inicios, los jueces laborales no contaron con un criterio unificado sobre el tipo de responsabilidad a imputar al grupo. Es decir, no existió desde el origen del problema una idea formada sobre si la responsabilidad a imputar era conjunta, solidaria o si respondían indistintamente.

Lo anterior se puede constatar mediante sentencia de primera instancia (S. Tercer J.T. de Santiago, 27 de julio del 2000, rol 6603, pp.192) por la cual se declaró que:

“(...) se condena a los demandados indistintamente al pago de las (...) prestaciones”.

Por su parte, la Corte Suprema (mediante S.C.S. de 19 de julio del 2001, Rol 1933-01), confirmando dicha sentencia, declara que:

“En efecto, se asentó que las demandadas configuran una unidad económica y sobre esa base fueron condenadas indistintamente a pagar las prestaciones respectivas”.

De la lectura de ambas resoluciones, se llegó a plantear que la frase: “las empresas del grupo responden indistintamente”, responde a una categoría de responsabilidad independiente de la conjunta y la solidaria, así lo podemos observar de la sentencia emitida por la **Corte Suprema el 28 de setiembre del 2005, Rol 833-04**, desarrollando lo siguiente:

“(...) Establecido que las demandadas son una sola empresa, las tres sociedades deben responder indistintamente de las obligaciones a que han sido condenadas”.

El debate sobre la frase mencionada ocasionó confusiones y debates, sin embargo, con la evolución de la jurisprudencia se pudo resolver que lo referido a la imputación de responsabilidad “indistinta” equivaldría a la responsabilidad solidaria y así lo precisa Mena (2012) la cual comenta que, entendemos que la expresión “indistinta” implica que una u otra empresa queda obligada, es decir tendría el mismo efecto práctico de la solidaridad.

Con lo anterior podemos apreciar que, ante la ausencia de regulación normativa sobre la imputación de responsabilidad al grupo de empresas, la jurisprudencia del país sureño tuvo que desarrollar los alcances de la figura, teniendo algunas complicaciones de inicio, pero teniendo un mayor

acercamiento en la actualidad a la aplicación de la doctrina desarrollada de la responsabilidad solidaria, y la razón nos la explica Rojas (2016) destacando la evolución de la doctrina y la ampliación de su reconocimiento en los derechos individuales que se dan de la Ley, y de los derechos colectivos o de contratos.

Entonces, a pesar que hubo debates sobre los alcances de la responsabilidad indistinta o solidaria, al final optaron por ser más concluyentes y decantarse por la aplicación de la responsabilidad solidaria. Esta última ha contado con una mayor aceptación por su amplio reconocimiento a los derechos laborales, en consecuencia, podemos ver que existe una evidente armonía en el derecho internacional sobre la imputación de un tipo de responsabilidad al grupo de empresas frente al pago de los adeudos laborales.

SUBCAPÍTULO III

PRESUPUESTOS PARA LA REGULACIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA DE LOS GRUPOS DE EMPRESAS

1. PLANTEAMIENTO

Luego de sentar las bases teóricas sobre el tipo de responsabilidad imputable al grupo, es necesario adentrarnos un poco más en su configuración, es decir, en el desarrollo de aquellos elementos adicionales que son necesarios para que opere la responsabilidad solidaria en las empresas del mismo grupo. Este aporte nace de investigaciones realizadas por la doctrina y por la jurisprudencia y nos aleja de la falacia jurídica que, para establecer la responsabilidad solidaria se requiere como único valor la mera existencia del grupo de empresas.

Pero antes de iniciar con el desarrollo, a fin de evitar confusiones, se debe tener en cuenta que, en cuanto a los elementos configuradores, la responsabilidad solidaria posee unos distintos al grupo de empresas. Los primeros se encuentran referidos a descubrir el fraude laboral dentro del grupo y poder imputar responsabilidad, mientras que estos últimos se encuentran referidos a la configuración propia del grupo tales como: i) la existencia de una relación de dominación-dependencia; ii) la dirección económica unificada; iii) autonomía jurídica de las empresas integrantes; vi) pluralidad de empresas; v) y, la existencia de una relación de cooperación.

Una vez aclarado lo anterior, tomando como punto de partida lo desarrollado por la jurisprudencia española, de la cual podemos desatacar la **sentencia emitida por el Tribunal Supremo con fecha 27 de mayo del 2013 (STS 4017/2013)**, en donde dicho órgano actualiza los elementos que configuran la responsabilidad solidaria, tales como:

- i) el funcionamiento unitario de las organizaciones de trabajo de las empresas del grupo, manifestado en la prestación indistinta de trabajo -simultánea o sucesivamente- en favor de varias de las empresas del grupo;
- ii) la confusión patrimonial;

iii) la unidad de caja;

iv) la utilización fraudulenta de la personalidad jurídica, con creación de la empresa «aparente»; y

v) el uso abusivo -anormal- de la dirección unitaria, con perjuicio para los derechos de los trabajadores.

Asimismo, en opinión de Sempere y Areta (2004) la imputación de responsabilidad a las empresas integrantes del grupo, será necesario la presencia de los siguientes elementos adicionales (p. 101):

“i) Prestación de trabajo común o simultánea a varias empresas del grupo;

ii) confusión de patrimonios y plantillas; y

ii) creación de empresas aparentes”.

Asimismo, Toyama (2011) hace referencia que, la determinación de la responsabilidad solidaria entre las empresas de un grupo económico se ve favorecidos por distintos criterios que van desde la confusión patrimonial de empresas vinculadas, el funcionamiento integrado, unitario e interdependiente de éstos, la prestación de servicios indistinta o común, simultánea o sucesiva a favor de varias empresas del grupo hasta la apariencia externa de unidad empresarial y dirección. Además, añade que ante la actuación independiente, real y transparente de las empresas, no es posible que la ley permita cuestionamientos ni represiones a los grupos de empresas ya que no existe una simulación o fraude.

Lo explicado por ambos juristas guarda estrecha relación con lo señalado en el artículo 6° del Proyecto General de Trabajo, en el cual se precisa:

“Se establece la existencia de un grupo de empresas cuando varias de estas, jurídicamente independientes, constituyen o actúan como una unidad económica y productiva de carácter permanente y están sujetas a una dirección única de contenido general. Cuando un trabajador ha prestado servicios en cualquiera de las empresas que conforman un grupo, estas son solidariamente responsables por el pago de sus remuneraciones y beneficios sociales”.

El artículo citado cuenta con un gran avance para establecer responsabilidad; sin embargo, detalla como únicos elementos visibles: i) la vinculación económica; y ii) la prestación de servicios a las empresas conformantes, por lo que, a nuestro humilde criterio planteamos que resultaría necesario añadir a esta fórmula otros dos elementos más, los cuales son: iii) la confusión patrimonial; y, iv) la utilización abusiva de la figura del grupo de empresas, a efectos de contar con una mejor propuesta para la configuración de la responsabilidad solidaria, los cuales serán desarrollados en los siguientes apartados.

2. VINCULACIÓN ECONÓMICA

Hablamos de vinculación económica cuando nos encontramos frente a funcionamiento unitario de las empresas de un mismo grupo que se encuentran vinculadas a una determinada actividad u objeto social.

Dicho elemento se encuentra regulado en el artículo 4° del Reglamento de la Ley MYPE (2008) en la cual se establece que:

*“**Grupo económico y vinculación económica.** – (...) es el conjunto de empresas, cualquiera sea su actividad u objeto social, que están sujetas al control de una misma persona natural o jurídica o de un mismo conjunto de personas naturales o jurídicas”.*

Otros alcances podemos encontrar en la Sentencia de Vista con Expediente N° 4388-2004-BE-A, emitida el 30 de diciembre del 2004 la cual establece que:

Se entiende como grupo económico a aquel conformado por “un grupo de empresas vinculadas por razones económico-jurídicas, como por ejemplo que pertenezcan a los mismos propietarios mayoritarios de capital, o si una persona jurídica es accionista mayoritaria de otra persona jurídica; comportándose como personas jurídicas independientes, sin embargo, su característica principal vine a ser que se encuentran sometidas a una dirección unificada.

Según lo señalado, el presente elemento resulta indispensable para sentar la base o premisa que nos hará partir en la búsqueda de los demás elementos adicionales que configuren la responsabilidad solidaria. Al respecto, Toyama (2007) hace referencia que, un punto importante en la determinación del grupo de empresas es observar el comportamiento de las empresas vinculadas para determinar una actuación uniforme y conjunta. Entonces, de acuerdo a ello, el operador jurídico al momento de emprender su búsqueda de encontrar un responsable, deberá tener como punto de partida verificar si las empresas, en relación al caso en concreto, se encuentran vinculadas y realizan una actuación conjunta dentro del grupo.

Sin embargo, no cualquier acto de vinculación puede ser considerado como una circunstancia de actuación conjunta de tales las empresas, esto debido a que podemos encontrarnos ante casos donde exista una mera suscripción de contrato (pre arrendamiento) entre las empresas conformantes entre dos o más empresas del grupo. La situación antes descrita por sí misma no configura como vinculación económica.

Para verificar dicho elemento, resulta necesario apreciar si existe o no una actuación conjunta y uniforme entre las empresas conformantes. Esto encuentra su sustento en la Casación N°. 982-2001-LIMA, en la cual el Corte Suprema (2010) explica lo siguiente:

Octavo: *Que, en lo concerniente a la inaplicación del artículo mil ciento ochenta y tres del Código Civil se debe señalar que la impugnada concluye*

que la recurrente es solidariamente responsable con sus codemandadas en el Pago de los Beneficios Sociales del demandante en virtud del análisis del contrato de arrendamiento suscrito entre la Asociación recurrente y su codemandada Choy Ko Oro Sociedad Anónima, más no señala en virtud de qué norma la obligación demandada debe ser asumida solidariamente por la recurrente ni tampoco cuál es el título en el que se haya pactado expresamente la solidaridad pasiva, requisitos sine qua non para que se configure la institución de la solidaridad, tal como lo prevé el citado artículo, norma que resulta pertinente al caso de autos.

A efectos de evitar interpretaciones erróneas e identificar la existencia de vinculación económica, consideramos que lo más viable sería considerar los supuestos regulados en el 4 del Reglamento de la Ley MYPE (2008) la cual establece algunos criterios objetivos señalando lo siguiente:

Se considera que dos o más empresas tienen vinculación económica cuando:

- 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.
- 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.
- 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.
- El capital de dos (2) o más personas jurídicas pertenezca en más del treinta por ciento (30 %) a socios comunes a estas.
- 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.

- 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.
- 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.
- Una empresa venda a una misma empresa o a empresas vinculadas entre sí, el ochenta por ciento (80%) o más de sus ventas.
- 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.
- 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.

Como párrafo adicional, la norma citada añade que, la vinculación quedará configurada cuando se produzca la causal y regirá mientras ésta subsista. De modo que los supuestos de vinculación mencionados no tendrán efecto sobre las empresas pertenecientes a la actividad empresarial del Estado.

Asimismo, el literal “b” del artículo 32-A de la LIR añade los siguientes elementos que generan vinculación empresarial o partes vinculadas:

- Participación directa o indirecta, de una de las personas jurídicas en la administración, control o capital de otra.
- Misma persona jurídica o grupo dirige a varias empresas.
- Misma persona jurídica o grupo controla a varias empresas.

- Misma persona jurídica o grupo participa en el capital de varias empresas.

Ampliando la variedad de supuestos, el reglamento de la LIR (2004) en el artículo 24 señala los supuestos para identificar cuándo nos encontramos ante empresas o entidades que son partes vinculadas, entre ellas las siguientes:

- Cuando la persona natural o jurídica posea más del 30% del capital de otra persona jurídica, ya sea directa o por terceros.
- Cuando más del 30% del capital de más de dos personas jurídicas pertenezca a una misma persona natural o jurídica, directa o por la intervención de un tercero.
- Sea cualquier caso mencionado anteriormente, el capital pertenezca a cónyuges entre sí o a las personas naturales con filiación hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- Cuando más del 30% del capital de dos o más personas jurídicas pertenezca a socios comunes a éstas.
- Las entidades o personas jurídicas con más de un director, administrador, gerente u otros directivos comunes con poder de decisión en acuerdos operativos, financieros o comerciales.
- Cuando una persona natural o jurídica ejerce influencia dominante en las decisiones administrativas de una o más personas jurídicas se considerará que las personas jurídicas o entidades influidas están vinculadas entre sí y con la persona natural o jurídica que ejerce dicha influencia.

Se debe recordar que la sola existencia de vinculación económica en el grupo de empresas no basta para considerarlas como empleadoras e imputar responsabilidad solidaria al grupo, debido a que, como ya fue mencionado anteriormente, es necesario que se demuestre la existencia de los elementos esenciales de la existencia de una actuación conjunta para defraudar los

adeudos laborales. Es decir, es necesario determinar la existencia de una relación material para poder establecer dentro del proceso una relación jurídico procesal válida.

El Tribunal Constitucional nos da a entender dicha idea en lo desarrollado en el Expediente No 1124-2001-AA/TC con lo siguiente:

(...) Por otro lado, sí corresponde que se examine la excepción de falta de legitimidad para obrar del demandado propuesta por Telefónica Perú Holding S.A., al haberse impugnado la sentencia recurrida en el extremo que la declaró fundada. Así, este Tribunal considera que al ser planteada la demanda ante la amenaza de ceses masivos de los trabajadores de Telefónica del Perú S.A.A. y en representación de estos, no existe relación material con la empresa Telefónica Perú Holding S.A. que sustente la relación procesal entablada con ella, dado que esta última no es la entidad empleadora.

En la misma línea (y añadiendo otros supuestos más) se pronunció el **Tribunal Supremo de Justicia – Sala de lo Social con sentencia emitida el 02 de junio de 2014 (STS 546/1993)**, desarrollando lo siguiente:

CUARTO: (...) d).- *Que ya en referencia a aspectos más directamente relacionados con el caso debatido, nuestra casuística doctrinal insiste:*

1º) no determina la existencia de responsabilidad laboral del grupo la dirección unitaria de varias entidades empresariales, pues tal dato tan sólo será determinante de la existencia del grupo empresarial, no de la responsabilidad común por obligaciones de una de ellas;

2º) tampoco la existencia de una dirección comercial común, porque ni el control a través de órganos comunes, ni la unidad de dirección de las sociedades de grupos;

3ª) en igual forma que no determina la consecuencia de que tratamos - consideración de empresa plural a las diversas sociedades del grupo que

una empresa tenga acciones en otra, en tanto que respectivamente se hallan dotadas de personalidad jurídica individual, y ello -excluida la presencia del fraude que llevaría a la conclusión opuesta- aunque esa participación de una de las empresas en la otra llegue a alcanzar porcentajes ciertamente llamativos [como el 99,97% que la correspondía a la empresa dominante en la STS 25/09/13 -rco 3/13 -; o del 100% de la STS 28/01/14-rco 16/13-, siempre que -repetimos- no concurre ningún elemento adicional que lleve a mantener la existencia de un grupo de empresas con específica responsabilidad laboral;

4º) lo mismo que si varias empresas lleven a cabo una política de colaboración, porque ello no comporta necesariamente la pérdida de su independencia a efectos jurídico-laborales;

5º) en igual forma que la coincidencia de algunos accionistas en las empresas del grupo carece de eficacia para ser determinante de una condena solidaria, teniendo en cuenta que todas y cada una de las Sociedades tienen personalidad jurídica propia e independiente de la de sus socios; y

6º) que tampoco cabe exigir esa responsabilidad solidaria por el sólo dato de que el Administrador único de una empresa sea representante legal de otra, pues, aunque ello comporta dirección unitaria, no determina sino la propia existencia del grupo de empresas, pero no la responsabilidad solidaria de sus componentes.

De acuerdo a lo desarrollado, debemos partir de la premisa que el operador jurídico en un primer momento deberá recaudar todos los indicios necesarios para poder verificar la existencia de vinculación económica atendiendo los criterios objetivos fijados en la ley y con ello erradicar interpretaciones erradas por falsos supuestos de vinculación. Asimismo, deberá descartar todo razonamiento referido a que la sola existencia de vinculación económica en el grupo determina automáticamente la imputación de responsabilidad solidaria, dado que resulta indispensable

verificar la existencia de otros elementos contundentes para poder concluir sobre su configuración, los cuales continuaremos desarrollando en el siguiente apartado.

3. PRESTACIÓN DE SERVICIOS

La importancia de este elemento para efectos de imputar responsabilidad solidaria reside en que, para que se tome como responsable al grupo de empresas debe haber existido en el plano de la realidad, una confusión de planillas o prestación simultánea e indiferenciada de servicios por parte del trabajador a varias de las empresas integrantes, independientemente de la empresa con la que se encuentra vinculado en el plano formal.

Al respecto, la doctrinaria española Juárez (2000) hace referencia que, este supuesto es configurado cuando un colaborador brinda sus servicios de manera simultánea para distintas organizaciones en un grupo ya que dicha modalidad solo se produce cuando las organizaciones realizan idénticas actividades, o entre ellas se ha distribuido el proceso productivo de un bien o servicio definido.

Por otro lado, la jurisprudencia española considera que dicho elemento ayuda a identificar al grupo como titular único de los poderes de organización y dirección de la relación laboral (empleador único); sin embargo, para que dicho elemento configure como un elemento adicional ésta debe contar con una naturaleza unitaria, sobre la cual Desdentado (2006) hace referencia que, siempre la prestación debe ser la misma, en el tiempo establecido de la jornada laboral, sin considerar la cantidad de empresas del grupo al que brinda el servicio.

Además del comentario anterior, una circunstancia adicional que desarrolla la jurisprudencia del país ibérico se encuentra referida a que, la prestación de servicios de los trabajadores debe realizarse sin solución de continuidad, de no realizarse de tal forma (con solución de continuidad), esto evitaría la configuración de la responsabilidad solidaria, por lo que no resulta

suficiente que la mera prestación de servicios no resulta determinante con elemento para justificar la extensión de responsabilidad solidaria.

Ejemplo de ello es la sentencia emitida por el Tribunal Supremo de Justicia – Sala de lo Social de fecha 26 de enero de 1998 (STS 379/1998), Rodríguez (2008) en la cual se desarrolla lo siguiente:

49. El trasiego de personal, que no consta que fuera sin solución de continuidad, de una a otra empresa, en las que actuaban en el ramo de la construcción, es práctica normal en las empresas de tal actividad. Práctica que, de por sí, no proporciona sospecha alguna de actuación fraudulenta (...). No concurren las causas determinantes de la responsabilidad compartida y no debe, por ello, declararse la consecuencia que se postula.

Otra circunstancia particular que se ha vuelto patológica en estos casos es que, se parte arbitrariamente de la premisa nos encontramos ante la presencia de un grupo de empresas fraudulento cuando se constata la existencia de circulación de trabajadores por efecto de la prestación de servicios. Este razonamiento resulta a todas luces errado, toda vez que las empresas dentro de su plan de organización, suelen necesitar de este tipo de estrategias para poder afianzar sus objetivos; sin embargo, esta facultad no es absoluta, debido a que debe realizarse con todas las garantías que eviten un posible desmedro a los derechos fundamentales del trabajador.

Esta situación ha sido aclarada por la sentencia emitida por el **Tribunal Superior de Justicia de Madrid – de fecha 30 de mayo del 2012 (STS 415/2012)**, en la cual se desarrolla lo siguiente:

(...) los fenómenos de circulación del trabajador dentro de las empresas del mismo grupo no persiguen una interposición ilícita en el contrato para ocultar al empresario real, sino que obedecen a razones técnicas y organizativas derivadas de la división del trabajo dentro del grupo de

empresas; práctica de lícita apariencia, siempre que se establezcan las garantías necesarias para el trabajador, con aplicación analógica del artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores " (SS. de 26 de noviembre de 1.990 y 30 de junio de 1.993 que, expresamente, la invoca).

Además de las ideas antes referidas, se ha logrado extraer de la jurisprudencia nacional algunos aportes sobre la prestación de servicios, la cual no se encuentra referida únicamente a la prestación permanente e indiferenciada de labores a las empresas de un mismo grupo, sino también al beneficio obtenido por parte de tales de los servicios prestados por el trabajador.

Lo anterior ha sido objeto de análisis en la **Casación N° 10759-2014-Lima del 09 de marzo del 2015**, mediante la cual, la Corte Suprema (2015) explica lo siguiente:

Décimo: *En el caso materia de controversia, del Contrato de Locación de Servicios, que corren 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 su servicios de asesoría técnica especializada en tecnología informática, hecho que s 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 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.*

Desarrollado lo anterior, queda comprendido que la prestación de servicios como elemento adicional tiene como justificación el aprovechamiento de la fuerza de trabajo del trabajador; sin embargo, la mera realización de actividades en alguna o algunas empresas conformantes del grupo, no resulta ser determinante para considerarla como un elemento determinante que justifique la extensión de responsabilidad solidaria, sino que su verdadera naturaleza reside en que ésta debe ser realizada para varias empresas del grupo: i) de forma simultánea e indiferenciada; ii) dentro de la jornada laboral establecida; y, iii) debiendo realizarse sin solución de continuidad.

4. CONFUSIÓN PATRIMONIAL

Otro de los elementos determinantes para establecer responsabilidad solidaria es la confusión patrimonial que deriva de las relaciones empresariales entre los integrantes del grupo. Este elemento hace referencia al aprovechamiento común de los bienes, así como transferencia, cesión o afectación de activos y pasivos producidos entre las empresas conformantes del grupo, involucrando con ello un alto grado de comunicación patrimonial entre tales empresas o, como podría remarcarse en palabras del profesor Toyama (2004) la confusión patrimonial dentro del grupo de empresas implica que el patrimonio de las empresas esté afectado a favor de otra u otras empresas de dicho grupo, como el caso en el que una persona jurídica sea propietaria de un taller mecánico y que dos o más empresas integrantes utilicen dicho taller para mejorar las condiciones técnicas de sus vehículos de transporte.

Por otro lado, la jurisprudencia española ha desarrollado importantes alcances al respecto, como lo señalado por el Tribunal Supremo en la sentencia emitida el 06 de marzo del 2003 (STS 9365/2002), en la cual precisa:

“Existe tal interrelación de bienes, intereses, derechos y obligaciones de las personas físicas y (...) jurídicas demandadas que (...) genera(...) confusión de actividades, propiedades y patrimonios en la que todos los demandados han venido beneficiándose de la actividad profesional del demandante.”

En cuanto a la jurisprudencia nacional, una de los pronunciamientos que desarrolla el tema es la Casación N° 3069-2009-La Libertad del 26 de mayo del 2010, mediante la cual la Corte Suprema expone a detalle las razones que llevaron a concluir sobre la existencia de un grupo de empresas fraudulento con los indicios referidos al: i) mismo domicilio de las codemandadas; ii) el hecho que la misma firma del Sub-Gerente de la empresa figure en las boletas de pago de una empresa del grupo y de igual manera en los contratos de trabajo en otra empresa del grupo, pero como apoderado.

En igual sentido tenemos lo desarrollado en la Casación Laboral N° 3733-2009- Lima, en la cual se detallaron a los presentes indicios: i) la relación familiar de los accionistas; ii) El funcionamiento en un mismo local; iii) La participación de una misma persona en el accionariado de ambas empresas; y, iv) La utilización del mismo domicilio.

Como se puede notar, para concluir sobre la existencia de confusión patrimonial (intrínseco), para el Órgano Supremo fue suficiente que las empresas se encuentren funcionando en el mismo local y utilizando el mismo domicilio. Desde nuestra óptica esto no resulta razonable, toda vez que los alcances de la confusión patrimonial como elemento determinante para atribuir responsabilidad solidaria debe ser analizada en relación a la figura del grupo de empresas, sin dejar en libertad interpretaciones ambiguas. El mero hecho de utilizar el mismo local y/o domicilio también podría significar que ambas empresas hayan decidido arrendar el local por un tema de estrategia empresarial.

Además, no se debe perder de vista que el desarrollo y alcances de la confusión de patrimonial, como elemento determinante para establecer responsabilidad solidaria, ha tenido una evolución conceptual relevante y prueba de ello es lo desarrollado por la jurisprudencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional (SAN, 2014) la cual señala:

d.- Que la "confusión patrimonial" no es identificable "en la esfera del capital social", es decir, que por el hecho de que una sociedad sea titular, por ejemplo del 100% del capital de otra, no cabe hablar de confusión patrimonial a los efectos del "grupo patológico"; siendo necesario que existe una unidad de "patrimonio", que tampoco puede derivarse del hecho que existan infraestructuras de utilización común, práctica por cierto, esta última cada vez de uso más frecuente, en la medida que posibilita una disminución de los gastos.

Como se puede ver, dicha sentencia considera que la mera utilización de infraestructuras comunes entre las empresas integrantes del mismo grupo no debe servir para concluir sobre la existencia de una confusión patrimonial debido a que primero es necesario constatar la unidad de patrimonio; sin embargo, considero que su utilidad debería encontrarse orientada a reconocerla como un indicio para advertir confusión patrimonial.

Mayores detalles sobre este extremo nos brinda Ubillús (2015) el cual nos comenta que, la jurisprudencia ha identificado a la confusión patrimonial solo en caso de cooperación inter-empresarial donde no es posible distinguir entre el patrimonio de una y otras empresas de un mismo grupo es por eso la utilización conjunta de bienes entre éstas, no constituye razón suficiente para configurar un grupo de empresas a efectos laborales, se requiere que los bienes sean utilizados por las empresas como si fueran propios, sin evidencia jurídica que acredite su uso (contrato de préstamo, arrendamiento, *renting*, etc.) o por ejemplo, cuando las empresas vinculadas utilizan conjuntamente el área de contabilidad de una de ellas, comparten el mismo espacio de trabajo, mismas unidades de transportes, etc.

Sin embargo, se deberá tener especial cuidado con lo último, debido a que es necesario identificar cuándo no nos encontramos en casos de confusión patrimonial en caso se pueda advertir alguno de los supuestos mencionados por el autor:

- a) No existirá una confusión patrimonial si entre dos empresas del mismo grupo acuerdan la venta de un bien y posteriormente el mismo bien es alquilado por la nueva propietaria a la empresa que se lo vendió, siempre y cuando el precio de venta y el alquiler hayan sido realizados con monto real del mercado y siempre que no se trate de evadir con dicha “estrategia” el pago de las acreencias laborales.
- b) No existirá confusión patrimonial si una empresa del grupo, a través de una tercerizadora o intermediadora, brinda servicios a una o varias empresas del grupo, siempre y cuando el pago por la prestación de servicios sea realizado precio de mercado. Además, será necesario la acreditación de la validez de la tercerización o intermediación laboral, de lo contrario existirá una mera cesión de mano de obra, configurando con ello la existencia de confusión patrimonial.

En resumen, solamente si los patrimonios de las empresas del grupo evidencian distinción, la transferencia de propiedades, alquileres, comodatos, permutas fuera transparente y no busque defraudar derechos laborales, la confusión patrimonial no existiría y la utilización conjunta de bienes será lícita, de lo contrario se configura la existencia de dicho elemento para establecer responsabilidad al grupo.

Otro caso común en la práctica, es la estrategia financiera del cash pooling o caja única, la cual es utilizada cotidianamente por las empresas; sin embargo, de determinarse su utilización indebida esto acarrea la configuración del elemento de confusión de patrimonios dentro del grupo de empresas.

Sobre el tema, Ubillús (2015) afirma que el cash pooling es una estrategia financiera que actúa unificando las cuentas bancarias de todas las empresas filiales dentro de una sola cuenta corriente y centralizada, de modo que los pasivos de las empresas sean cubiertos con los activos de las empresas del mismo grupo. Es decir, mediante el cash pooling el grupo de empresas o algunas de las empresas integrantes, acuerdan un conjunto de préstamos automáticos entre sí.

No obstante, tanto la doctrina como la jurisprudencia española cuenta con el criterio que, la sola existencia del cash pooling no configura una confusión patrimonial a efectos de extender responsabilidad solidaria al grupo de empresas frente al pago de adeudos laborales, como máximo podría considerarse como un indicio para verificar la existencia del grupo, más no como elemento para establecer responsabilidad solidaria.

En ese sentido se ha pronunciado la SAN (2014), en la cual señala o siguiente:

Cuarto: (...) G).- *Consideramos del mismo modo, que el contrato de cash pooling, suscrito por INVERSIONES y BBVA, que es una práctica comúnmente aceptada en los grupos de empresa, (...) salvo que se utilice para descapitalizar unas compañías por otras (...), no demuestra confusión patrimonial, aunque se trate de una caja única, por cuanto se ha acreditado que los ingresos y salidas de la cuenta citada están perfectamente documentados y diferenciados por empresas, por lo que no concurre la exigencia de "promiscuidad patrimonial", como reclama la jurisprudencia.*

Entonces, con lo anterior nos quedamos con las siguientes ideas: i) solo cuando el *cash pooling* sea utilizado para vulnerar el patrimonio de la empresa prestamista o prestataria donde labore el trabajador, se trata de una confusión patrimonial; y, ii) que exista cash pooling o caja única, no configura la existencia de confusión patrimonial, mientras los préstamos sean realizados con total transparencia, los patrimonios estén diferenciados, esta estrategia financiera será considerada como lícita.

Finalmente, se debe entender que la confusión patrimonial no solo implica la confusión de las gestiones financieras u ocultar la transparencia de los traspasos para defraudar derechos laborales, sino también puede prestarse para buscar descapitalizar una empresa por otra del mismo grupo con la intención de evitar el pago de los adeudos laborales. Esa situación la podemos encontrar en

la sentencia emitida el 28 de enero del 2014 (STS 1038/2014) en donde el Tribunal Supremo (2014) explica que:

“(...) por entender que existe un grupo a efectos laborales además de mercantiles, por cuanto, en primer lugar, se ha producido una compensación de saldos en determinadas operaciones vinculadas y la financiación indirecta de Carlos bayo SL a las empresas Curbimetal SA y Curbiperfil SA, y en segundo lugar, por cuanto se produce un fenómeno de confusión de patrimonios con descapitalización y drenaje de tesorería de la empresa Carlos bayo SL en beneficio del resto de empresas del grupo”.

De acuerdo con lo regulado por el artículo 642¹ del Código Procesal Civil, el patrimonio como garantía de los adeudos laborales puede ser pasible de embargo de acreditarse la descapitalización de la empresa. Esta circunstancia, además de una confusión patrimonial es una supuesto en donde se advierte la presencia del ejercicio un abuso de las personalidades jurídicas de las empresas agrupadas por su finalidad de defraudar los derechos del trabajador. Sin embargo, este detalle será explicado con mayor detenimiento en el siguiente apartado.

5. UTILIZACIÓN ABUSIVA DEL GRUPO DE EMPRESAS

El presente extremo versa sobre el elemento configurador determinante para extender responsabilidad solidaria, el elemento que permite alcanzar certeza para responsabilizar al grupo frente al pago de los adeudos laborales. Al respecto, Toledo y Arauco (2017) opinan que, en el Derecho Laboral, comúnmente ocurren situaciones de abuso de derecho, amparándose en la aparente interdependencia entre la empresa formada y el socio encubierto, que

¹ **Artículo 642.-** Cuando la pretensión principal es apreciable en dinero, se puede solicitar embargo. Este consiste en la afectación jurídica de un bien o derecho del presunto obligado, aunque se encuentre en posesión de tercero, con las reservas que para este supuesto señala la ley.

pretende ocultar sus responsabilidades laborales en los limitados deberes de una empresa.

Por su parte De Castro (2014) comenta que:

Este elemento se revela decisivo en múltiples casos, pese a que implicará una solución casuística, dado que la legítima dirección unitaria puede ser objeto de abusivo ejercicio, que será determinante de solidaridad cuando se ejerce anormalmente y causa perjuicio a los trabajadores, como en los supuestos de actuaciones en exclusivo beneficio del grupo o de la empresa dominante. (p. 221)

En concordancia con lo anterior, la utilización abusiva del grupo de empresas se encuentra referida al manejo y la conducción arbitraria de la personalidad jurídica de las empresas conformantes del grupo, implementando estrategias temerosas con la excusa de cambios de organización aparentes (como la creación de empresas ficticias o la descapitalización), cuyo único fin es defraudar intencionalmente las obligaciones laborales con los trabajadores, trayendo esto como consecuencia la vulneración de derechos fundamentales como el derecho a la dignidad y el derecho al trabajo, por supuesto.

El ejercicio abusivo del grupo de empresas puede manifestarse en la práctica bajo los siguientes supuestos:

- a) Un primer supuesto** puede producirse por la creación de una empresa con un patrimonio ajeno (el de otra o de otras empresas del mismo grupo), con el propósito de eludir el pago de los adeudos laborales.

Este supuesto podemos verlo materializado en la sentencia emitida el 20 de enero de 1997 (STS 237/1997) en donde el Tribunal Supremo (2014) explica lo siguiente:

Cuarto: (...) La Compañía Telefónica de España SA creó en 1988 la empresa "Telefónica de Servicios", que en 1993 pasó a denominarse "Telefónica de Servicios Móviles SA" con objeto de asumir y desarrollar el

servicio de Telefonía Móvil, con personalidad jurídica independiente, patrimonio propio y plantilla autónoma. (...)

En tal proceso, la parte accionante pretendía que, los trabajadores procedentes de Telefónica de España SA que pasen o hayan pasado desde esta empresa a Telefónica Servicios Móviles SA, mantengan sus derechos derivados de convenio colectivo suscrito con la primera, incluida su normativa laboral interna.

Al resolver, el tribunal emitió sentencia desfavorable para la parte demandante, a pesar de verificar la existencia de todos los elementos constitutivos de responsabilidad solidaria. El criterio para desestimar la demanda fue lo siguiente: i) es correcto que la novación o cambio de la titularidad del empleador no puede extinguir las relaciones laborales preexistentes, sino que el nuevo empresario queda subrogado para asumir derechos adquiridos por los trabajadores hasta el momento de la transferencia; pero, ii) tal garantía no puede operar si previamente al cambio de titularidad ha existido una válida extinción del contrato de trabajo, la cual se realizó por mutuo acuerdo de las partes.

De lo anterior se puede inferir que, en opinión del Tribunal, para que el cambio de titularidad opere conservando obligaciones laborales preexistentes, es necesario que se realice con los contratos laborales vigentes al momento de la transmisión, no como ocurrió en el presente caso, lo cual resulta cuestionable.

Se debe acotar que en España no existe una regulación integral en legislación laboral sobre grupo de empresas, por lo que, desde nuestro punto de vista esta situación hubiera podido evitarse con la regulación de una norma que obligue a las empresas del grupo a respetar derechos irrenunciables y adquiridos cuando exista circulación de trabajadores lícita o ilícita (carta de renuncia, mutuo disenso, etc), lo cual además encuentra su sustento en la aplicación del principio de continuidad.

b) Un segundo supuesto es producido cuando la empresa con la cual tiene vínculo laboral el trabajador, inicia un proceso de descapitalización con la

finalidad de satisfacer intereses y beneficiar a otras empresas del grupo, perjudicando con ello derechos laborales reconocidos.

Este supuesto podemos verlo materializado en la sentencia de vista recaída en el Exp. N° 5872-2014 emitida el 28 de abril del 2016, en donde la Segunda Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad (2016) explica lo siguiente:

SÉTIMO.- *Que, en consecuencia, estando fehacientemente acreditada la transferencia de capital social de la empresa demandada a PAS HUARON, constituido por el bloque patrimonial, aun cuando esta última formalmente se trata de empresa distinta a Pan American Silver S.A. Mina Quiruvilca, ello no es óbice o impedimento para que satisfaga las acreencias laborales de esta última, en esencia, porque, habiéndose configurado aquella como empresa beneficiaria, por disposición de la Ley tiene la obligación de pagar el pasivo del bloque patrimonial, dentro de ella la acreencia laboral del actor, quien queda habilitado a perseguir los bienes del empleador, en orden a lograr el pago del adeudo laboral, con independencia del titular formal del referido bien, pues, como ya se ha indicado, al margen que debe responder legalmente por esta obligación, la persecutoriedad del crédito laboral constituye un supuesto especial de preferencia del crédito laboral, en virtud al cual, el acreedor queda facultado para “perseguir” el bien integrante o conformante del patrimonio del empleador, que ha sido objeto de la escisión, y por lo tanto está llamada a responder por las acreencias laborales.*

Del primer y segundo supuesto podemos advertir que, si bien coexisten la mayoría de los elementos explicados para extender responsabilidad solidaria, el elemento referido a la prestación de servicios no se encuentra presente. Sin embargo, de verificarse la existencia del ejercicio abusivo mediante algunos de estos dos supuestos, consideramos que sería razonable omitir la presencia de este elemento y en lugar de ello aplicar el principio de persecutoriedad de los créditos laborales regulado por el Decreto Legislativo N° 856, en resguardo de los derechos laborales del trabajador.

- c) **Un tercer supuesto** observado en la práctica se produce cuando la personalidad jurídica de cada empresa del grupo es utilizada para defraudar derechos laborales mediante la circulación de trabajadores como práctica ilícita. Por ejemplo: cuando el trabajador es transferido de una empresa a otra del mismo grupo con una remuneración inferior, pero continúa reportando a su anterior empleador.

Este supuesto podemos verlo desarrollado en la sentencia de vista recaída en el Exp. N° 728-2010 de fecha 10 de marzo del 2015, en donde la Segunda Sala Laboral Corte Superior de Justicia de La Libertad (2015) desarrolló lo siguiente:

NOVENO: *Que, arribada a esta conclusión, esto es a que la transferencia de la actora de la empresa dominante a una de sus filiales, es en realidad un traslado de una a otra de las empresas del Grupo Empresarial Telefónica, cuya vigencia se ha prolongado hasta la fecha de su cese en el grupo empresarial el 15 de agosto de 2011 (...); entonces, la renuncia formal formulada por la actora a la empresa Telefónica del Perú S.A.A., deviene inválida, máxime que como ya se ha advertido, no obstante que la supuesta renuncia operó a partir del 30 de setiembre del 2001, la accionante, ya como supuesta trabajadora de Telefónica Servicios Comerciales S.A.C., seguía percibiendo remuneraciones de la empresa dominante, lo que fluye de la boleta de pago de folios 05 correspondiente al mes de octubre del 2001, la misma que ha sido elaborada en papel con el logo impreso de Telefónica del Perú S.A., conservando el mismo número del carnet, y la cuenta bancaria de depósito de sus remuneraciones; asimismo ya en junio del 2004, el Gerente de Atención al Cliente de Telefónica del Perú S.A., le cursa a la actora la carta de folios 06, con el membrete de esta empresa para formar parte del Equipo del Plan de Retención de Bajas de Clientes de la misma. Otro medio de prueba de dicho traslado de una a otra de la empresa del aludido Grupo Económico, es el propio contrato de Condiciones de Trabajo suscrito por la demandante con Telefónica Servicios Comerciales S.A., de folios 09-10, en cuya cláusula quinta le exonera del período de prueba, ello porque*

esta empresa asumía que no se trataba de una nueva contratación laboral sino un simple traslado de personal, tal como también lo ha señalado la Corte Suprema en la sentencia recaída en el Expediente N° 2937-97-SANTA, cuando señala, “Consideramos que, si luego de aceptada la renuncia y de acordado el plazo de permanencia de la relación laboral, el trabajador continúa prestando servicios, se habría producido un acuerdo tácito sobre continuación de la relación laboral. Que, por el contrario, en este caso, si bien en el mes de abril de mil novecientos noventa y uno, la empresa aceptó la renuncia del actor, el vínculo laboral en ningún momento fue extinguido, sino que por el contrario prosiguió tres años; (...) , en consecuencia, este Colegiado arriba a la conclusión que la relación laboral de la actora no fue interrumpida al ser trasladada de Telefónica del Perú S.A. a Telefónica Servicios Comerciales S.A.C., y si bien se maquinó su renuncia, ello fue para justificar la reducción de remuneraciones de la que se vio afectada, lo que está precisamente reclamando mediante esta acción.

- d) Un cuarto supuesto** observado en la práctica sucede cuando la personalidad jurídica de cada empresa del grupo es utilizada para evitar que el trabajador acumule y supere el periodo de prueba, transfiriéndolo de una empresa a otra, con la finalidad que no adquiera protección contra el despido arbitrario.

Este supuesto podemos verlo materializado en el Exp. N° 3393-2017 tramitado ante el Décimo Juzgado Especializado Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad (2015) proceso que culminó mediante acuerdo conciliatorio, en el cual se desarrollaron los siguientes hechos:

La demandante inició sus labores como practicante pre-profesional el 01 de diciembre del 2016 para el Canal de Televisión UCV – Satelital, empresa que se encuentra vinculada con la codemandada Universidad César Vallejo, sin embargo, el convenio de prácticas nunca llegó a

concretarse, por lo que desde el inicio de la relación laboral existió un contrato de trabajo verbal.

Posteriormente, el 02 de enero del 2017 la demandante suscribió contrato de trabajo a tiempo parcial con la codemandada Cadena de Radio y Televisión Cosmos S.A.C, laborando en el mismo domicilio de su anterior empleador, hasta el 27 de marzo del 2017, fecha en la que fue despedida al no haber superado el periodo de prueba.

Del caso en concreto, podemos observar la presencia de todos los elementos para extender responsabilidad solidaria:

- a) Vinculación económica: las tres empresas codemandadas cuentan con participación compartida de los mismos funcionarios tanto en gerencias como en miembros de directorio. Asimismo, comparte el mismo objeto social. Tales empresas se presentan públicamente como un mismo grupo económico en el fan page de UCV Satelital en Facebook.
- b) Prestación de servicios: la demandante prestó servicios y estuvo subordinada a las directrices de dichas empresas.
- c) Confusión de patrimonios: utilización compartida del mismo domicilio fiscal y centro de labores.
- d) Utilización abusiva: se ha utilizado de forma abusiva la personalidad jurídica de las empresas del grupo para transferir a la trabajadora de una empresa a otra y evitar que la demandante obtenga protección contra el despido arbitrario y el reconocimiento de los beneficios sociales del régimen laboral común.

De lo analizado, si consideramos que la demandante laboró periodos independientes y diferenciados, el despido ocurrido en el segundo periodo resultaría válido; sin embargo, al haberse acreditado que la demandante laboró de manera ininterrumpida desde el 01 de diciembre del 2016 hasta el 27 de marzo del 2017, se puede ver que el periodo de prueba ha sido

largamente superado por aplicación del principio de continuidad, por lo que la demandante tuvo derecho a la protección contra el despido arbitrario por su condición de trabajadora permanente sujeta a las reglas y beneficios del régimen laboral común.

En consecuencia, resulta razonable que en el presente caso el grupo de empresas sea imputado como responsable de los adeudos laborados generados desde el inicio de la relación laboral, además del pago de las indemnizaciones correspondientes.

- e) **Supuestos adicionales** presentados en la práctica se puede observar cuando el grupo, abusando de la personalidad jurídica e independiente de cada empresa, evita que: i) el trabajador alcance permanencia y con ello pueda reclamar el pago de un bono por antigüedad reconocido en convenio colectivo; o, ii) cuando el trabajador es transferido de una empresa X a una empresa Y, donde la primera cuenta con régimen laboral común y la segunda con régimen laboral MYPE, Agrario u otro; o, iii)) cuando el trabajador es transferido de una empresa X a una empresa Y, para ser promovido en esta última en un cargo de confianza, pasando a ser despedido posteriormente por retiro de confianza; y iv) cuando es transferido de una empresa X a una empresa Y donde la primera percibe mayores utilidades que la segunda.

De todo lo mencionado, si bien es evidente que estas malas prácticas seguirán existiendo ante la ausencia de norma que prohíba o las sancione, el ordenamiento jurídico peruano no puede permitir el abuso del derecho y ello lo podemos ver estipulado en el párrafo final del artículo 103° de la Constitución Política, la cual señala que la constitución no ampara el abuso de derecho.

Por otro lado, si bien el artículo 139°, numeral 8 de la Carta Magna hace referencia que la función jurisdiccional cuenta con el principio de no dejar de administrar justicia por vacío o deficiencia de la ley, esta situación no debe continuar eternamente, pues, los cambios en la realidad exigen

nuevas regulaciones para brindar seguridad jurídica y para ello es necesario promulgar dispositivos normativos que regulen los elementos que configuran la responsabilidad solidaria en el grupo de empresas, a fin de brindar protección jurídica, evitar y sancionar estas malas prácticas transgresoras de derechos constitucionales.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. HIPÓTESIS

“Se debe regular teniendo como presupuestos configuradores a la vinculación económica, la prestación de servicios, la confusión patrimonial y la utilización abusiva del Grupo de Empresas, evitando de esta forma el ejercicio abusivo del derecho de la parte empleadora frente al pago de adeudos laborales”.

3.2. VARIABLES

3.2.1. VARIABLE

- Evitar el ejercicio abusivo del derecho de la parte empleadora, frente al pago de adeudos laborales.

3.3. TIPO DE ESTUDIO

El presente trabajo de investigación es de naturaleza Básica o Descriptiva, porque sus fundamentos se derivan principalmente de argumentos y razonamientos jurídicos; esto es, nuestro trabajo se ha concentrado fundamentalmente en brindar un aporte jurídico – doctrinario respecto a la figura de la responsabilidad solidaria en los grupos de empresas, lo cual se puede colegir a partir de los resultados obtenidos en el presente estudio. No obstante, este planteamiento, lo hemos enriquecido con lo acordado en el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral del año 2008 y legislación comparada.

3.4. MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN

A) MÉTODOS LÓGICOS

▪ MÉTODO DEDUCTIVO

De acuerdo a reconocidos autores, el método deductivo se caracteriza porque las premisas van de lo general a lo particular, lo que permite arribar a conclusiones de manera directa, sin intermediario. Sobre esa base, este método fue aplicado a nuestra investigación para llegar a un conjunto de

criterios uniformes sobre los presupuestos configuradores de la responsabilidad solidaria en los grupos de empresas frente al pago de adeudos laborales (Gómez, 2012).

- **MÉTODO INDUCTIVO**

A diferencia del método deductivo, éste se caracteriza realizar inferencias que van de lo particular a lo general, es decir, de los hechos a la teoría. Por ello, su aplicación resultó importante en nuestro caso, en especial para recoger información, y así como también en la conformación del fundamento teórico en lo concerniente a la clasificación de los grupos de empresas, la responsabilidad solidaria y el tratamiento normativo que recibe a nivel nacional e internacional desde el enfoque laboral (Gómez, 2012).

- **MÉTODO ANALÍTICO**

Este método sostiene que para conocer un fenómeno se requiere conocer sus partes, como bien indica su nombre, “análisis” tiene una raíz griega que significa ‘descomposición’. Es así que, en el estudio y fundamentación de las bases teóricas, se ha analizado la responsabilidad solidaria de los grupos de empresas en el ámbito laboral y su posible regulación en nuestro sistema normativo tomando como referencia sistemas jurídicos internacionales como el alemán y el uruguayo (Gómez, 2012).

- **MÉTODO SINTÉTICO**

Este método, a diferencia del método analítico, consiste en el estudio de las partes como una totalidad, de modo que resultó especialmente útil en las diferentes etapas de la investigación, donde fue necesario integrar los componentes de la hipótesis, del planteamiento del problema, las conclusiones y recomendaciones.

B) MÉTODOS JURÍDICOS

➤ MÉTODO DOCTRINARIO

El método doctrinario permite la realización de análisis y discusión sobre las bases doctrinarias, que permiten extraer las diferentes posturas respecto al tema investigado, de las diversas fuentes nacionales e internacionales consultadas de manera física en bibliotecas ubicadas en Trujillo, y de manera virtual en bibliotecas virtuales y repositorios de universidades; y que permitieron la construcción de un marco teórico sólido para la presente investigación (Gómez, 2012).

➤ MÉTODO EXEGÉTICO

Las ciencias jurídicas se apoyan en especial en este método, dado que permite la extracción de los significados de un texto determinado con el propósito de brindar una explicación de la naturaleza de las normas y de criterios jurisprudenciales. Es así que el método exegético ha permitido aplicar los fundamentos de la investigación en relación a la prueba lícita.

➤ MÉTODO COMPARATIVO

El método comparativo se cimienta en la realización de un análisis comparativo a nivel de la doctrina y normativa de los distintos países, en este caso es fundamental para obtener realidades de los distintos órdenes, para poder comparar normas nacionales y extranjeras.

3.5. MATERIALES Y PROCEDIMIENTOS

3.5.1. MATERIALES

3.5.1.1. Legislación:

- Constitución Política de 1993.

- TUO Del Decreto Legislativo N° 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- Código Civil

3.5.1.2. Doctrina:

Doctrina laboral vinculada a los Grupos de Empresas y a la responsabilidad solidaria.

3.5.1.3. Jurisprudencia:

Jurisprudencia particularmente en sede nacional, incluyendo Sentencias de Vista- La Libertad y Resoluciones del Tribunal Constitucional.

3.5.2. PROCEDIMIENTOS

3.5.2.1. DE REGISTRO DE DATOS

3.5.2.1.1. Fichaje

Es una técnica que permite la organización del contenido de algún material bibliográfico consultado. En nuestro caso se aplicó el fichaje para una selección sistemática de contenidos en materia laboral, como conceptos, definiciones, comentarios, etc. (Gómez, 2012).

El instrumento empleado fue la **ficha de investigación**.

3.5.2.1.2. Recolección de información y documentos

Es una técnica que permite organizar la recopilación de la información de fuentes diversas, en el desarrollo de la investigación fue aplicada tanto para recoger información de la documentación formal a nivel doctrinario como documental (resoluciones, sentencias, jurisprudencias) en torno a los tópicos de interés sobre nuestra investigación.

El instrumento empleado fue **la documentación**.

3.5.2.1.3. Análisis de Contenido.

Consiste en sistematizar e interpretar la información recolectada mediante la observación y estudio de los distintos materiales físicos o virtuales.

El instrumento empleado fue las **fichas de observación**.

3.5.2.2. DE PROCESAMIENTO DE DATOS

3.5.2.2.1. Elaboración de Fichas

Consiste en seleccionar el contenido de la información recolectada según comentario, análisis, resúmenes, entre otros en función de los distintos tópicos y capítulos de la investigación, a partir de los cuales se dará inicio al marco teórico y se culminará con los resultados.

3.5.2.2.2. Análisis de toda la información recaudada

Una vez realizada la etapa de recolección de la información, se realiza un proceso de discriminación del material obtenido hasta el momento, tanto en doctrina como en documentación, separando aquello que resulte irrelevante para la investigación, privilegiando aquella información que permita realizar una apropiada presentación y discusión de resultados.

3.5.2.2.3. Redacción en base a lo contenido.

Finalmente, con la documentación seleccionada, se elabora el informe de la investigación, organizando y sistematizando los contenidos, y presentarlos en conclusiones y recomendaciones, siguiendo el estilo de redacción correspondiente.

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

SUBCAPÍTULO I

RESULTADOS TEÓRICOS DE LA INVESTIGACIÓN

1. LA REGULACIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA DE LOS GRUPOS DE EMPRESAS PERMITIRÁ EVITAR EL EJERCICIO ABUSIVO DEL DERECHO DE LA PARTE EMPLEADORA.

En el desarrollo de nuestro marco teórico se hizo mención a que el grupo de empresas surgió como una alternativa distinta a las formas de organización empresarial tradicionales, sin embargo, esta situación trajo consigo una compleja evolución en la relación jurídica entre “empleador” y trabajador, debido a las alteraciones que se producen dentro de la dinámica del grupo de empresas las cuales pueden llegar a ser perjudiciales para los intereses del trabajador, tal y como se ha podido observar en la casuística jurisprudencial desarrollada. Ante esta nueva realidad jurídica, el Derecho del Trabajo debe encontrar salidas para superarla, ello con la finalidad de evitar el ejercicio abusivo del derecho por parte de la actividad patronal.

En lo referido al ejercicio abusivo del derecho, Rubio (2008) comenta que, el acto calificado como abuso del derecho, es, en un principio un acto lícito, dado que, de una manera formal constituye el ejercicio de un derecho subjetivo dentro del sistema jurídico del que se trate. No obstante, la ejecución de este acto, contraría el espíritu o los principios del derecho, produciéndose una laguna del Derecho que deberá ser resuelta judicialmente.

Teniendo en cuenta lo anterior, dentro de las actividades del grupo de empresas existen diversas circunstancias en donde se configura el ejercicio abusivo del derecho, debido a que existen situaciones en donde dicha figura es utilizada para defraudar derechos laborales.

Ante dicha problemática, nuestro ordenamiento jurídico laboral ha realizado pocos esfuerzos por superar esta situación, contando con un Anteproyecto de Ley General de Trabajo que lleva más de diez años

discutiéndose y teniendo vigente el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral del año 2008 el cual ha sido el máximo aporte encontrado hasta ahora. Sin embargo, a nuestro parecer, el gran problema de este Pleno es que no resulta efectivo, pues no otorga protección y seguridad jurídica al operador en cuanto a los adeudos laborales al no contar con carácter vinculante, lo cual conlleva a se trate de un documento meramente referencial y no obligatorio, por lo que se puede deducir que dicho acuerdo no evita que se presente el ejercicio abusivo del derecho.

A continuación, podemos observar como el abuso del derecho se presenta en algunas situaciones en la realidad:

a) Un primer supuesto puede producirse por la creación de una empresa con un patrimonio ajeno (el de otra o de otras empresas del mismo grupo), con la finalidad de eludir el pago de los adeudos laborales, tal y como se puede observar en la **sentencia emitida el 20 de enero de 1997 (STS 237/1997)**, proceso en el cual la parte accionante pretendía que los trabajadores procedentes de Telefónica de España SA que hayan sido transferidos de esta empresa a Telefónica Servicios Móviles SA, mantengan sus derechos derivados de convenio colectivo suscrito con la primera, incluida su normativa laboral interna.

A pesar de verificar la existencia de todos los presupuestos constitutivos de responsabilidad solidaria, el tribunal decidió emitir sentencia desfavorable para la parte demandante.

b) Un segundo supuesto es producido cuando la empresa con la cual tiene vínculo laboral el trabajador, inicia un proceso de descapitalización con la finalidad de satisfacer intereses y beneficiar a otras empresas del grupo, perjudicando con ello derechos laborales reconocidos.

Este supuesto podemos verlo materializado en la sentencia de vista recaída en el Exp. N° 5872-2014 emitida por la Segunda Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad con fecha 28 de abril del 2016, en donde dicho Órgano verificó que la empresa demandada Pan

American Silver S.A transfirió la mayor parte de su capital social a la empresa PAS HUARON, en un intento por descapitalizarse y eludir sus obligaciones laborales.

- c) **Un tercer supuesto** observado en la práctica se produce cuando la personalidad jurídica de cada empresa del grupo es utilizada para defraudar derechos laborales mediante la circulación de trabajadores como práctica ilícita. Por ejemplo: cuando el trabajador es transferido de una empresa a otra del mismo grupo con una remuneración inferior, pero continúa reportando a su anterior empleador.

Este supuesto podemos verlo desarrollado en la **sentencia de vista recaída en el Exp. N° 728-2010 emitida por la Segunda Sala Laboral Corte Superior de Justicia de La Libertad con fecha 10 de marzo del 2015**, en donde dicho órgano verificó que la transferencia de la demandante, desde la empresa Telefónica del Perú S.A.A a una de sus filiales, mediante firma de una carta de renuncia deviene en inválida por: i) haberse realizado el traslado de la trabajadora a una empresa del mismo grupo; ii) continuar percibiendo su remuneración de por parte de la empresa dominante; iii) conservar el mismo número de carnet; iv) conservar la misma cuenta bancaria, entre otros medios probatorios que acreditaban la continuidad de las labores. Además, se constató que la carta de renuncia fue para justificar la reducción de su remuneración. En consecuencia, el Colegiado ordenó el pago de reintegro de remuneraciones y beneficios sociales.

Posterior a ello, mayor fue la sorpresa cuando la Corte Suprema mediante **Casación Laboral N° 7164-2015-La Libertad**, decidió resolver adoptando un criterio distinto a la Sala Laboral y a lo establecido por el Pleno Jurisdiccional Laboral del 2008, haciendo mención que la extinción del vínculo laboral obedeció a una renuncia voluntaria de la demandante debido a que no logró acreditar los actos intimidatorios y coercitivos para declarar la invalidez de la carta de renuncia, otorgando de esta forma validez a dicho documento y la existencia de una solución de continuidad,

pese a la clara existencia de un grupo de empresas y de los presupuestos configuradores de la responsabilidad solidaria, dejando el tribunal supremo sin protección jurídica a la demandante en cuanto al pago de los adeudos laborales, promoviendo además de esta forma el ejercicio abusivo del derecho.

d) Un cuarto supuesto observado en la práctica sucede cuando la personalidad jurídica de cada empresa del grupo es utilizada para evitar que el trabajador acumule el periodo de prueba y evitar el pago de la integridad de los adeudos laborales, cuando es transferido de una empresa a otra.

Este supuesto podemos verlo materializado en el **Exp. N° 3393-2017** tramitado ante el Décimo Juzgado Especializado Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, proceso que culminó mediante acuerdo conciliatorio, en el cual se desarrollaron los siguientes hechos:

De todo lo mencionado, podemos ver que el riesgo que la figura del grupo de empresas continúe siendo utilizada como arma mutiladora de derechos laborales seguirá existiendo mientras no exista un dispositivo legal que regule la responsabilidad solidaria y sus presupuestos configuradores.

Si bien el artículo 139, numeral 8 de la Carta Magna señala la función jurisdiccional del principio de no dejar de administrar justicia por vacío o deficiencia de la ley, esta situación no debe continuar eternamente. El ordenamiento jurídico peruano no puede permitir el abuso del derecho y ello lo podemos ver estipulado en el párrafo final del artículo 103° de la Constitución Política, la cual señala que la constitución no ampara el abuso de derecho.

De acuerdo a estos fundamentos, somos de la posición que los cambios en la realidad exigen nuevas regulaciones para brindar seguridad jurídica y para ello es necesario promulgar dispositivos normativos que regulen los presupuestos que configuran la responsabilidad solidaria en el grupo

de empresas, a fin de garantizar seguridad jurídica, sancionar estas malas prácticas transgresoras de derechos constitucionales y evitar el ejercicio abusivo del derecho.

2. LA REGULACIÓN DE ESTA FIGURA JURÍDICA PERMITIRÁ GARANTIZAR LA SEGURIDAD JURÍDICA DEL TRABAJADOR, EN TANTO QUE POSIBILITARÁ UNA MAYOR PROTECCIÓN A SUS DERECHOS LABORALES.

En palabras de Palomeque (1997) el Derecho del Trabajo tiene por objeto la regulación jurídica del intercambio de trabajo por salario. Asimismo, comenta que mediante la norma jurídica es que se delinea el camino adecuado para solucionar de una manera ordenada el conflicto sea éste individual o colectivo; perfilándose así un sistema de seguridad y conservación de las relaciones sociales que se encuentran vigentes en un contexto temporal determinado.

Si bien en el caso del Grupo de Empresas se aprecia la existencia de una regulación fragmentada en distintos ámbitos, esto nos sirve únicamente como guía para acercarnos a una definición que permita identificarlos; sin embargo, cuando se trata de buscar soluciones frente a controversias laborales generadas antes, durante y después de la relación laboral, existe ausencia de normatividad laboral, ello podría poner en peligro la protección de los derechos laborales y la seguridad jurídica.

En opinión de Sagües (1997) el destacado procesalista argentino nos explica que, la seguridad jurídica se conforma tanto de la aptitud predictiva de los hechos jurídicos y de conferirles un curso estable, como la aptitud para ejercer control y reducir los riesgos del sistema jurídico. Asimismo, hace hincapié en que estos componentes deben garantizar un producto aceptable, justo y respetuoso de los derechos humanos básicos.

Completando la idea, López (2002) nos menciona que, en el Estado de derecho dicha figura garantice al individuo que su persona, sus bienes y sus derechos no serán vulnerados ni violentados, y que en caso se produjeran, tenga la seguridad que protección y reparación por parte de la sociedad de la cual forma parte.

Entonces, si estamos ante el supuesto donde existe ausencia de normatividad laboral y atendiendo que el Derecho del Trabajo tiene por objeto regular la relación jurídica entre empleador-trabajador, en este caso, entre grupo de empresas y trabajador, somos de la posición que, para brindar una solución al conflicto, se debe regular los presupuestos que configuran la responsabilidad solidaria con el fin de garantizar la seguridad jurídica del trabajador. De dicha forma se podría predecir los acontecimientos jurídicos (como los mencionados en el punto anterior), controlar riesgos de fraude laboral y ofrecer al ciudadano-trabajador un producto aceptable (trabajo digno), respetuoso de los derechos laborales.

Supongamos que el sistema normativo peruano cuente con la vigencia de una norma que regule la responsabilidad solidaria cuando se constaten los elementos configuradores, los supuestos descritos anteriormente tendrían el resultado siguiente:

- a) **Primer supuesto:** en el caso de aquellos trabajadores procedentes de la empresa A que fueron transferidos a la empresa B, lejos de haber suscrito o no un nuevo contrato de trabajo, aquellos derechos adquiridos por convenio colectivo con la empresa originaria se hubieran mantenido y, de no ser reconocidos por su nuevo empleador el trabajador hubiera tenido la seguridad que el derecho le corresponde al demandar el pago de los adeudos laborales imputando responsabilidad solidaria al grupo.

La regulación de una norma obligaría a las empresas del grupo a respetar derechos irrenunciables y adquiridos cuando exista circulación de trabajadores lícita o ilícita (contrato, carta de renuncia, mutuo disenso, etc), lo cual además encuentra su sustento en la aplicación del principio de continuidad y el principio de irrenunciabilidad de derechos.

- b) **Segundo supuesto:** en el caso cuando el empleador inicia un proceso de descapitalización transfiriendo parte de su capital a otras empresas para perjudicar al trabajador, muy aparte de poder imputar responsabilidad solidaria al grupo gracias a la existencia de una norma, el aporte adicional

que estaría promoviendo el legislador sería que la norma podría disuadir la conducta del “empleador” al regular la consecuencia jurídica de aquellos actos que vulneren derechos fundamentales.

- c) Tercer supuesto:** el caso de la trabajadora que es transferida de una empresa A a la empresa B del mismo grupo, con carta de renuncia de por medio, percibiendo una remuneración inferior y manteniendo la subordinación con su anterior empleador. Este caso es un ejemplo emblemático que demuestra que nuestro Órganos Jurisdiccionales en cualquiera de sus instancias son libres de apartarse del Pleno Laboral del 2008 haciendo referencia a que esto se debió porque no se acreditó la coacción o amenaza para suscribir la carta de renuncia, cuando de los hechos resulta evidente que laboró de manera ininterrumpida en los dos periodos con empresas que forman parte del mismo grupo.

De existir regulación normativa, la trabajadora hubiera conservado sus derechos adquiridos percibiendo la misma remuneración con la segunda empresa o, de haber sido desconocidos hubiera tenido la certeza que la norma laboral obliga al empleador a respetar los derechos irrenunciables, garantizando además la posibilidad de imputar responsabilidad solidaria del grupo de empresas. Asimismo, como efecto disuasivo, la norma hubiera adecuado la conducta del “empleador” al regular la consecuencia jurídica de los actos que vulneren derechos fundamentales.

- d) Un cuarto supuesto** observado en la práctica sucede cuando la personalidad jurídica de cada empresa del grupo es utilizada para evitar que un trabajador, que inició como practicante sin firmar Convenio de Prácticas, acumule y supere el periodo de prueba al ser transferido de una empresa a otra con la finalidad que no adquiera protección contra el despido arbitrario y/o evitar el pago de los beneficios del régimen laboral común.

Como en el caso anterior, en el presente supuesto los Órganos Jurisdiccionales en cualquiera de sus instancias podrían apartarse de lo acordado en el Pleno Laboral del 2008 al considerar que: i) existen periodos independientes; y por ello, ii) concluir que el trabajador no superó el periodo de prueba en el segundo periodo, cuando resulta evidente que desde el inicio del primer periodo existió relación laboral por encontrarse desnaturalizado el Convenio de Prácticas, por lo que al trabajador le corresponde protección contra el despido arbitrario y los beneficios sociales del régimen laboral común.

Por estas razones es que existe la necesidad de regular la responsabilidad solidaria del grupo de empresas. Ello no solo permitiría regularla, sino que además permitiría la posibilidad de limitar razonablemente el poder de dirección del empleador y el ordenamiento jurídico nacional estaría dando un paso adelante en el fortalecimiento de su sistema de garantías otorgando seguridad jurídica al trabajador y permitiendo una mayor protección a sus derechos laborales.

3. LA REGULACIÓN DE LOS GRUPOS EMPRESARIALES, PERMITIRÁ OFRECER UNA ALTERNATIVA JURÍDICA QUE LES POSIBILITE CUMPLIR CON SUS OBJETIVOS, SIN VULNERAR LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR.

Es conocido que al sector empresarial le resulte poco agradable cada norma promulgada a favor del trabajador, sobre todo si ello se traduce en un aumento de sobrecostos laborales; sin embargo, tal y como se ha podido demostrar, es conocido también que sin ausencia de normas que regulen la actividad patronal, el trabajador vive peligrosamente en un estado de inseguridad y precariedad.

En caso de contar con una disposición normativa en el ordenamiento jurídico peruano que regule la responsabilidad solidaria y los presupuestos que la configuran, esta situación no puede ser un obstáculo para que los grupos de empresas cumplan con sus objetivos empresariales o ejerzan sus actividades.

Dicha situación podría visualizarse por el “lado bueno de la moneda” debido a que permitiría que los encargados de elaborar las estrategias y gestión de recursos humanos eviten contingencias laborales futuras y puedan administrar a su personal dentro de lo que llamamos “buenas prácticas laborales”, respetando las fronteras delimitadas por la jurisprudencia y la “ley”.

Con respecto a los sobrecostos laborales, consideramos que, si existe una buena gestión de personal, dichos sobrecostos no podrían ser generados. Esto sucede siempre y cuando se configure la responsabilidad solidaria por advertirse la presencia de los elementos configuradores. En otros términos, los sobrecostos no son generados de inicio, son generados por no respetar las reglas del juego y por transgredir los derechos laborales.

Cualquiera que sea la posición que adopte el sector empresarial en lo referido a la regulación de la responsabilidad solidaria, de lo expuesto resulta la incontestable importancia que tiene contar un dispositivo normativo sobre el tema ya que por un lado, otorga seguridad jurídica al trabajador y por otro lado se ofrece una alternativa jurídica que permita a los grupos de empresas cumplir con sus objetivos promoviendo las buenas prácticas laborales, sin vulnerar los derechos del trabajador, razón por la cual enunciamos este fundamento en el presente trabajo de investigación.

4. ES NECESARIO QUE LA LEGISLACION NACIONAL UNIFIQUE CRITERIOS RESPECTO DE LAS LEGISLACIONES INTERNACIONALES

De lo desarrollado en el marco teórico, se puede ver que en el ordenamiento jurídico nacional no existe una regulación integral en el ámbito laboral sobre los grupos de empresas y la responsabilidad solidaria, por el contrario, contamos con legislación dispersa orientada a resolver conflictos de otras ramas del derecho, tales como el ámbito financiero, comercial y tributario, en los cuales el legislador sí se ha esforzado por regular aspectos como su

definición, supuestos de vinculación económica, características, entre otros, todo ello dictado mediante normas “fragmentadas”.

En cuanto al **sistema financiero**, contamos con la Resolución N° 445-2000-SBS y Resolución N° 090-2005-EF/94-10 emitida por la CONASEV.

Por otro lado, en el **ámbito tributario**, contamos con lo regulado en el art. 32-A literal b de la Ley del Impuesto a la Renta, lo regulado en el artículo 24 del reglamento de la LIR y lo regulado en el artículo 54° literal b de la Ley del Impuesto General a las Ventas e Impuesto Selectivo al Consumo.

En el **ámbito laboral** tenemos lo regulado en el artículo 40 del TUO de la Ley MYPE y lo regulado en el artículo 4° del Reglamento de la Ley MYPE.

Finalmente, contamos con el **Proyecto de Ley General de Trabajo**, el cual, sin ser una norma vigente, es una referencia de cara al futuro que podría ayudarnos a superar la inexistencia de una norma laboral.

En cuanto la evolución legislativa y su regulación en el derecho comparado, se ha podido advertir que, al igual que en nuestro ordenamiento jurídico muchos países no cuentan con regulación íntegra sobre esta figura.

En **Chile**, la regulación del grupo de empresas se centraliza en el derecho comercial, el derecho tributario y el derecho laboral.

En cuanto a la legislación comercial, el artículo 96° de la Ley 18.045 sobre Mercado de Valores, regula la definición de grupo de empresas, clasificación e identificación de empresa dominante.

En cuanto a la legislación tributaria, el artículo 20° Ley de Impuesto a la Renta D.L. 824 regula los supuestos de grupo de empresas

En cuanto a la legislación laboral, lo más relevante que regula el artículo 3° del Código de Trabajo, es considerar como “empleador” para efectos laborales y previsionales al grupo de empresas.

En **España**, el marco regulatorio del grupo de empresas sigue la misma línea que Chile. En el sector comercial, el artículo 42 del Código de Comercio, regula la definición del grupo de empresas y de sociedad dominante.

Respecto a derechos de información y consulta de los trabajadores en los grupos de empresa de dimensión comunitaria, el inciso 3° del artículo 3 de la Ley 10/1997 hace referencia a la empresa dominante y empresas controladas dentro del grupo.

Alemania nos ofrece una fórmula legal más completa, por lo que dicho país destaca como pionero en el tratamiento normativo del Grupo de Empresas y la regulación de la responsabilidad solidaria mediante su Ley de sociedades por acciones del año 1965, la cual mediante los artículos 18 y 291 regula la constitución del grupo de empresas a partir de un contrato de dominación, otorga una noción de grupo de empresa y distingue entre grupos por subordinación y por coordinación. Asimismo, al contrario que las legislaciones anteriores, el criterio asumido por la legislación alemana ha sido regular la imputación de responsabilidad solidaria para proteger a los acreedores, tal y como lo expresa el artículo 322 de dicho cuerpo legal.

Uruguay cuenta con un criterio de regulación similar, diseñada desde la óptica del derecho comercial. En dicho país, resulta destacable lo regulado por el artículo 495 de la Ley de Sociedades Comerciales Ley N° 16.060 del año 1989, el cual regula la figura de la responsabilidad solidaria en cuanto a las obligaciones contraídas por el grupo de interés económico.

Consideramos que la legislación laboral peruana bien podría tomar el ejemplo de la legislación alemana o uruguaya, las cuales han mostrado interés por regular un régimen de responsabilidad para proteger a los acreedores, aumentando de esta forma los niveles de protección que no te ofrece la

jurisprudencia. Ello terminaría siendo un gran avance en términos de garantía y protección para los derechos laborales, recordemos que al Derecho del Trabajo le interesa fijar límites al poder de dirección, regular la relación jurídica entre empleador y trabajador, es por ello que lo que caracteriza a las normas laborales es limitar y racionalizar el poder de dirección del empleador. Entonces, de acuerdo a los fundamentos señalados consideramos necesario que la legislación patria unifique criterio con las legislaciones internacionales mencionadas, respecto a regulación de la configuración de la responsabilidad solidaria.

SUBCAPÍTULO II

RESULTADOS DEL DERECHO COMPARADO

1. ESPAÑA

La jurisprudencia española ha sido la encargada de llevar a cabo un desarrollo muy completo sobre la responsabilidad solidaria y ha sido gracias a ella que a lo largo del presente trabajo de investigación que se ha logrado describir el tipo de la responsabilidad que enfrentan los grupos de empresas en cuanto al pago de los adeudos laborales.

En un primer momento, mediante sentencia emitida por el Tribunal Supremo de fecha 30 de junio de 1993 (**RJ 1993\4939**) se formó criterio sobre que la responsabilidad solidaria del grupo de empresas, haciendo alusión a la existencia de una única unidad de imputación. Posteriormente, tanto el **Tribunal Supremo Español mediante sentencia de fecha 21 de diciembre de 2000 (STS 9505/2000)**, como el **Tribunal Superior de Justicia – Sala Social de fecha 18 de octubre del 2000 (STSJ 4055/2005)** unificaron criterio sustentando que, para efectos de imputar responsabilidad no basta con que dos o más empresas pertenezcan al mismo grupo, ello sería considerar la existencia automática de un grupo de empresas patológico, es por ello que resulta necesario la concurrencia de otros elementos adicionales para extender responsabilidad al grupo.

Sobre dichos elementos adicionales, **la Sala de lo Social del Tribunal Supremo mediante sentencia emitida el 23 de octubre de 2012 (STS 7296/2012)** hizo mención sobre los elementos a tener en cuenta para la configuración de responsabilidad, los cuales fueron rectificadas por la sentencia emitida por el mismo **Tribunal Supremo con fecha 27 de mayo del 2013 (STS 4017/2013)**, añadiendo nuevos elementos como: “i) la unidad de caja; ii) la utilización fraudulenta de la personalidad jurídica, con creación de la empresa «aparente»; y, iii) el uso abusivo -anormal- de la dirección unitaria, con perjuicio para los derechos de los trabajadores”. Además, dicha sentencia suprimió los siguientes elementos: i) la mera pertenencia a un grupo empresarial; ii) la

dirección unitaria; iii) la dirección comercial común; y iv) la apariencia externa de unidad.

Haciendo un comparativo entre lo desarrollado por la jurisprudencia española y la peruana, se puede observar que algunos de los presupuestos mencionados han sido desarrollados por la jurisprudencia nacional, tales como:

- i) **La prestación de servicios** a distintas empresas del grupo (Casación Laboral N° 328-2012-Lima);
- ii) **La confusión patrimonial** (Casación Laboral N° 3733-2009-Lima);
- iii) Y, **la utilización abusiva de la personalidad jurídica** de las empresas conformantes del grupo (Exp. N° 5872-2014 – 2 Sala Laboral CSJLL; Exp. N° 3393-2017 10° Juz. Esp Lab CSJLL; y, Exp. N° 728-2010 - 2 Sala Laboral CSJLL)

Atendiendo a lo anterior, somos de la posición que la vinculación económica, más la presencia de prestación de servicios, confusión patrimonial y la utilización abusiva de la personalidad jurídica, son los presupuestos suficientes y determinantes que se deberían considerar en una futura fórmula legal que permita imputar responsabilidad solidaria al grupo de empresas.

Así, tomando en cuenta estas consideraciones, llegamos a la conclusión que existe consenso entre la jurisprudencia ibérica y la jurisprudencia nacional a favor de la responsabilidad solidaria, las cuales plantean que la imputación de responsabilidad debe encontrarse justificada por la valoración de los presupuestos mencionados, eliminándose con ello el errado criterio que para extender la responsabilidad solidaria se requiere como único valor la mera existencia del grupo de empresas.

2. CHILE

Respecto al país sureño, hemos podido observar que su realidad jurídica es similar a la nuestra en cuanto a la regulación de los tipos de responsabilidad (conjunta y solidaria) y eso lo podemos observar en los artículos 1511 y 1526 de

Código Civil chileno, lo cual vendría a ser un paralelo a lo regulado por el Código Civil peruano en los artículos 1182 y 1184.

Sin embargo, existen algunas diferencias en cuanto a la construcción jurisprudencial y evolución de la figura de la responsabilidad dentro del sistema jurídico chileno. Desde los inicios, los jueces laborales no contaron con un criterio unificado sobre el tipo de responsabilidad a imputar al grupo, ello debido a que, de la lectura de las sentencias se llegó a plantear que la frase “las empresas del grupo responden indistintamente”, responde a una categoría de responsabilidad independiente de la conjunta y la solidaria. El debate se pudo resolver cuando lo referido a la imputación de responsabilidad “indistinta” equivaldría a la responsabilidad solidaria, toda vez que la expresión “indistinta” implica que una u otra empresa queda obligada a pagar los adeudos, teniendo el mismo efecto práctico de la solidaridad.

Entonces, con lo anterior podemos concluir que, a pesar de que hubo debates sobre los alcances de la responsabilidad indistinta o solidaria, al final en el país sureño optaron por ser más concluyentes y decantarse por la aplicación de la responsabilidad solidaria frente al pago de los adeudos laborales, alineándose al criterio adoptado por los jueces españoles y peruanos.

CONCLUSIONES

1. En la presente investigación, se concluye que la regulación de la Responsabilidad Solidaria de los Grupos de Empresas debe incluir los presupuestos configuradores de esta figura referidos a: la vinculación económica, prestación de servicios, confusión patrimonial y la utilización abusiva, con la finalidad de brindar mayor protección y seguridad jurídica al trabajador y de esta forma evitar en lo posible el ejercicio abusivo del derecho de la parte empleadora frente al pago de adeudos laborales, tal como lo sustenta la doctrina más calificada así como la jurisprudencia nacional y extranjera que hemos analizado en esta investigación.
2. Doctrinariamente existe consenso al mencionar que el Grupo de Empresas está constituido por varias unidades empresariales jurídicamente autónomas, sometidas a una estrategia general común, las cuales se encuentran interrelacionadas en torno a una dirección unitaria constituyéndose tanto por subordinación como por coordinación.
3. Tanto a nivel nacional como a nivel del derecho comparado, el Grupo de Empresas cuenta con una tipología regulatoria fragmentada, orientada a resolver conflictos de otras ramas jurídicas (financiero, comercial y tributario); solo la legislación alemana y uruguaya han mostrado interés por regular íntegramente la figura y un régimen de responsabilidad solidaria para proteger a sus acreedores desde la óptica del Derecho Comercial, por lo que sería conveniente que la legislación laboral peruana apunte a unificar sus criterios tomando como base la legislación de dichos países.
4. Nuestra doctrina y jurisprudencia nacional concuerda con la normatividad chilena y española en lo referido a que el tipo de responsabilidad imputada a los Grupos de Empresas frente al pago de adeudos laborales resulta ser del tipo solidaria, siendo el país ibérico (y posteriormente nuestro país) el encargado en desarrollar que se requiere la presencia de ciertos presupuestos para su configuración, mas no la mera existencia del grupo.
5. En cuanto a los presupuestos que configuran la responsabilidad solidaria de los Grupos de Empresas en las relaciones laborales, estos resultan ser

los siguientes: vinculación económica, la prestación de servicios, la confusión patrimonial y la utilización abusiva del grupo de empresas.

6. La propuesta legislativa formulada, responde a la necesidad de aumentar el nivel de protección y seguridad jurídica al trabajador, incorporando en dicha propuesta los presupuestos que deben concurrir para configurar la responsabilidad solidaria frente a los adeudos laborales.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda que el Congreso de la República propugne una norma que regule el régimen de responsabilidad solidaria de los Grupos de Empresas y sus elementos configuradores referidos a la vinculación económica, la prestación de servicios, la confusión patrimonial y la utilización abusiva, con la finalidad de brindar mayor protección y seguridad jurídica al trabajador y con ello evitar el ejercicio abusivo del derecho de la parte empleadora.
2. Se recomienda que el Poder Judicial realice un estudio más exhaustivo sobre los elementos configuradores de la responsabilidad solidaria, a fin de evitar la imputación de responsabilidad “automática”, esto es, por la mera existencia del grupo de empresas se impute responsabilidad solidaria, con la finalidad de promover la investigación jurídica y mejorar la calidad de la justicia en nuestro país.
3. Se recomienda al sector empresarial evitar la utilización abusiva de la figura del grupo de empresas a efectos de defraudar derechos laborales, esto con la finalidad de promover las buenas prácticas laborales, evitar contingencias que perjudiquen al trabajador y que aumenten el pago de sobrecostos laborales.

PROPUESTA LEGISLATIVA

La presente propuesta legislativa se orienta a regular la figura jurídica de la Responsabilidad Solidaria de los denominados Grupos de Empresas, con la finalidad de brindar mayor protección y seguridad jurídica al trabajador y de esta forma evitar en lo posible el ejercicio abusivo del derecho de la parte empleadora frente al pago de adeudos laborales, tal como lo sustenta la doctrina más calificada, así como la jurisprudencia nacional y extranjera.

Pues bien, es menester señalar que en cierta época de nuestra historia, por impulso de la cédula parlamentaria aprista se hizo el intento por promulgar una Ley General del Trabajo mediante Proyecto de Ley N° 00363, a cargo de la Comisión de Trabajo en el Congreso bajo la batuta de Luís Negreiros Criado y una lista de emblemáticos laboristas tales como: Carlos Blancas Bustamante, Adolfo Ciudad Reynaud, Víctor Ferro Delgado, Javier Neves Mujica, Mario Pasco Cosmópolis y Alfredo Villavicencio Ríos; sin embargo, con fecha 14 de noviembre del 2001, día de la votación, no se logró obtener el número de votos requeridos para su aprobación.

En dicho proyecto de ley, podemos ver que se plasmó el interés por regular la figura del grupo de empresas y el régimen de responsabilidad solidaria en los siguientes términos:

Proyecto de Ley General del Trabajo

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 ha prestado servicios en varias empresas que conforman un grupo, estas son solidariamente responsables por sus derechos.

En la actualidad dicho proyecto de ley no se encuentra archivado y, atendiendo a los fundamentos de nuestra investigación consideramos que el texto del artículo 6° debe ser modificado por encontrarse desactualizado. De esta forma, consideramos que en un futuro debate para decidir su promulgación el texto debe quedar en los siguientes términos:

Proyecto de Ley General del Trabajo (modificado)

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 se advierta la presencia de prestación de servicios a varias empresas del grupo, confusión patrimonial y utilización abusiva del grupo de empresas, estas **serán** solidariamente responsables por los derechos **derivados de la relación laboral**.

A nuestro juicio, esta modificatoria legislativa tendría como finalidad evitar el ejercicio abusivo del derecho de la parte empleadora frente al pago de adeudos laborales y brindar seguridad jurídica al trabajador, esto considerando que el Derecho del Trabajo tiene por objeto regular la relación jurídica entre empleador-trabajador, en este caso, entre grupo de empresas y trabajador, por lo que debe tomar el pulso a las cuestiones especialmente fácticas que se producen en una determinada realidad.

BIBLIOGRAFIA

- Aguirre R., A. (2014). *LOS PROCESOS DE TRABAJO TAYLORISTA Y FORDISTA. NOTAS SOBRE LA HIPERRACIONALIZACIÓN DEL TRABAJO Y LA CAÍDA DE LA TASA DE GANANCIA. MUNDO SIGLO XXI*, 23-43.
- Arce O., E. (2003). *LA CIRCULACIÓN DE TRABAJADORES EN EL GRUPO DE EMPRESAS*. MADRID: MERGABLUM.
- Arce O, E. (2014). *PROBLEMÁTICA DE DERECHO INDIVIDUAL Y DE DERECHO COLECTIVO EN EL GRUPO DE EMPRESAS. En S. P. TRABAJO, PRIMER ENCUENTRO PERUANO-CHILENO-URUGUAYO DE DERECHO DEL TRABAJO* (págs. 664-718). LIMA: EL BUHÓ.
- Ávalos J., V. O. (2010). *PRECEDENTES DE OBSERVANCIA OBLIGATORIA Y VINCULANTES EN MATERIA LABORAL, ANÁLISIS, COMENTARIOS Y CRÍTICA A LA JURISPRUDENCIA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA Y DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL*. LIMA: JURISTA EDITORES.
- Bueno M, O. (1981). *LOS GRUPOS DE EMPRESAS EN EL DERECHO DEL TRABAJO*. CIVITAS, 172.
- Castello, A. (2006). *GRUPO DE EMPRESAS Y DERECHO DEL TRABAJO*. MONTEVIDEO: FCU.
- Castello, A. (2007). *GRUPO DE EMPRESAS: ENFOQUE LABORAL. REVISTA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO*, 169.
- Carbajal I., A. M. (s.f.). *RESPONSABILIDAD SOLIDARIA EN LAS OBLIGACIONES LABORALES*. Recuperado de: <http://blog.pucp.edu.pe/blog/contribuyente/2016/10/18/responsabilidad-solidaria-en-las-obligaciones-laborales/>
- Código Civil (s.f.). *CÓDIGO CIVIL PERUANO LIBRO IV OBLIGACIONES*. Recuperado de: <https://derechoperu.wordpress.com/2009/08/30/codigo-civil-peruano-libro-iv-obligaciones/>

Comisión Nacional Supervisora de Empresas y Valores (2005). *REGLAMENTO DE PROPIEDAD INDIRECTA, VINCULACIÓN Y GRUPOS ECONÓMICOS (DEROGADO EL 01/01/2017 POR RSMV 00019-2015, ACTUAL REGLAMENTO DE PROPIEDAD INDIRECTA, VINCULACIÓN Y GRUPOS ECONÓMICOS)*. Recuperado de: https://www.smv.gob.pe/Frm_SIL_Detalle.aspx?CNORMA=RC_0090200500000&CTEXTO=

Corte Suprema (2010). *Sentencia de Corte Suprema de Justicia - Sala Constitucional y Social Permanente de 19 de Marzo de 2010 (Expediente: 002406-2009)*. Recuperado de: <https://vlex.com.pe/vid/-472569410>

Corte Suprema (2014). *La responsabilidad solidaria en la reciente jurisprudencia de la corte suprema*. Recuperado de: <http://www.infocapitalhumano.pe/columnistas/la-palabra-del-laboralista/la-responsabilidad-solidaria-en-la-reciente-jurisprudencia-de-la-corte-suprema/>

Corte Suprema (2015). *CAS. Nº 10769-2014 LIMA*. Recuperado de: <https://es.slideshare.net/Rooswelth/csj-sentencia-de-casacin-laboral-n-107592014-lima-responsabilidad-solidaria-de-los-integrantes-del-consorcio-en-el-pago-de-beneficios-sociales>

De Castro M., L. F. (2014). *LA EMPRESA DE GRUPO. RÉGIMEN, REQUISITOS Y SU ACTUALIZACIÓN. ANUARIO DA FACULDADE DE DEREITO DA UNIVERSIDADE DA CORUÑA*, 227-242.

Desdentado A, E. (2006). *LA PERSONIFICACIÓN DEL EMPRESARIO LABORAL. PROBLEMAS SUSTANTIVOS Y PROCESALES*. VALLADOLID: LEX NOVA.

Echaiz M., D. (2003). *TRATADO DE DERECHO MERCANTIL. En I. P. MERCANTIL, ANÁLISIS JURÍDICO DEL CONTROL EN LOS GRUPOS DE SOCIEDADES* (pág. 1332). LIMA: GACETA JURÍDICA.

Echaiz M., D. (2008). *LINEAMIENTOS CONCEPTUALES DE LOS GRUPOS DE EMPRESAS*. LIMA: JUS DOCTRINA.

- Echaiz M., D. (2009). *DERECHO SOCIETARIO 1ERA EDICIÓN*. LIMA: GACETA JURÍDICA.
- Echaiz M., D. (2010). *LOS GRUPOS DE SOCIEDADES EN EL PERÚ*. REVISTA DE CIENCIAS JURÍDICAS N° 122, 83-130.
- Estatuto de los Trabajadores (2014). *TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo) ACTUALIZADO A FECHA 22 DE JULIO DE 2014*. Recuperado de: <http://portal.ugt.org/DatoBasico/estatutodelostrabajadoresactualizado.pdf>
- El Superintendente de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones (2015). *NORMAS ESPECIALES SOBRE VINCULACION Y GRUPO ECONOMICO*. Resolución S.B.S. N° 5780-2015.
- Ermida U., O. (1981). *EMPRESAS MULTINACIONALES Y DERECHO LABORAL*. MONTEVIDEO: AMLIO FERNÁNDEZ.
- Favier D., E. (1996). *EL GRUPO DE SOCIEDADES EN CONCURSO: ASPECTOS GENERALES*. *DERECHO SOCIETARIO*, 101.
- Galgano, F., y Roitman, H. y. (2009). *LOS GRUPOS SOCIETARIOS. DIRECCIÓN Y COORDINACIÓN DE SOCIEDADES*. BOGOTÁ: UNIVERSIDAD DEL ROSARIO.
- Gauthier, G. (2015). *Problemática de derecho individual y de derecho colectivo en el grupo de empresas*. Recuperado de: http://www.spdtss.org.pe/sites/default/files/libros/archivos_14591869240.pdf
- Gil y Gil, J. (2009). *EL CONCEPTO DE GRUPOS DE EMPRESAS. RELACIONES LABORALES*. N° 234, 118.
- Gómez B., S. (2012). *Metodología de la investigación*. ISBN 978-607-733-149-0. Recuperado de: http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/Axiologicas/Metodologia_de_la_investigacion.pdf

Juárez P., P. (2000). *LAS RELACIONES LABORALES EN LOS GRUPOS INTERNACIONALES DE SOCIEDADES*. GRANADA: EDITORIAL COMARES.

Jiménez C., J (2016). *LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA DEL GRUPO DE EMPRESAS EN LAS OBLIGACIONES LABORALES SEGÚN EL PLENO JURISDICCIONAL NACIONAL LABORAL DEL AÑO 2008*. Recuperado de:

https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2475/DER_053.pdf?sequence=1&isAllowed=y

López O, C. H. (2002). *LA SEGURIDAD EN EL ESTADO DE DERECHO*. LA LEY, 15.

Ley de Sociedades Comerciales (1989). *Normativa y Avisos Legales del Uruguay*. Recuperado de: <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/16060-1989>

Ley de Actividad Empresarial del Estado (1988). *CAPITULO III DE LOS CONJUNTOS EMPRESARIALES DE LA ACTIVIDAD NO FINANCIERA DEL ESTADO*. Recuperado de: https://www.grupoconsultorefe.com/assets/files/recursos/files/Per%C3%BA%20-%20Ley%20N%C2%BA%2024948_4287.pdf

Ley del Impuesto General a las Ventas e Impuesto Selectivo al Consumo (2004). *CAPITULO I DEL ÁMBITO DEL IMPUESTO Y DEL NACIMIENTO DE LA OBLIGACIÓN TRIBUTARIA*. Recuperada de: <http://www.sunat.gob.pe/legislacion/igv/ley/titulo2.htm#cap5>

Ley del Mercado de Valores (1981). *LEY DE MERCADO DE VALORES*. Recuperado de: http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic3_chl_ley18045.pdf

Ley Impuesto a la Renta (1974). *APRUEBA TEXTO QUE INDICA DE LA LEY SOBRE IMPUESTO A LA RENTA*. Recuperado de: http://www.sice.oas.org/SME_CH/CHL/Decreto_Ley_824_s.pdf

Ley Impuesto a la Renta (2004). *TEXTO ÚNICO ORDENADO DE LA LEY DEL IMPUESTO A LA RENTA*. Recuperado de: <http://www.sunat.gob.pe/legislacion/renta/ley/>

Ley General del Sistema Concursal (2007). *Decreto Legislativo que aprueba la modificación de la Ley General del Sistema Concursa*. Recuperado de: <https://www.indecopi.gob.pe/documents/51767/203503/07+dl1050.pdf/788249b3-15dd-45d9-97db-2f30c2d6ffa1>

Ley General del Trabajo (2006). *LEY GENERAL DEL TRABAJO*. Recuperado de: <http://www4.congreso.gob.pe/comisiones/2006/trabajo/ley-general/texto.pdf>

Martin V., A. (2005). *TRATADO PRÁCTICO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL*. NAVARRA: ARANZADI.

Mena C., S. (2012). *RESPONSABILIDAD LABORAL EN EL GRUPO DE EMPRESAS*. VALENCIA.

Ministerio de Gracia y Justicia (1885). *Real Decreto de 22 de agosto de 1885 por el que se publica el Código de Comercio*. Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/pdf/1885/BOE-A-1885-6627-consolidado.pdf>

Osterling P., F. (2007). *LAS OBLIGACIONES*. LIMA: GRIJLEY.

Palomeque L, M. C. (1997). *DERECHO DEL TRABAJO*. MADRID: EDITORIAL CENTRO DE ESTUDIOS RAMÓN ARECES .

Pla R., A. (1981). *LOS GRUPOS DE EMPRESAS*. CIVITAS N° 06. *REVISTA ESPAÑOLA DE DERECHO DEL TRABAJO*, 187-192.

Puntriano R., C. (2014). *Algunos apuntes socio jurídicos sobre el desarrollo de la sindicalización en el Perú durante el decenio 2000-2010*. Recuperado de: <http://repositorio.ulima.edu.pe/handle/ulima/7235>

Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente (2008). *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, Ley MYPE. Recuperado de:
<http://www.sunat.gob.pe/orientacion/mypes/normas/ds007-2008.pdf>

Rodríguez C., I. A. (2008). *Grupos de empresas y relación de trabajo (II)*. Recuperado de:
http://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAAEAMtMSbF1jTAAAUNTIzNTtbLUouLM_DxblwMDC0MDQ2OQQGZapUt-ckhlQaptWmJOcSoA4GHabzUAAAA=WKE

Rodríguez G., T. E. (2017). *El desplazamiento de trabajadores entre empresas de un mismo grupo empresarial y su vulneración en la participación de utilidades de los trabajadores en el Perú - 2014*. Recuperado de:
<http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/3253?mode=full>

Rojas M., I. (2016). *PRIMER ENCUENTRO PERUANO-CHILENO-URUGUAYO DE DERECHO DEL TRABAJO. LOS GRUPOS DE EMPRESAS EN EL SISTEMA JURÍDICO LABORAL CHILENO*. Recuperado de:
http://www.spdtss.org.pe/sites/default/files/libros/archivos_14591869240.pdf

Rubio C, M. (2008). *EL TÍTULO PRELIMINAR DEL CÓDIGO CIVIL*. LIMA: FONDO EDITORIAL DE LA PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ.

SAGÜES, N. P. (1997). JURISDICCIÓN CONSTITUCIONAL Y SEGURIDAD JURÍDICA. *PENSAMIENTO CONSTITUCIONAL AÑO IV N° 04*, 217-232.

Sala de lo Social de la Audiencia Nacional (2014). *La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional compuesta por los Sres. Magistrados citados al margen y EN NOMBRE DEL REY*. Recuperado de:
<http://www.poderjudicial.es/search/doAction?action=contentpdf&databasematch=AN&reference=6917397&links=&optimize=20131224&publicinterface=true>

Sempere N., A., y Areta M., M. (2004). *EL DERECHO DEL TRABAJO Y LOS GRUPOS DE EMPRESAS. REVISTA DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES. N° 48*, 100-102.

- Toledo T., O., y Arauco V., T. T. (2017). *EL LEVANTAMIENTO DEL VELO SOCIETARIO EN EL PROCESO LABORAL PERUANO*. SOLUCIONES LABORALES , 47-54.
- Toyama M., J. (2004). *INSTITUCIONES DEL DERECHO LABORAL*. LIMA : GACETA JURÍDICA.
- Toyama M., J. (2007). *GRUPO DE EMPRESAS, TRANSMISIÓN DE EMPRESAS Y PERSECUTORIEDAD LABORAL: ¿CUÁLES SON SUS ALCANCES? DERECHO & SOCIEDAD*. 335.
- Toyama M., J. (2011). *DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO*. LIMA: GACETA JURÍDICA.
- Toyama M., J. (2015). *EL DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO EN EL PERÚ - UN ENFOQUE TEÓRICO-PRÁCTICO*. LIMA: GACETA JURÍDICA.
- Tribunal Constitucional (2000). *SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL*. Recuperado de: <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2002/01124-2001-AA.html>
- Tribunal Constitucional (2008). *RESOLUCIÓN DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL*. Recuperado de: <http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2009/06322-2007-AA%20Resolucion.pdf>
- Tribunal Supremo (1993). *El grupo de empresas a efectos laborales, responsabilidad solidaria entre todas las empresas del grupo y la carga de la prueba para determinar la existencia o no del grupo de empresas*. Recuperado de: <http://cottaabogados.es/el-grupo-de-empresas-a-efectos-laborales-responsabilidad-solidaria-entre-todas-las-empresas-del-grupo-y-la-carga-de-la-prueba-para-determinar-la-existencia-o-no-del-grupo-de-empresas/>
- Tribunal Supremo (2014). *Grupo de empresas patológico*. Recuperado de: <https://www.bufetecasadaley.com/grupo-empresas-patologico/>

Ubillús B., R. E. (2015). *DELIMITACIÓN CONCEPTUAL DE LOS GRUPOS DE EMPRESAS EN EL DERECHO DEL TRABAJO. ANUARIO JURÍDICO Y ECONÓMICO ESCURIALENSE*, 501-566.

ANEXOS

ANEXO

N° 01

CONCLUSIONES DEL PLENO JURISDICCIONAL NACIONAL LABORAL

La Comisión de Actos Preparatorios del Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral con sede en Lima, conformada por los señores Magistrados: Doctor Omar Toledo Toribio, Vocal de la Corte Superior de Justicia de Lima; Doctor Oswaldo Anchante Andrade, Vocal de la Corte Superior de Justicia del Callao; Doctora Leonor Ayala Flores, Vocal de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte; Diana Lily Rodríguez Chávez, Vocal de la Corte Superior de Justicia de La Libertad; Doctor Isaac Rubio Zevallos, Vocal de la Corte Superior de Justicia de Arequipa; y, Doctor Aristo Wilbert Mercado Arbieta, Vocal de la Corte Superior de Loreto dejan constancia que luego de llevado a cabo el debate de cada uno de los temas sometidos al Pleno, los señores Magistrados Participantes provenientes de las Cortes Superiores de Justicia de Amazonas, Ancash, Apurímac, Arequipa, Ayacucho, Cajamarca, Callao, Cañete, Cusco, Del Santa, Huancavelica, Huánuco, Huaura, Ica, Junín, Lambayeque, La Libertad, Lima, Lima Norte, Loreto, Madre de Dios, Moquegua, Pasco, Piura, Puno, San Martín, Tacna, Tumbes y Ucayali, han arribado a las conclusiones que se exponen a continuación:

TEMA Nº 01

LA INDEMNIZACIÓN POR DAÑOS Y PERJUICIOS EN MATERIA LABORAL

1. ¿Es competente el Juez Especializado en lo laboral para el conocimiento de las acciones de indemnización por daños y perjuicios derivados del contrato de trabajo?

Primera Ponencia: Si es competente el Juez Especializado en lo laboral para el conocimiento de las acciones de indemnización por daños y perjuicios derivados del contrato de trabajo.

Segunda Ponencia: El Juez Especializado en lo laboral no es competente para el conocimiento de las acciones de indemnización por daños y perjuicios derivados del contrato de trabajo.

Tercera Ponencia: Es competente el Juez Especializado en lo laboral para el conocimiento de las acciones de indemnización por daños y perjuicios derivados del contrato de trabajo, excepto el daño moral.

señores Vocales Superiores Participantes a emitir su voto respecto a la posición antes descrita, siendo el resultado el siguiente:

Por la Primera Posición: Total de 66 votos.

Por la Segunda Posición: Total de 02 votos.

Por la Tercera Posición: Total de 00 votos.

Abstenciones: Total de 00 votos.

2. **CONCLUSIÓN PLENARIA:** El Pleno adoptó por MAYORÍA la postura número uno que enuncia lo siguiente: "El Juez Laboral es competente para el conocimiento de las acciones de indemnización por daños y perjuicios derivados del contrato de trabajo".

2. ¿Las remuneraciones dejadas de percibir con ocasión del despido de un trabajador repuesto mediante un proceso de amparo pueden ser reclamadas en sede laboral en un proceso de pago de indemnización por daños y perjuicios o en un proceso de pago de beneficios sociales y demás derechos remunerativos?

Primera Ponencia: Las remuneraciones dejadas de percibir con ocasión del despido de un trabajador repuesto mediante un proceso de amparo sólo pueden ser reclamadas en sede laboral en un proceso de pago de indemnización por daños y perjuicios.

Segunda Ponencia: Las remuneraciones dejadas de percibir con ocasión del despido de un trabajador repuesto mediante un proceso de amparo pueden ser reclamadas en un proceso de pago de beneficios sociales y otros derechos remunerativos.

Tercera Ponencia: Las remuneraciones dejadas de percibir con ocasión del despido de un trabajador repuesto mediante un proceso de amparo, pueden ser reclamadas en uno de pago de beneficios sociales y/o en un proceso de indemnización por daños y perjuicios. Aquellas pretensiones pueden demandarse en forma acumulativa o en procesos independientes.

1. **VOTACIÓN:** Acto seguido, el señor Presidente de la Comisión invitó a los señores Vocales Superiores Participantes a emitir su voto respecto a la posición antes descrita, siendo el resultado el siguiente:

Por la Primera Posición: Total 11 votos.

Por la Segunda Posición: Total 02 votos.

Por la Tercera Posición: Total 50 votos.

2. **CONCLUSIÓN PLENARIA:** El Pleno adoptó por **MAYORÍA** la postura número tres que enuncia lo siguiente: "Las remuneraciones dejadas de percibir con ocasión del despido de un trabajador repuesto mediante un proceso de amparo, pueden ser reclamadas en uno de pago de beneficios sociales y/o en un proceso de indemnización por daños y perjuicios. Estas pretensiones pueden demandarse en forma acumulativa o en procesos independientes".

3. **¿Cuál es la fecha a partir de la cual deben calcularse los intereses legales en los procesos de indemnización por daños y perjuicios, en el ámbito laboral?**

Primera Ponencia: Los intereses legales en los procesos por indemnización por daños y perjuicios en el ámbito laboral deben calcularse a partir del daño.

Segunda Ponencia: Los intereses legales en los procesos por indemnización por daños y perjuicios, en el ámbito laboral deben calcularse a partir del emplazamiento del demandado.

1. **POSTURAS:** Habiéndose producido el Debate correspondiente, se pudieron extraer las siguientes posturas:

Postura número uno: Los intereses legales en los procesos por indemnización por daños y perjuicios en el ámbito laboral deben calcularse a partir del daño.

Postura número dos: Los intereses legales en los procesos por indemnización por daños y perjuicios, en el ámbito laboral deben calcularse a partir del emplazamiento del demandado.

Postura número tres: Los intereses legales en los procesos por indemnización de daños y perjuicios deben calcularse a partir del emplazamiento del demandado salvo cuando se trate de enfermedades profesionales en cuyo caso será calculado a partir del daño.

Por la Primera Posición: Total 15 votos.

Por la Segunda Posición: Total 47 votos

Por la Tercera Posición: Total 08 votos

Abstenciones: Total de 00 votos.

3. **CONCLUSIÓN PLENARIA:** El Pleno adoptó por **MAYORÍA** la postura número dos que enuncia lo siguiente: "Los intereses legales en los procesos de indemnización por daños y perjuicios, en materia laboral, deben calcularse a partir del emplazamiento del demandado".

TEMA N° 02

RESPONSABILIDAD SOLIDARIA EN LAS OBLIGACIONES LABORALES

1. ¿En materia laboral resulta procedente disponer la solidaridad en el pago de las obligaciones laborales en supuestos distintos a los previstos en el artículo 1183 del Código Civil o en forma exclusiva y excluyente en los casos regulados por esta norma?

Primera Ponencia: Existe solidaridad en las obligaciones laborales no solamente cuando se configuran los supuestos previstos en el artículo 1183 del Código Civil sino además en los casos en los que existe vinculación económica o grupo de empresas.

Segunda Ponencia: Existe solidaridad en las obligaciones laborales únicamente cuando se configuran los supuestos previstos en el artículo 1183 del Código Civil, siendo ésta la única norma legal que establece los criterios de solidaridad para el cumplimiento de las obligaciones.

1. **POSTURAS:** Habiéndose producido el Debate correspondiente, se pudieron extraer las siguientes posturas:

Postura número uno.- Existe solidaridad en las obligaciones laborales no solamente cuando se configuran los supuestos previstos en el artículo 1183 del Código Civil sino además en los casos en los que existe vinculación económica o grupo de empresas.

Postura número dos.- Existe solidaridad en las obligaciones laborales únicamente cuando se configuran los supuestos previstos en el artículo 1183 del Código Civil, siendo ésta la única norma legal que establece los criterios de solidaridad para el cumplimiento de las obligaciones.

Propuesta Legislativa.- Se considera necesario 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.

2. **VOTACIÓN:** Acto seguido, el señor Presidente de la Comisión invitó a los señores Vocales Superiores Participantes a emitir su voto respecto a cada una de las posiciones antes descritas, siendo el resultado el siguiente:
Por la Primera Postura: Total 66 votos
Por la Segunda Postura: Total 00 votos
Abstenciones: Total 00 votos.
3. **CONCLUSIÓN PLENARIA:** El Pleno adoptó por UNANIMIDAD la postura número uno que enuncia lo siguiente: "Existe solidaridad en las obligaciones laborales no solamente cuando se configuran los supuestos previstos en el artículo 1183 del Código Civil sino, además, en los casos en los que exista vinculación económica, grupo de empresas o se evidencie la existencia de fraude con el objeto de burlar los derechos laborales de los trabajadores.

Asimismo, acordaron que se presente una propuesta legislativa en el siguiente sentido: Solicitar a la Sala Plena de la Corte Suprema de Justicia de la República para que en ejercicio de sus facultades presente una iniciativa legislativa respecto a la regulación de la solidaridad en materia laboral.

ANEXO

N° 02

(DOCUMENTO DE TRABAJO)

LEY GENERAL DEL TRABAJO

Contiene:
Texto legal y Disposiciones Complementarias

CONTENIDO

TÍTULO PRELIMINAR

SECCIÓN PRIMERA: DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO

TÍTULO I CONTRATO DE TRABAJO

Capítulo I	Definición y objeto
Capítulo II	Sujetos del contrato de trabajo Sub-capítulo I El empleador Sub-capítulo II El trabajador
Capítulo III	Elementos y eficacia del contrato de trabajo
Capítulo IV	Duración del contrato de trabajo Sub-capítulo I Contrato de trabajo de duración indeterminada Sub-capítulo II Contrato de trabajo de duración determinada
Capítulo V	Contratos de trabajo especiales Sub-capítulo I Contrato de trabajo a tiempo parcial Sub-capítulo II Contrato de trabajo a domicilio Sub-capítulo III Contrato de trabajo a distancia Sub-capítulo IV Contrato de trabajo de extranjeros
Capítulo VI	Derechos y obligaciones derivados del contrato de trabajo Sub-capítulo I Derechos y obligaciones de los trabajadores Sub-capítulo II Derechos y obligaciones de los empleadores
Capítulo VII	Prestación de servicios con Intervención de terceros Sub-capítulo I Empresas de servicios temporales Sub-capítulo II Empresas de servicios complementarios Sub-capítulo III Disposiciones comunes a las empresas de servicios Sub-capítulo IV Registro de las empresas de servicios temporales y complementarios Sub-capítulo V Contratación y subcontratación de obras o servicios
Capítulo VIII	Modalidades formativas Sub-capítulo I Concepción y contenidos de las modalidades formativas Sub-capítulo II Del aprendizaje Sub-capítulo III De la capacitación laboral juvenil Sub-capítulo IV De la pasantía Sub-capítulo V De la actualización para la reinserción laboral Sub-capítulo VI Normas comunes a las modalidades formativas

TÍTULO II :DESENVOLVIMIENTO DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO

Las relaciones laborales internacionales realizadas en las sedes diplomáticas de Estados extranjeros o de organismos internacionales acreditados en el Perú se rigen por la Convención de Viena sobre relaciones diplomáticas y los acuerdos de Sede, respectivamente. Sin embargo, los reclamos derivados de la celebración de contratos de trabajo o la ejecución de relaciones laborales no disfrutan de exención jurisdiccional, porque se trata de actos de gestión y no de imperio.

Artículo XXI. La nueva norma se aplica inmediatamente a las situaciones y relaciones jurídicas existentes.

SECCIÓN PRIMERA: DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO

TÍTULO I CONTRATO DE TRABAJO

Capítulo I Definición y objeto

Artículo 1. **Definición**
Por el contrato de trabajo, el trabajador se obliga a prestar personalmente servicios para un empleador, bajo su subordinación, a cambio de una remuneración.

Artículo 2. **Objeto**
Pueden ser objeto del contrato de trabajo toda clase de servicios materiales o intelectuales, siempre que no sean contrarios al orden público y a las buenas costumbres.

Artículo 3. **Interdicción de discriminación**
En la convocatoria y contratación está prohibida y penada la discriminación por razón de origen, raza, edad, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de otra índole.

El postulante que se considere discriminado podrá hacer valer su derecho en la vía correspondiente.

Capítulo II Sujetos del contrato de trabajo

Sub-capítulo I El Empleador

Artículo 4. **Empleador**
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.

Artículo 5. **Representantes del empleador**
Son representantes del empleador quienes en nombre y por cuenta de aquél ejercen funciones jerárquicas de dirección o administración, frente a los trabajadores o terceros, y que pueden sustituirlo, en todo o en parte, en sus funciones de administración y control, y en general quienes ejercitan actos de representación del empleador.

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 ha prestado servicios en varias empresas que conforman un grupo, estas son solidariamente responsables por sus derechos.

- Artículo 7. Elementos para determinar la existencia de un grupo de empresas**
Son elementos para determinar la existencia de un grupo de empresas el desarrollo en conjunto de actividades que evidencian su integración económica o productiva; la existencia de relación de dominio accionario de unas personas jurídicas sobre otras, cuando los accionistas con poder decisorio fueren comunes; o los órganos de dirección de las empresas estén conformados, en proporción significativa, por las mismas personas; entre otros.
- Artículo 8. Transferencia de trabajadores**
La transferencia de trabajadores entre empresas que forman un grupo no implica la reducción de remuneraciones ni de categoría, debiendo respetarse la antigüedad del trabajador.
- Artículo 8. Reorganización de la empresa o sustitución del empleador**
Si hay reorganización de empresa por fusión, absorción, escisión u otras formas de reorganización empresarial, las relaciones laborales continúan y los trabajadores mantienen los derechos alcanzados.

Los cambios de titular, nombre o giro, no constituyen reorganización de empresa y no afectan las relaciones laborales vigentes ni los derechos alcanzados.

Si el empleador, persona natural, fallece y sus herederos continúan con el negocio, las relaciones laborales y los derechos alcanzados prosiguen. Estos también se mantienen cuando el empleador, persona natural, transfiere el negocio.
- Artículo 10. Efectos laborales de la transmisión de empresa**
En la transmisión de empresa, el empleador sustituido, y en su defecto el adquirente, está obligado a notificar la transmisión a los trabajadores y a sus representantes, de ser el caso.

Ambos responden solidariamente por las obligaciones que a la fecha de la transmisión sean exigibles al empleador sustituido y, asimismo, por las obligaciones derivadas de los contratos de trabajo, convenios colectivos o de la ley, nacidos antes de la fecha de su sustitución.

El adquirente asume los derechos y obligaciones laborales del cedente y responde por las obligaciones que surjan después de la sustitución.

ANEXO

N° 03

DISPUSIERON: la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso ordinario laboral seguido con la empresa demandada, ELECTRONORTE S.A., sobre incumplimiento de disposiciones convencionales y los devolvieron S.S. AREVALO VELA, CHAVES ZAPATER, ARIAS LAZARTE, MALCA GUAYLUPO, LA SECRETARIA DE LA SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPUBLICA CERTIFICA que el voto suscrito por el señor juez supremo Arévalo Vela fue dejado oportunamente en retactoria, en cumplimiento a lo establecido en el artículo 146° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial; agregándose copias certificadas del referido voto a la presente resolución. **EL VOTO EN DISCORDIA DE LA SEÑORA JUEZA SUPREMA DE LA ROSA BEDRIÑANA, CON LA ADHESIÓN DEL SEÑOR JUEZ SUPREMO YRIVARREN FALLAQUE, ES COMO SIGUE:** **Primero:** El recurso de casación interpuesto por el demandante, José Saúl More Atoche, mediante escrito presentado el once de diciembre de dos mil catorce, que corre en fojas novecientos ochenta y nueve a novecientos noventa y uno, contra la Sentencia de Vista de fecha treinta de octubre de dos mil catorce, que corre en fojas novecientos cincuenta y uno a novecientos cincuenta y siete, que confirmó la Sentencia apelada de fecha veinticuatro de junio de dos mil trece, que corre en ochocientos cuarenta y siete a ochocientos cincuenta y cinco, que declaró improcedente la demanda; cumple con los requisitos de forma contemplados en el inciso a) del artículo 55° y del artículo 57° de la Ley N° 26836, Ley Procesal del Trabajo, modificados por el artículo 1° de la Ley N° 27021. **Segundo:** El recurso de casación es un medio impugnatorio extraordinario, eminentemente formal y procede solo por las causales taxativamente prescritas en el artículo 56° de la Ley N° 26836, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, las mismas que 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. **Tercero:** Asimismo, conforme a lo previsto en el artículo 56° de la Ley N° 26836, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, es requisito que la parte recurrente fundamente con claridad y precisión las causales descritas en el artículo 56° de la mencionada ley, y según el caso sustente: 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; debiendo la Sala Casatoria calificar estos requisitos y si los encuentra conformes, en un solo acto, debe pronunciarse sobre el fondo del recurso. En el caso que no se cumpla con alguno de estos requisitos, lo declarará improcedente. **Cuarto:** Se aprecia en el escrito de demanda, que corre en fojas dieciséis a veintinueve, que el Sindicato único de trabajadores de Electronorte S.A. solicita que la empresa demandada cumpla con lo establecido en la cláusula primero del convenio colectivo 1999-2000 sobre aplicación de la nueva estructura salarial a partir del uno de octubre de mil novecientos noventa y nueve, así como la suma de dos millones quinientos treinta y nueve mil seiscientos treinta y nueve con 00/100 nuevos soles (S/2,539.639.00) por concepto de reintegros devengados. **Quinto:** El recurrente

CAS. LAB. N° 7164-2015 LA LIBERTAD

Sumilla: La renuncia del trabajador constituye una causa de extinción del contrato de trabajo, que deriva de su voluntad unilateral, cuya eficacia no depende de la decisión del empleador de aceptar la renuncia. Lima, veintuno de marzo de dos mil dieciséis. **VISTA,** con el acompañado; la causa número siete mil ciento sesenta y cuatro, guion dos mil quince, guion LA LIBERTAD, en audiencia pública de la fecha; interviniendo como ponente el señor juez supremo Malca Guaylupo con la adhesión de los señores jueces supremos: Yrivarren Fallaque, Anas Lazarte y De La Rosa Bedriñana; y el voto en minoría del señor juez supremo Arévalo Vela; y luego de efectuada la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia. **MATERIA DEL RECURSO:** Se trata del recurso de casación interpuesto por la empresa demandada, Telefónica del Perú S.A.A., mediante escrito presentado el uno de abril de dos mil quince, que corre en fojas ochocientos sesenta y siete a ochocientos noventa y cuatro, contra la Sentencia de Vista de fecha diez de marzo de dos mil quince, que corre en fojas ochocientos veintitrés a ochocientos treinta y nueve, que confirmó la Sentencia apelada de fecha veinticuatro de enero de dos mil trece, que corre en fojas cuatrocientos ochenta y ocho a quinientos tres, que declaró fundada la demanda; en el proceso seguido por la demandante, Deysi Cleotilde Tadeo Mogollón viuda de Olguin, sobre reconocimiento de vínculo laboral. **CAUSALES DEL RECURSO:** La empresa recurrente invocando el artículo 56° de la Ley N° 26836, Ley Procesal del Trabajo, modificado por la Ley N° 27021, modificada por la Ley N° 27021, denuncia como causales de su recurso: i) Violación al debido proceso amparado en el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú. ii) Inaplicación de los artículos 4° y 9° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR. iii) Inaplicación del inciso b) del artículo 16° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR. **CONSIDERANDO:** **Primero:** El recurso de casación reúne los requisitos de procedencia del artículo 55° de la Ley N° 26836, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, y los requisitos de forma contemplados en el artículo 57° de la misma norma. **Segundo:** Conforme se aprecia de la demanda, que corre en fojas veintinueve a cincuenta y tres, la adosa solicitó la continuidad y vigencia de su relación laboral con la empresa Telefónica del Perú S.A.A. desde su fecha de ingreso, es decir, nueve de noviembre de mil novecientos ochenta y uno hasta la actualidad; asimismo, se ordena el reintegro de remuneración básica y gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad, desde el año dos mil uno hasta la fecha que se produzca la continuidad y vigencia de su relación laboral con la empresa recurrente, por la suma de ciento trece mil ciento cincuenta y cuatro con 82/100 nuevos soles (S/113.154.62), más intereses legales, con costas y costos del proceso. **Tercero:** El Juez del Segundo Juzgado Especializado de Trabajo Transitorio de Trujillo de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, mediante Sentencia de fecha veinticuatro de enero de dos mil trece, declaró fundada la demanda, al considerar que la empresa demandada tuvo la intención de cesar a la actora, otorgándole un incentivo económico para que aparezca en la empresa Telefónica de Servicios Comerciales S.A.C., empresa disinta a la primigenia; sin embargo, la demandante seguía recibiendo órdenes de Telefónica del Perú S.A.A., careciendo de efectividad la carta de renuncia de la actora, puesto que la

labor fue continua debido a que seguía subordinada a Telefónica del Perú S.A.A. quien es su real empleadora. Por otro lado, señala que, entre ambas codemandadas existe vinculación económica constituyendo al mismo grupo empresarial, por tanto existe responsabilidad solidaria, precisando la existencia de una única y continua relación laboral. En cuanto al reintegro de remuneraciones al no existir pruebas que demuestren que la actora realizaba labores similares, así como tampoco pruebas que demuestren las diferencias existentes entre los cargos mencionados, en cuanto a funciones encomendadas, no existen razones justificantes de la reducción de remuneraciones básicas. **Cuarto:** El Colegiado de la Segunda Sala Especializada Laboral de la misma Corte Superior, mediante Sentencia de Vista de fecha diez de marzo de dos mil quince, confirmó la Sentencia apelada, argumentando que de las pruebas que corre en autos se determina que ambas codemandadas pertenecen a un mismo grupo económico. En cuanto a la renuncia de la actora, resulta inválida, toda vez que la renuncia de la actora operó el treinta de setiembre de dos mil uno; sin embargo, seguía percibiendo remuneraciones de Telefónica del Perú S.A.A., conservando el mismo número de carnet y la cuenta bancaria de depósito de sus remuneraciones, y esta empresa generó en la trabajadora razonable temor que la obligó a firmar la carta de renuncia. **Quinto:** Sobre la causal denunciada en el ítem i), debe precisarse que la empresa recurrente señala como causal la violación al debido proceso amparado en el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú; no obstante, de la revisión de la disposición expresamente por el artículo 56° de la Ley N° 26636 modificada por el artículo 1° de la Ley N° 27021, se advierte que esta no se encuentra contemplado dentro de la norma citada; en consecuencia, deviene en improcedente. **Sexto:** En cuanto a la causal denunciada en el ítem ii), se debe señalar que la parte impugnante no explica por qué debió aplicarse al caso concreto la norma material invocada, tampoco señala su incidencia en el resultado del juzgamiento; en consecuencia, incumple con el requisito comprendido en el inciso c) del artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por la Ley N° 27021, deviniendo en improcedente. **Sétimo:** Respecto a la causal denunciada en el ítem iii), debemos decir que cuando se denuncia la causal de inaplicación de una norma de derecho material, se debe demostrar la pertinencia de la norma a la relación fáctica establecida en la sentencia recurrida y cómo su aplicación modificaría el resultado del juzgamiento. En el caso concreto, debemos decir que la recurrente ha descrito correctamente la causal invocada, de conformidad con el inciso c) del artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por la Ley N° 27021, deviniendo en procedente. **Octavo:** Para efectos de analizar la causal precisada anteriormente, se requiere citar el inciso b) del artículo 16° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, que señala: "Artículo 16.- Son causas de extinción del contrato de trabajo: (...) b) La renuncia o retiro voluntario del trabajador; (...) " Al respecto la recurrente señala que la renuncia voluntaria de la actora se encuentra acreditada con la carta de fecha trece de setiembre de dos mil uno, la cual fue aceptada, dándose por extinguido el vínculo laboral. **Noveno:** En nuestro marco jurídico, se ha contemplado las siguientes causas de extinción del contrato de trabajo: a) el fallecimiento del trabajador o del empleador si es persona natural; b) la renuncia o retiro voluntario del trabajador; c) la terminación de la obra o servicio, el cumplimiento de la condición resolutoria y el vencimiento del plazo en los contratos legalmente celebrados bajo modalidad; d) el mutuo disenso entre trabajador y empleador; e) la invalidez absoluta permanente; f) la jubilación; g) el despido, en los casos y forma permitidos por la Ley; y h) la terminación de la relación laboral por causa objetiva, en los casos y forma permitidos por la presente Ley, de acuerdo a la norma citada en el considerando anterior. **Décimo:** Respecto a la causa de extinción del vínculo laboral, sobre renuncia o retiro voluntario, la ley no exige al trabajador que funde su decisión en causa alguna, lo que debe verse como una expresión del principio protector del Derecho del Trabajo y de la libertad de trabajo, plasmados como derechos fundamentales de la persona, de acuerdo al inciso 15) del artículo 2° y artículo 23° de la Constitución Política del Perú. Asimismo, cuando el trabajador opta por esta causa de extinción del vínculo laboral, deberá cumplir con el requisito previsto en el artículo 18° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, referido a dar aviso por escrito con treinta (30) días de anticipación, si mismo que el empleador puede exonerar por propia iniciativa o a pedido del trabajador, en este último caso, la solicitud se entenderá aceptada si no es rechazada por escrito dentro del tercer día. **Décimo Primero:** Conforme se verifica del recurso de casación, por la causal declarada procedente, está relacionada en determinar si entre las partes (la codemandada Telefónica del Perú S.A.A.) se extinguió el vínculo laboral por renuncia de la demandante, o por el contrario fue convalidada a suscribir la carta de renuncia que señala, a efecto de determinarse la continuidad y vigencia de la relación laboral con la empresa primigenia. **Décimo Segundo:** En relación a la extinción del vínculo laboral con la empresa Telefónica del Perú

S.A.A. por renuncia, la actora argumenta en su escrito de demanda, que corre en fojas veintinueve a cincuenta y tres, que su carta de renuncia elaborada con fecha trece de setiembre de dos mil uno, que corre en fojas siete, obedeció a una coacción por parte de la codemandada, Telefónica del Perú S.A.A. frente a un inminente despido en caso de no efectuado; sin embargo, los actos intimidatorios y coercitivos que alega no han sido acreditados durante el proceso, más aún, si se tiene en cuenta, que la carga de la prueba recae a quien afirma los hechos, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 27° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo. **Décimo Tercero:** Dentro de ese contexto, se colige que esta causa de despido, es por propia voluntad unilateral del trabajador, cuya eficacia no depende de la decisión del empleador de aceptar la renuncia, caso contrario se desnaturalizaría; dicha figura, ya que es un acto jurídico, una acción propia, pura y simple del trabajador que se materializa con la extinción del vínculo laboral; más aún si no solicita la nulidad o anulabilidad del mismo. **Décimo Cuarto:** En consecuencia, la extinción del vínculo laboral obedeció a la renuncia de la demandante, corroborado con la liquidación de ayuda económica, que corre en fojas ciento siete, por la suma de cuarenta y cinco mil novecientos cuarenta con 00/100 nuevos soles (S/ 45,940.00), causa válida de extinción del contrato de trabajo con Telefónica del Perú S.A.A., toda vez que prima la voluntad expresamente declarada en fojas siete por la trabajadora, en ese sentido se encuentra comprendida dentro de lo previsto en el literal b) del artículo 16° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, razón por la cual, la causal invocada deviene en fundada. Por estas consideraciones: **DECISIÓN:** Declararon FUNDADO el recurso de casación interpuesto por la empresa demandada, Telefónica del Perú S.A.A., mediante escrito presentado el uno de abril de dos mil quince, que corre en fojas ochocientos setenta y siete a ochocientos noventa y cuatro; en consecuencia: CASARON la Sentencia de Vista de fecha diez de marzo de dos mil quince, que corre en fojas ochocientos veintitrés; y actuando en sede de instancia: REVOCARON la Sentencia apelada de fecha veinticuatro de enero de dos mil trece, que corre en fojas cuatrocientos ochenta y ocho a quinientos ocho, que declara fundada la demanda sobre el reintegro de remuneraciones por el período comprendido desde el quince de abril de mil novecientos noventa y nueve hasta el treinta de marzo de dos mil, REFORMANDOLA declarar infundada; y ORDENARON la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley; en el proceso seguido con la demandante, Delys Clacelide Tadeo Mogollón viuda de Olguín, sobre reconocimiento de vínculo laboral; interviniendo como parte, el señor juez supremo Malea Guaylupo y los devolvieron. S. S. YRIVARREN FALLAQUE, ARIAS LAZARTE, DE LA ROSA BEDRIÑANA, MALCA GUAYLUPO. EL VOTO EN MINORÍA DEL SEÑOR JUEZ SUPREMO AREVALO YELA ES COMO SIGUE: **Primero:** El recurso de casación interpuesto por la parte demandada, Telefónica del Perú S.A.A., mediante escrito de fecha uno de abril de dos mil quince, que corre en fojas que corre en fojas ochocientos setenta y siete a ochocientos noventa y cuatro, contra la Sentencia de Vista contenida en la resolución de fecha veinticuatro de enero de dos mil trece, que corre en fojas cuatrocientos ochenta y ocho a quinientos tres, que confirmó en parte la Sentencia emitida en primera instancia contenida en la resolución de fecha veinticuatro de enero de dos mil trece, que corre en fojas cuatrocientos ochenta y ocho a quinientos tres, que declaró fundada la demanda; modificaron el monto ordenado a pagar al actor lo fijaron en la suma de ochenta y cinco mil ciento setenta y siete y 72/100 nuevos soles (S/ 85,177.72), con lo demás que contiene, cumple con los requisitos de forma contemplados en el inciso a) del artículo 55° y del artículo 57° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificados por el artículo 1° de la Ley N° 27021. **Segundo:** El recurso de casación es un medio impugnatorio extraordinario, eminentemente formal y que procede solo por las causas taxativamente prescritas en el artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, las mismas que 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 causas anteriores. **Tercero:** Asimismo, conforme a lo previsto en el artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, es requisito que la parte recurrente fundamente con claridad y precisión las causales descritas en el artículo 56° de la mencionada ley, y según el caso sustente: 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 aplicada y por qué debió aplicarse, y d)Cuál es la similitud existente entre los pronunciamientos invocados y en qué consiste la contradicción; debiendo el Colegiado Casatorio calificar estos requisitos, y si los encuentra conformes, en un solo acto, debe pronunciarse sobre el fondo del recurso. En el caso que no se cumpla con alguno de estos requisitos, lo declarará improcedente.

Cuarta: Mediante escrito de demanda de fecha veintinueve de enero de dos mil diez, que corre en fojas veintinueve, a la accionante solicita como pretensión principal que se declare la continuidad y vigencia de su relación laboral con la empresa Telefónica del Perú S.A.A. desde su fecha de ingreso el nueve de noviembre de mil novecientos ochenta y uno hasta la actualidad. Como pretensión accesorias, pide el reintegro de la remuneración básica, y de las gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad correspondiente a los años dos mil uno hasta la fecha de vigencia de su relación laboral. **Quinta:** La parte recurrente denuncia como causales de su recurso las siguientes: a) vulneración al debido proceso, amparado en el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú; b) inaplicación del inciso b) del artículo 16° del Decreto Supremo N° 003-97-TR; e g) inaplicación de los artículos 4° y 9° del Decreto Supremo N° 003-97-TR. **Sexto:** Respecto a la causal denunciada en el literal a), se advierte que la misma no está prevista en el artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificada por el artículo 1° de la Ley N° 27021, deviniendo en improcedente. **Sétimo:** Con relación a las causales denunciadas en los literales b) y c), debemos decir que la entidad recurrente no ha cumplido con el requisito que prevé el inciso c) del artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificada por la Ley N° 27021, toda vez que no explica de forma clara ni precisa porqué debieron aplicarse dichas normas legales; además, sus argumentos se orientan a un nuevo examen de los hechos y pruebas aportados al proceso, lo cual no es factible en sede casación por ser contrario a la naturaleza y fines del recurso de casación, deviniendo en improcedentes. Por estas consideraciones, en aplicación de lo dispuesto por el artículo 58° de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, modificada por el artículo 1° de la Ley N° 27021: MI VOTO es porque **SE DECLARE IMPROCEDENTE** el recurso de casación interpuesto por la parte demandada, Telefónica del Perú S.A.A., mediante escrito de fecha uno de abril de dos mil quince, que corre en fojas que corre en fojas ochocientos setenta y siete a ochocientos noventa y cuatro; y **SE ORDENE** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley, en el proceso ordinario laboral seguido por la demandante, Deysi Cleotilde Tadeo Mogollón Viuda de Olguín, sobre pago de beneficios sociales, y otro y se devuelvan. S.S. AREVALO VELA.

denuncia como causal de su recurso la infracción normativa del tercer párrafo del artículo 23° y numeral 2) del artículo 25° de la Constitución Política del Perú. **Sétimo:** Antes del análisis de la causal propuesta, es necesario precisar que el recurso de casación es un medio impugnatorio extraordinario de carácter formal que sólo puede fundarse en cuestiones eminentemente jurídicas y no en cuestiones fácticas o de revaloración probatoria; en ese sentido, la fundamentación por parte de la recurrente debe ser clara, precisa y concreta indicando ordenadamente cuáles son las denuncias que configuran la infracción normativa que incide directamente sobre la decisión contenida en la resolución impugnada o el apartamiento de los precedentes vinculantes dictados, sea por el Tribunal Constitucional o por la Corte Suprema de Justicia de la República. **Octavo:** Bajo esta premisa y emitiendo pronunciamiento sobre la causal propuesta, debemos señalar que del análisis del recurso se advierte que la parte recurrente, si bien cumple con señalar las normas cuyas infracciones denuncia; sin embargo, no cumple con el requisito contemplado en el numeral 3) del artículo 36° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, al no demostrar en forma apropiada la incidencia directa de la infracción denunciada en el sentido de lo resuelto; advirtiéndose de la argumentación expuesta que esta se encuentra orientada a generar en este Supremo Tribunal una nueva apreciación de los hechos respecto al derecho de reintegro de las remuneraciones y su incidencia en los beneficios sociales, situación que ha quedado debidamente dilucidada por la instancia superior. Propósito que no se condice con la naturaleza de este recurso extraordinario de casación; por lo que la causal invocada deviene en improcedente. Por estas consideraciones, en aplicación de lo dispuesto en el primer párrafo del artículo 37° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo: **DECLARARON IMPROCEDENTE** el recurso de casación interpuesto por la demandante, Yessica Mariol Manchego Peñaloza, mediante escrito presentado con fecha catorce de octubre de dos mil catorce, que corre en fojas seiscientos cuarenta a seiscientos cuarenta y cuatro; y **ORDENARON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme a ley, en el proceso ordinario laboral seguido con la entidad demandada, Proyecto Especial de Infraestructura de Transporte Nacional (PROVIAS NACIONAL) sobre indemnización por despido arbitrario y pago de beneficios sociales; interviniendo como ponente la señora jueza suprema De La Rosa Bedriñana notificándose. S.S. AREVALO VELA, YRIVARREN FALLAQUE, ARIAS LAZARTE, DE LA ROSA BEDRIÑANA, MALCA GUAYLUPO. C-1456013-104

1 BLANCAS BRISTAMENTE, Carlos. "El despido en el derecho laboral peruano" Lima: Editorial Jurídica Editores, 2013, pp. 42. C-1456013-103

ANEXO

N° 04

Roj: STS 4017/2013 - ECLI: ES:TS:2013:4017

Id Cendoj: 28079140012013100504

Órgano: Tribunal Supremo. Sala de lo Social

Sede: Madrid

Sección: 1

Fecha: 27/05/2013

Nº de Recurso: 78/2012

Nº de Resolución:

Procedimiento: SOCIAL

Ponente: LUIS FERNANDO DE CASTRO FERNANDEZ

Tipo de Resolución: Sentencia

Resoluciones del caso: STSJ GAL 6391/2012,
STS 4017/2013

SENTENCIA

En la Villa de Madrid, a veintisiete de Mayo de dos mil trece.

Vistos los presentes autos pendientes ante esta Sala en virtud de recurso de casación interpuesto por la representación del Sindicato «COMISIONES OBRERAS» de Galicia frente a la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Galicia en fecha 06/Julio/2012 [autos nº 12/2012], dictada en virtud de demanda formulada por el Sindicato «COMISIONES OBRERAS» de Galicia frente a «ASERPAL, S.A.», «INDUSTRIAS LOSAN S.A.» y al «FONDO DE GARANTÍA SALARIAL», sobre CONFLICTO COLECTIVO.

Es Magistrado Ponente el Excmo. Sr. D. Luis Fernando de Castro Fernandez,

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Por la representación procesal de «COMISIONES OBRERAS» de Galicia se planteó demanda de CONFLICTO COLECTIVO, de la que conoció de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia. En el correspondiente escrito, tras exponer los hechos y fundamentos de derecho, terminaba suplicando se dictara sentencia: «estimatoria de la presente demanda, por la que se declare la nulidad de la decisión extintiva empresarial o, subsidiariamente, se proceda a la declaración de la misma como no ajustada a Derecho».

SEGUNDO.- Admitida a tramite la demanda, se celebró el acto del juicio, en el que la parte actora se afirmó y ratificó en la misma, oponiéndose las demandadas, según consta en acta. Recibido el pleito a prueba, se practicaron las propuestas y declaradas pertinentes.

TERCERO.- Con fecha 6 de julio de 2012 la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, dictó sentencia cuya parte dispositiva es del tenor literal siguiente: «Que desestimando la demanda interpuesta por COMISIONES OBRERAS-CC.OO GALICIA frente a ASERPAL, SA, INDUSTRIAS LOSAN, SA y FOGASA la Sala declara ajustada a derecho la decisión extintiva de la demandada al concurrir causa legal suficiente».

CUARTO.- En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos: «PRIMERO.- La empresa

representada.

3.- En concreto, son criterios constantes de la Sala los que a continuación se indican:

a).- Que «no es suficiente que concurra el mero hecho de que dos o más empresas pertenezcan al mismo grupo empresarial para derivar de ello, sin más, una responsabilidad solidaria respecto de obligaciones contraídas por una de ellas con sus propios trabajadores, sino que es necesaria, además, la presencia de elementos adicionales», porque «los componentes del grupo tienen en principio un ámbito de responsabilidad propio como persona jurídicas independientes que son» [SSTS 30/01/90 Ar. 233 ; 09/05/90 Ar. 3983 ; ... 10/06/08 -rcd 139/05 -; 25/06/09 -rcd 57/08 -; y 23/10/12 -rcud 351/12 -].

b).- Que la dirección unitaria de varias entidades empresariales no es suficiente para extender a todas ellas la responsabilidad, pues tal dato tan sólo será determinante de la existencia del grupo empresarial, no de la responsabilidad común por obligaciones de una de ellas (aparte de otras ya citadas, SSTS 26/01/98 -rec. 2365/1997 -; ... 26/09/01 -rec. 558/2001 -; ... 20/01/03 -rec. 1524/2002 -; 03/11/05 -rcud 3400/04 -; y 21/07/10 -rcud 2845/09 -).

c).- Que tampoco determina esa responsabilidad solidaria la existencia de una dirección comercial común, porque ni el control a través de órganos comunes, ni la unidad de dirección de las sociedades de grupos son factores suficientes para afirmar la existencia de una «unidad empresarial» (SSTS 30/04/99 -rcud 4003/98 ;

ANEXO

N° 05

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA
DE LA LIBERTAD
CENTRO DE
DISTRIBUCION GENERAL

219 Folios 17
02 Juegos

2017 APR 25 AM 2:21
Expediente:
Secretario:
Escrito: Nº 01
DEMANDA DE
DES NATURALIZACION,
REPOSICIÓN POR
DESPIDO INCAUSADO Y
OTROS

JUEZ ESPECIALIZADO EN LO LABORAL DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA LIBERTAD

SELENE TORRES TABOADA, identificada con D.N.I Nº 70254492, con domicilio real en Av. Vera Nº 382, Urbanización Huanchaco Tradicional – Provincia de Trujillo – Departamento de La Libertad, señalando domicilio procesal en Jr. Junín 555 Oficina 202, de esta ciudad y Casilla Electrónica Nº 63463, con sumo respeto a Ud. digo:

NOMBRE Y DOMICILIO DEL DEMANDADO

La presente demanda se encuentra dirigida contra:

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO S.A.C., identificada con Nº de R.U.C. 20164113532, en la persona de su representante legal, siendo que el referido empleador domicilia en Av. Víctor Larco Nº 1770 – Urb. Las Flores - Trujillo – La Libertad.

CADENA DE RADIO Y TELEVISION COSMOS S.A.C, identificada con Nº de R.U.C. 20477268162, en la persona de su representante legal, siendo que el referido empleador domicilia en P.J. Los Halcones Nº 206 Urb. Los Pinos – Trujillo – La Libertad.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Invocando legitimidad e interés para obrar, recurro a vuestro digno Despacho con el objeto de solicitar Tutela Jurisdiccional Efectiva, a fin de interponer, demanda de REPOSICIÓN POR DESPIDO INCAUSADO, en vista del despido incausado del que fuera objeto en fecha 27 de marzo del 2017. Todo ello, previa declaración respecto del reconocimiento de mi contrato de trabajo a plazo indeterminado desde el 01 de Diciembre del 2016, la desnaturalización de modalidad formativa laboral – prácticas pre profesionales – y la desnaturalización de contrato a tiempo parcial.

2.1.1 En ese sentido, como pretensión principal solicito que vuestro Despacho ordene a las codemandadas a reconocermme como trabajadora a plazo indeterminado desde el 01.12.16 y a cumplir con mi efectiva e inmediata reposición en mi puesto habitual de trabajo o en su defecto en otro de igual nivel, categoría y condiciones económicas.

2.2 Como pretensión subordinada, Interpongo demanda de **REPOSICIÓN POR DESPIDO FRAUDULENTO**, por cuanto mi empleador me habría despedido en fecha 27 de marzo del 2017, con ánimo perverso y auspiciado por el engaño, de forma contraria a la verdad y a la rectitud de las relaciones laborales.

2.3 De otro lado, como pretensión accesoria interpongo demanda de **INDEMNIZACIÓN POR DAÑOS Y PERJUICIOS DERIVADOS DE RESPONSABILIDAD CIVIL CONTRACTUAL** por los daños y perjuicios ocasionados como consecuencia del despido del que fuera objeto en fecha 27 de marzo del 2017, en ese sentido, solicito que vuestro Despacho ordene a las codemandadas, a asumir en forma solidaria, en mi favor, una Indemnización por daños y perjuicios por los conceptos de lucro cesante y daño moral, más intereses legales.

2.3.1 En cuanto al Lucro Cesante (daño patrimonial) el valor o monto ordenado a pagar deberá ser calculado hasta el momento de la reposición efectiva en el centro de labores, por tratarse de un daño continuado, siendo ello así, solicitó que este concepto sea liquidado en ejecución de sentencia, de conformidad con el Artículo 63° de la Ley N° 29497.

2.3.2 En cuanto al Daño Moral (daño extrapatrimonial) se solicita el pago de una indemnización cuyo valor o monto asciende a S/.300,000.00 (TRESCIENTOS MIL CON 00/100 NUEVOS SOLES)

2.4 Asimismo, solicito que como consecuencia de la declaración del reconocimiento de mi contrato de trabajo a plazo indeterminado, se ordene a las codemandadas a asumir el pago, en forma solidaria de S/.3.237.84 (TRES MIL DOSCIENTOS TREINTA Y SIETE CON 84/100 SOLES) por concepto de los siguientes BENEFICIOS SOCIALES: pago y reintegro de remuneraciones, pago y reintegro de gratificaciones de fiestas patrias y navidad y bonificación extraordinaria, pago o reintegro de vacaciones trunca; y pago de la compensación por tiempo de servicios, más los intereses legales y financieros correspondientes.

2.5 Finalmente, como pretensión accesoria, al amparo de lo prescrito en el Artículo 16° de la Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo – solicito de modo expreso que se reconozca en favor de mi abogado, Sebastian Carvajal Sánchez con Reg. CALL N° 8831, el pago de honorarios profesionales ascendentes al 30% (treinta por ciento) del monto total ordenado por vuestro Despacho, por todos los conceptos demandados. Así como, se ordene a la parte demandada a asumir el pago de costas procesales. Todo ello, en atención a los fundamentos fácticos y jurídicos que a continuación expongo:

III. FUNDAMENTOS FÁCTICOS O DE HECHO DE LA DEMANDA

3.1 DEBE DECLARARSE LA SOLIDARIDAD DE LAS CODEMANDADAS EN LAS OBLIGACIONES LABORALES, POR PRESENTARSE UN CASO DE VINCULACION ECONÓMICA, GRUPO ECONÓMICO Y EVIDENCIA DE LA EXISTENCIA DE FRAUDE CON EL OBJETO DE BURLAR LOS DERECHOS LABORALES DE LA DEMANDANTE

3.1.1 En fecha 01 de Diciembre del 2016, la demandante inició a laborar para el canal de Televisión UCV – Satelital, operado por la persona jurídica codemandada Universidad Cesar Vallejo S.A.C., puesto que se trataría de una Unidad de Negocios de la misma.

3.1.2 Si bien la relación laboral se habría iniciado bajo una supuesta modalidad formativa laboral, específicamente, mediante un convenio de prácticas pre profesionales, lo cierto es que, la suscripción del referido convenio no se llegó a formalizar, siendo que, la demandante laboró sin un contrato de trabajo escrito desde el 01 de Diciembre del 2016.

3.1.3 En su defecto, de argüir la parte demandada la existencia de un convenio de modalidad formativa laboral, oportunamente, abordaremos porque debiera declararse la desnaturalización del mismo, de conformidad con lo prescrito en el Artículo 51° de la Ley N° 28515 y normas concordantes.

Sin perjuicio de ello, en principio, al no existir contrato de trabajo escrito estimamos deberá aplicarse la presunción contenida en el Artículo 4° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), por la cual se *presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado*.

- 3.1.5 Sin embargo, el 02 de Enero del 2017, la codemandada Cadena de Radio y Televisión Cosmos S.A.C. suscribe con la trabajadora un contrato de trabajo a Tiempo Parcial. Como hemos indicado, oportunamente, detallaremos porqué es que dicho contrato a tiempo parcial no puede ser considerado como válido, es decir, que deberá ser declarado también como desnaturalizado.
- 3.1.6 Lo cierto es que, la demandante, ha laborado de forma ininterrumpida para las codemandadas desde el 01 de Diciembre del 2016 hasta el 27 de Marzo del 2017 fecha en la que fue cesada sin causa justa prevista en la Ley.
- 3.1.7 Durante el desarrollo de la relación laboral, la demandante siempre ha respondido ante los mismos superiores (jefes), siempre ha laborando en el mismo centro de trabajo (estudio de grabaciones ubicado en Av. Larco N° 1679 – Trujillo) y siempre ha realizado las mismas funciones (reportera/conductora/parte del equipo de prensa).
- 3.1.8 Contrariamente, como acreditaremos en lo sucesivo, las codemandadas se constituyen como un grupo económico, como empresas vinculadas económicamente y en definitiva, como un medio que ha servido para defraudar los derechos laborales de la demandante, es decir, ha existido fraude en la contratación con el ánimo de eludir las obligaciones laborales que tienen como presupuesto fáctico la continuidad en los servicios prestados, como es el derecho a ser despedido(a) con causa justa tipificada en la Ley al superar el periodo de prueba y al adquirir la protección contra el despido arbitrario, a que hace referencia el Artículo 27° de la Constitución Política del Perú y el Artículo 10° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, en aplicación concordada.
- 3.1.9 Para entender qué es un *Grupo Económico* y que son *Partes Vinculadas* es posible remitirse a diversos dispositivos normativos dentro de nuestro ordenamiento jurídico, por ejemplo, dentro del ámbito del Derecho Laboral, el Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo decente, aprobado mediante Decreto Supremo N° 008-2008-TR, establece en el Artículo 4° que:

“Se considera como grupo económico al conjunto de empresas, cualquiera sea su actividad u objeto social, que están sujetas al control de una misma persona natural o jurídica o de un mismo conjunto de personas naturales o jurídicas.

Configurado el grupo económico, este se mantendrá mientras continúe el control a que se refiere el párrafo anterior.

Se considera que dos (2) o más empresas tienen vinculación económica cuando:

1. Una persona natural o jurídica posea más de treinta por ciento (30%) del capital de otra persona jurídica, directamente o por intermedio de un tercero.
2. Más del treinta por ciento (30%) del capital de dos (2) o más personas jurídicas pertenezca a una misma persona natural o jurídica, directamente o por intermedio de un tercero.
3. En cualquiera de los casos anteriores, cuando la indicada porción del capital pertenezca a cónyuges o convivientes entre sí o a personas naturales vinculadas hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad [Énfasis añadido]

3.1.10 Por otro lado, para el mercado de valores, la Superintendencia del Mercado de Valores (SMV) ha regulado este fenómeno económico mediante el nuevo **Reglamento de Propiedad Indirecta, Vinculación y Grupos Económicos** aprobado **Resolución de Superintendencia N° 00019-2015**, en el cual se define al grupo económico en el Artículo 7° como:

"(...) 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."

3.1.11 El referido reglamento aprobado por la Superintendencia del Mercado de Valores, refiere en el **Artículo 5°** que se presume la vinculación:

"5.1 Por parentesco, entre personas naturales.

5.2 Por propiedad y/o gestión, entre:

(...) 5.2.3 Las personas naturales que ejercen el control de un mismo grupo económico.

5.2.4 Las entidades de un mismo grupo económico.

5.2.7 Una entidad y los parientes de las personas naturales que ejercen el control sobre esta o que ejercen control del grupo económico al que pertenece esta."

3.1.12 Es innegable que una de las características fundamentales en los grupos económicos es el control. Al respecto, Glosario del Reglamento del TUO 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 – indica que debe entenderse por control:

"Control: Se denomina control a la influencia preponderante y continua en la toma de decisiones de los órganos de gobierno de una persona jurídica. El control puede ser directo o indirecto. El control es directo cuando una persona ejerce más de la mitad del poder de voto en la junta general de accionistas o de socios de una persona jurídica a través de la propiedad directa o indirecta, contratos de usufructo, prenda, fideicomiso, sindicación u otro medio.

Asimismo, el control es indirecto cuando una persona tiene facultad para designar, remover o vetar a la mayoría de los miembros del directorio u órgano equivalente, para ejercer la mayoría de los votos en las sesiones del directorio u órgano equivalente, o para gobernar las políticas operativas y/o financieras; aun cuando no ejerce más de la mitad del poder de voto en la junta general de accionistas o de socios".

- 3.1.13 Lo cierto es que el fenómeno del grupo empresarial o grupo económico, en relación al ámbito laboral, no es un tema desconocido para la doctrina y menos aún para la Jurisprudencia. Arce Ortiz, define al grupo empresarial como:

*"Varias empresas jurídicamente independientes, sometidas a una estrategia general común. Esto es, de unidades empresariales autónomas en torno a una dirección unitaria o entendido como un centro múltiple de actividades empresariales"*¹

- 3.1.14 Como señala acertadamente la jurisprudencia de la Corte Suprema de la República, *"las prácticas corporativas o holdings empresariales no son prohibidas en el derecho en general; en efecto, en el Perú, su existencia está normada (...); 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."* [Casación Laboral N° 328-2012-Lima]

- 3.1.15 En ese mismo sentido, a través del Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral, realizado los días 27 y 28 de Junio de 2008 en Lima, se acordó 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"

- 1.16 La línea jurisprudencial de la Corte Superior de Justicia de La Libertad es congruente en indicar que este fenómeno económico no está prohibido, salvo que incida en forma

¹ Arca Ortiz, Elmer. "Derecho Individual del Trabajo en el Perú, Desafíos y Deficiencias". Palestra Editores; Lima-Perú, 2008; página 113.

desfavorable para el trabajador, generando la elusión de derechos laborales, ante lo cual, debe determinarse una condena de responsabilidad solidaria frente al trabajador, al margen que haya sido trasladado de una empresa a otra, a nivel interno.

3.1.17 En cuanto a los criterios o elementos que permiten identificar a un Grupo Económico, la Corte Suprema a través de la Casación N° 3069-2009-LA LIBERTAD, ratificó aquellos pertinentes, consistentes en:

- i) La participación activa de un mismo funcionario;
- ii) Tener en común un domicilio social;
- iii) la existencia de anuncios periodísticos que presentan a las empresas como un grupo económico.

3.1.18 En el presente caso, en primer lugar, la codemandada Universidad Cesar Vallejo y la codemandada Cadena de Radio y Televisión Cosmos constituyen un Grupo Económico y Partes Vinculadas, a la luz de lo previsto 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, aprobado mediante Decreto Supremo N° 008-2008-TR y; de acuerdo a lo establecido en el Artículo 5° en el Reglamento de Propiedad Indirecta, Vinculación y Grupos Económicos aprobado Resolución de Superintendencia N° 00019-2015.

3.1.19 La codemandada Universidad Cesar Vallejo S.A.C fue constituida por 3 socios fundadores. Los señores Cesar Acuña Peralta (30%), el Sr. Segundo Héctor Acuña Peralta (30%) y el Sr. Juan Hitler Alfaro Cabanillas (40%).

3.1.19.1 Hacia Diciembre del 2015, la referida codemandada estaba constituida por los mismos tres (03) socios accionistas, de la siguiente manera, el Sr. Cesar Acuña Peralta con un representación del 22.44% del capital social (326,523 acciones nominativas); el Sr. Segundo Héctor Acuña Peralta con una representación del 34.37% del capital social (500,390 acciones nominativas); y el Sr. Juan Hitler Alfaro Cabanillas con una representación del 43.20% del capital social (628,791 acciones nominativas).

3.1.19.2 Lo antes afirmado queda acreditado con el contenido de la Copia Literal de la Partida Electrónica N° 11000289 del Registro de Personas Jurídicas de SUNARP que corresponde a la

co-demandada Universidad Cesar Vallejo, así como con la copia certificada de Título Archivado que da origen al Asiento C0102 de la referida partida.

3.1.20 Por su parte, la codemandada Cadena de Radio y Televisión Cosmos fue constituida en el 2011, por tres (03) socios accionistas fundadores, los señores Anthony Johan Alfaro Acuña, el Sr. Christian Alonso Alfaro Acuña y el Sr. Juan Carlos Alfaro Acuña, todos ellos hijos del Sr. Juan Hitler Alfaro Cabanillas y la Sra. María Teresa Acuña de Alfaro.

11.20.1 Estas afirmaciones son comprobadas con la Copia Literal de la Partida Electrónica N° 11164234 del Registro de Personas Jurídicas de SUNARP que corresponde a la co demandada Cadena de Radio y Televisión Cosmos, así como con las Partidas de Nacimiento de los citados socios fundadores.

3.1.21 Es decir que, cuando la codemandada Cadena de Radio y Televisión Cosmos fue creada como persona jurídica, esta era 100% de propiedad de los hijos, es decir, consanguíneos en primer grado, del Sr. Juan Hitler Alfaro Cabanillas quien era propietario del 43.20% de la codemandada Universidad Cesar Vallejo S.A.C.

3.1.21.1 Asimismo, los otros dos (02) accionistas de Universidad Cesar Vallejo son tíos de los socios fundadores o propietarios de la codemandada Cadena de Radio y Televisión Cosmos, por cuanto son hermanos de la madre de los referidos accionistas.

3.1.21.2 De lo expuesto es posible concluir en QUE LA EMPRESA CO DEMANDADA, CADENA DE RADIO Y TELEVISIÓN COSMOS FUE CREADA COMO PARTE DEL GRUPO ECONÓMICO DE LA CO DEMANDADA UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO S.A.C.

3.1.22 En segundo lugar, una serie de acuerdos a nivel societario, durante diciembre del 2016, han conllevado a que la codemandada Cadena de Radio y Televisión Cosmos adquiera las operaciones (licencia y activos) de la unidad de negocios UCV Satelital, de propiedad de Universidad Cesar Vallejo S.A.C., manifestándose así una estrategia general en común. Es decir, aunque en apariencia o formalidad las empresas pretenden ser reconocidas como autónomas, lo cierto es que conforman un centro múltiple de actividades empresariales bajo el mismo control o dirección unitaria.

1.22.1 Por ejemplo, en fecha 05 de Diciembre del 2016, la co demandada Universidad Cesar Vallejo S.A.C. acordó ratificar la transferencia de la autorización, que les otorgara mediante Resolución Ministerial N° 617-2002-MTC/15.03, el Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones para prestar el servicio de radiodifusión comercial por televisión en UHF en la localidad de Trujillo, en favor de la co demandada Cadena de Radio y Televisión Cosmos S.A.C.

1.22.2 Por lo tanto, durante el periodo en que la demandante trabajaba para la co demandada Universidad Cesar Vallejo, esta acordaba a través de la junta general de accionistas ratificar la transferencia de derechos de la señal televisiva de UCV Satelital en favor de la codemandada Cadena de Radio y Televisión Cosmos. En la referida junta se indicó lo siguiente:

"EL PRESIDENTE MANIFESTO QUE COMO ERA DE CONOCIMIENTO DE LOS PRESENTES EN EL MES DE OCTUBRE SE HABIA TOMADO LA DECISION DE TRANSFERIR LA AUTORIZACION OTORGADA A LA UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO SAC, PARA PRESTAR EL SERVICIO DE RADIODIFUSION COMERCIAL POR TELEVISION EN UHF EN LA LOCALIDAD DE TRUJILLO, DEPARTAMENTO DE LA LIBERTAD (...) POR LO QUE VERBALMENTE SE AUTORIZÓ AL GERENTE GENERAL QUE PROCEDA A CELEBRAR EL CONTRATO CORRESPONDIENTE, EL MISMO QUE SE HABIA CELEBRADO CON FECHA 20 DE OCTUBRE DE 2016, POR LO QUE CORRESPONDIA RATIFICAR DICHA TRANSFERENCIA. ACORDANDOSE POR UNANIMIDAD"

1.22.3 En la misma sesión del 06 de diciembre de 2016, la co demandada Universidad Cesar Vallejo S.A.C. autorizó la venta de todos los equipos que se encontraban afectados a la radiodifusión que realizaba la unidad de negocios UCV SATELITAL, debiendo otorgarse la primera opción de compra a la Cadena de Radio y Televisión Cosmos S.A.C., en otras palabras, la co demandada acordó transferir toda la unidad de negocios concediéndosele una posición privilegiada a la co demandada Cosmos, a fin de adquirir las operaciones.

1.22.4 Durante la sesión no se expuso ninguna razón objetiva e independiente que determinara que la primera opción de compra la debía tener dicha empresa, contrariamente, únicamente se expuso ante la junta:

"EL PRESIDENTE MANIFESTÓ QUE SI LA UNIVERSIDAD YA NO SE IBA A DEDICAR A LA RADIODIFUSION, CARECÍA DE OBJETO MANTENER EN NUESTROS ACTIVOS TODOS LOS EQUIPOS Y BIENES QUE SE UTILIZABAN CON ESTA FINALIDAD, POR LO QUE CONSIDERABA QUE DICHOS BIENES DEBERÍAN VENDERSE, Y HABÍA QUE OFERCERSELOS EN PRIMER LUGAR A LA EMPRESA COSMOS S.A.C."

- 22.5 Sin embargo, debe recordarse nuevamente que el Sr. César Acuña Peralta es tío de los propietarios de la co demandada Cadena de Radio y Televisión Cosmos S.A.C, en la medida en que son hijos de su hermana María Teresa Acuña de Alfaro con Juan Hitler Alfaro Cabanillas.
- 22.6 En definitiva, el grupo económico fue utilizado de manera que, formalmente, las operaciones de UCV Satelital como unidad de negocios de la Universidad Cesar Vallejo S.A.C, pasaron a ser controladas por Cadena de Radio y Televisión Cosmos S.A.C, justo durante el periodo en el que la demandante trabajaba para Universidad Cesar Vallejo.
- 22.7 Lo anterior explicaría también la rotación de la demandante de una empresa a otra, y porque en la realidad, ambas co demandadas se configuraban como un solo empleador frente a la demandante.
- 1.22.8 Todo lo expuesto queda acreditado con la copia certificada del título archivado que diera lugar al asiento C0112 de la Partida Electrónica N° 11000289, la misma que ofrecemos en calidad de medio probatorio.
- 3.1.23 En tercer lugar, existe participación fundamental y activa de más de un mismo funcionario, tanto en el Canal UCV Satelital de propiedad de la Universidad Cesar Vallejo S.A.C. como en el Cadena de Radio y Televisión Cosmos S.A.C.
- 3.1.24 El Sr. Raúl Enrique Vásquez Sánchez es Director del Área Técnica de UCV Satelital y a su vez, Gerente General de la codemandada Cadena de Radio y Televisión Cosmos, ambos cargos los ostentó durante el periodo en que la demandante prestó labores para las referidas empresas. Además, el referido Sr. Vásquez Sánchez ha sido jefe de la demandante tanto en su periodo en UCV Satelital como en su periodo en Cosmos TV, destacándose que es el citado funcionario es quien suscribe la carta de cese de la demandante.
- 1.1.24.1 Cabe mencionar que el Sr. Raúl Enrique Vásquez Sánchez no solo ha sido gerente general de la co demandada Cadena de Radio y Televisión Cosmos desde sus orígenes hasta la actualidad, sino que además, desde diciembre del 2016, es miembro del directorio de la referida empresa, tal y como se comprueba con el Asiento C0008 de la Copia Literal de la

Partida Electrónica N° 11164234 del Registro de Personas Jurídicas de SUNARP que corresponde a la co demandada Cadena de Radio y Televisión Cosmos. Destacamos que inclusive, el Sr. Raúl Enrique Vásquez Sánchez ha sido **apoderado** de la co demandada Universidad Cesar Vallejo S.A.C.

112.2 Adicionalmente, la demandante ha respondido también ante el Sr. Alexander Vargas Merino, quien en diciembre de 2016 en UCV Satelital ocupaba el cargo de coordinador de prensa y actualmente, en Cosmos Tv ocupa el mismo cargo. Ello se desprende y acredita del Acta de Constatación Policial de fecha 28 de marzo del 2017, en la cual el referido Sr. Vargas Merino se identifica con dicho cargo y manifiesta además que conoce que la demandante se desempeñaba en dicho lugar desde diciembre del año 2016.

112.3 Otro funcionario que han tenido en común la Universidad Cesar Vallejo S.A.C y la co demandada Cadena de Radio y Televisión Cosmos S.A.C es el Sr. Manuel Felipe Llampén Coronel, quien ha sido miembro del directorio de ambas empresas. Cabe destacar que el tercer miembro del directorio de la co demandada Cadena de Radio y Televisión Cosmos, el Sr. Freddy Llampén Rubio, es a su vez consanguíneo en primer grado, del Sr. Manuel Felipe Llampén Coronel, puesto que es hijo de este con la Sra. Sara Rubio de Llampén.

112.4 Es posible afirmar que ha existido también una rotación masiva e inmediata de trabajadores de Universidad Cesar Vallejo S.A.C que laboran en UCV Satelital a favor de Cadena de Radio y Televisión Cosmos S.A.C, entre diciembre del 2016 y enero del 2017, hecho que deberá ser acreditado con el medio probatorio consistente en la exhibición de las planillas de las codemandadas, de los referidos periodos.

3.1.25 En cuarto lugar, de acuerdo a la Ficha RUC del Sr. Raúl Enrique Vásquez Sánchez su nombre comercial registrado ante SUNAT es "UCV SATELITAL" y su domicilio fiscal está ubicado en "P.J. LOS HALCONES NRO. 206 URB. LOS PINOS – LA LIBERTAD – TRUJILLO".

3.1.26 De forma coincidente, el domicilio fiscal de la codemandada Cadena de Radio y Televisión Cosmos se ubica en "P.J. LOS HALCONES NRO. 206 URB. LOS PINOS – LA LIBERTAD – TRUJILLO". Es decir que, el domicilio de la codemandada Cosmos y el domicilio de su Gerente

General, cuyo nombre comercial como persona con negocio propio es UCV SATELITAL, es el mismo.

11.27 Asimismo, el domicilio del centro de labores de la demandante siempre ha sido el mismo.

La demandante laboró en Diciembre del 2016 en Av. Larco N° 1679 – Urb. California – Trujillo – La Libertad, en los estudio de UCV SATELITAL de propiedad de la codemandada Universidad Cesar Vallejo, en dicho centro de labores claramente se publicitaba el logo y nombre comercial UCV SATELITAL.

11.28 Sin embargo, a partir del 02 de Enero del 2017, fecha en la que supuestamente la demandante pasó a laborar para la codemandada Cadena de Radio y Televisión Cosmos, su centro de labores continuó siendo el ubicado en Av. Larco N° 1679 – Urb. California – Trujillo – La Libertad. Inclusive, actualmente, la publicidad del Canal Cosmos indica que estudios se encuentran en la referida dirección. Cabe destacar que, el inmueble hoy en día publicita el logo y nombre comercial de Cosmos TV.

11.29 Respecto al domicilio común, el Tribunal Constitucional a través de la Sentencia recaída en el expediente N° 6322-2007-PA-TC, del 09 de diciembre de 2008, ha señalado que:

"(...) 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 comparten el mismo domicilio" [Fundamento 6°]

11.30 De otro lado, si bien la codemandada Cadena de Radio y Televisión Cosmos publicita que sus estudios se ubican en la dirección antes señala, para el Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones de acuerdo a su Registro de Estaciones Autorizadas de Radiodifusión por Televisión a Nivel Nacional, la codemandada Universidad Cesar Vallejo tiene sus estudios registrados en el mismo domicilio.

3.1.31 En quinto lugar, UCV Satelital y Tv Cosmos se anuncian y presentan como de un mismo grupo económico. Por ejemplo, el *fan page* o página oficial de UCV Satelital en Facebook actualmente señala *"nos mudamos #TVCosmosViveContigo"* presenta como fotografía principal el logo de "Cosmos" y se dedica a replicar las publicaciones de TvCosmos Perú (página oficial de la codemandada).

32 En sexto lugar, las codemandadas funcionan compartiendo el mismo objeto social. De acuerdo al Asiento B00001 de la Partida Electrónica 11000289 del Registro de Personas Jurídicas de SUNARP, la codemandada Universidad Cesar Vallejo S.A.C. mediante Junta General Universal de accionistas de fecha 26/01/2002 acordó modificar el artículo segundo de sus estatutos agregando a su objeto social el *"explotar señales de radiodifusión sonora y por televisión con fines educativos"*. Lo anterior guarda relación la Ficha RUC de la referida codemandada donde se aprecia que la misma se dedica a actividades de radio y televisión (CIU 92136).

33 Por su parte, la codemandada Cadena de Radio y Televisión Cosmos mediante su escritura pública de constitución, inscrita en el Asiento A00001 de la Partida Electrónica N° 11164243 del Registro de Personas Jurídicas de SUNARP, tiene como objeto social:

"dedicarse a la explotación de los servicios de radiodifusión comercial sonora en sus estaciones de onda media, onda corta y frecuencia modulada, y por televisión, en las frecuencias UHF, VHF y circuito cerrado"

34 Lo mencionado guarda a su vez relación con la Ficha RUC de la referida codemandada donde se aprecia que la misma se dedica a actividades de radio y televisión (CIU 92136). Se destaca además que la demandante ha realizado las mismas labores de reportera/conductora y parte del equipo de prensa, para ambas empresas.

35 En sétimo lugar, al margen de que la demandante haya podido ser registrada como trabajadora de una u otra empresa, en la realidad, la prestación personal del servicio siempre ha sido en favor del grupo económico y no específicamente de una de ellas; pues solo se ha dado un supuesto traslado interno de la demandante, sin solución de continuidad.

36 Al respecto, con la Casación Laboral N° 328-2012-Lima, la Corte Suprema ha manifestado:

"(...) 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 responsabilidad. En tal sentido, para resolver este conflicto jurídico laboral, resulta de aplicación el principio de 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"

- 1.1.37 En el caso de autos, la trabajadora prestó servicios para la codemandada Universidad Cesar Vallejo a través del Canal UCV Satelital hasta el 31 de Diciembre del 2016, siendo que el 02 de Enero del 2017, es decir, el primer día hábil siguiente, pasó a laborar para la codemandada Cadena de Radio y Televisión Cosmos.
- 1.1.38 Siendo ello así, las codemandadas habrían hecho que la demandante, en la formalidad, suscriba un contrato sucesivo, sin solución de continuidad, a favor de una de las empresas del grupo, con lo cual se pone de manifiesto el ánimo fraudulento de cortar, quebrar o interrumpir el record laboral, atentando contra la real naturaleza indeterminada del vínculo laboral, y en definitiva, incidiendo en el supuesto fáctico a partir del cual se adquiere el derecho a la protección contra el despido arbitrario y se liquidan los beneficios sociales.
- 1.1.39 En otras palabras, el fenómeno económico ha servido para defraudar los derechos laborales de la demandante, cuando en la realidad de los hechos las empresas se han constituido en un solo empleador, a la demandante se le ha trasladado de una empresa a otra como si hubieran funcionado de forma independiente, recortando así los derechos laborales que se adquieren con el transcurso del tiempo.
- 1.40 Es justamente la utilización del grupo económico con este animó fraudulento, lo que deviene en sustento jurídico para declarar la condena de la existencia de una obligación solidaria, conforme al anteriormente citado Pleno Jurisdiccional Nacional de Lima del año 2008.
- 1.41 Finalmente, en octavo lugar, otro hecho que abona a la teoría de que se trataría, en la realidad, de un solo empleador es que, de acuerdo a la información brindada a la demandante por el Banco de Crédito del Perú, en la Cuenta de Haberes N° 570-36256242 en donde se efectuaron los pagos de las remuneraciones por los meses de diciembre 2016 y enero 2017, específicamente, en diciembre de 2016 el pago lo habría efectuado el proveedor "Cosmos" identificado con Código N° 099798, es decir que, que la codemandada Cadena de Radio y Televisión Cosmos pagó la remuneración de la trabajadora cuando ésta estaba

"supuestamente" vinculada con UCV Satelital de propiedad de la codemandada Universidad Cesar Vallejo.

42 ES POR TODO LO EXPUESTO QUE SOLICITAMOS A VUESTRO DESPACHO QUE EN APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD, YA QUE EL EMPLEADOR ESTÁ CONSTITUIDO POR UN GRUPO ECONÓMICO, INDEPENDIENTEMENTE DE SU CONFORMACIÓN INTERNA, SE DECLARE Y RECONOZCA LA EXISTENCIA DE UN ÚNICO VÍNCULO LABORAL DESDE EL 01 DE DICIEMBRE DEL 2016 HASTA EL 27 DE MARZO DEL 2017, SIN QUE HAYA OPERADO SOLUCIÓN DE CONTINUIDAD, ASÍ COMO SE RECONOZCA LA SOLIDARIDAD DE AMBAS EMPRESAS FRENTE A LA TRABAJADORA.

12 DEBE DECLARARSE LA EXISTENCIA DE UN UNICO CONTRATO DE TRABAJO A PLAZO INDETERMINADO, EN FAVOR DE LA DEMANDANTE, DESDE EL 01 DE DICIEMBRE DEL 2016 HASTA EL 27 DE MARZO DEL 2017.

1 Como se ha indicado, la demandante inició a laborar para la codemandada Universidad Cesar Vallejo S.A.C, en fecha 01 de Diciembre del 2016. En principio, se suponía que la demandante iba a realizar prácticas pre profesionales en la referida empresa, es decir que, se encontraría vinculada a la misma mediante dicha modalidad formativa laboral, sin embargo, ésta nunca se llegó a concretar.

2 Durante el mes de diciembre de 2016 la codemandada le refirió a la demandante que, con motivo de los cambios en el canal de televisión, entiéndase por el traspaso de UCV Satelital a Cosmos Tv, ya hacia enero del 2017 el tema de su contratación sería regularizado.

2.3 En ese sentido, la demandante habría iniciado la relación laboral, con Universidad Cesar Vallejo, mediante un contrato de trabajo verbal, por lo cual, a tenor de lo prescrito en el Artículo 4° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, debe de presumirse la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado.

- 12.4 Debe recordarse que la citada norma prevé que, el contrato de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. Sin embargo, en el segundo caso, deberá efectuarse con arreglo a los requisitos que la Ley establece.
- 12.5 De forma concordante, el Artículo 51° de la Ley N° 28518 – Ley de Modalidades Formativas Laborales – prescribe que:
- “Se desnaturalizan las modalidades formativas y se entiende de que existe una relación laboral común en los siguientes casos: 1. La inexistencia del convenio de modalidad formativa debidamente suscrito”*
- 12.6 Siendo ello así, ante la inexistencia de un contrato de trabajo escrito y/o de convenio de modalidad formativa laboral debidamente suscrito, solicitamos a vuestra judicatura que declare, en favor de la demandante, la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado desde el 01 de Diciembre del 2016.
- 3.2.7 En el supuesto negado que, la demandada sostenga la validez de la vinculación con la demandante a través de la modalidad formativa laboral antes referida, en lo sucesivo, vamos a acreditar porqué esta carecería de los requisitos de validez contemplados en la Ley y, en consecuencia, debiera ser declarada desnaturalizada.
- 3.2.8 Según el Artículo 2° de la Ley N° 28518, las prácticas pre profesionales constituyen un tipo de modalidad formativa laboral del aprendizaje, con predominio en el Centro de Formación Profesional.
- 3.2.9 Concretamente el Artículo 12° de la referida Ley establece:
- “Es la modalidad que permite a la persona en formación durante su condición de estudiante aplicar sus conocimientos, habilidades y aptitudes mediante el desempeño en una situación real de trabajo.
Este aprendizaje con predominio en el Centro de Formación Profesional se realiza mediante un Convenio de Aprendizaje que se celebra entre:*
1. Una empresa.
 2. Una persona en formación y
 3. Un Centro de Formación Profesional.
- El tiempo de duración del convenio es proporcional a la duración de la formación y al nivel de la calificación de la ocupación”*
- 3.2.10 Como indicamos líneas *ut supra*, el Artículo 51° de la Ley N° 28518 prescribe, algunas de las causales de desnaturalización aplicables a la modalidad formativa en cuestión, por lo tanto,

en primer lugar, las practicas pre profesionales se desnaturalizan por la inexistencia del convenio debidamente suscrito por las partes.

3.2.11 Para acreditar esta causal de desnaturalización habremos de ofrecer como medio probatorio la exhibicional que deberá efectuar la codemandada Universidad Cesar Vallejo del Convenio de Aprendizaje debidamente suscrito y de la Planilla correspondiente a noviembre y diciembre del 2016, por cuanto la Quinta Disposición Complementaria Modificatoria del Decreto Legislativo N° 1246 prevé que los beneficiarios de las diferentes modalidades formativas deben ser declarados como tales en la planilla electrónica.

3.2.11 En segundo lugar, el **Artículo 44°** de la citada Ley regula la duración de la jornada formativa, bajo el siguiente tenor:

“La jornada formativa responde a las necesidades propias de la persona en formación y por ende dependerá del tipo de convenio suscrito, no pudiendo exceder los siguientes límites:

1. *En los Convenio de Aprendizaje:*

(...) b. Con predominio en el Centro de Formación Profesional: Prácticas Preprofesionales: No mayor a seis (6) horas diarias o treinta (30) semanales”.

3.2.12 Concordantemente, a través del **Artículo 1° del Decreto Supremo N° 003-2008-TR** - Dictan medidas sobre jornada máximas de modalidades formativas reguladas por la Ley N° 28518 así como de las prácticas pre-profesionales de Derecho y de internado de Ciencias de la Salud – se ha estipulado que:

“Las personas que se capacitan bajo alguna modalidad formativa regulada por la Ley N° 28518, Ley sobre modalidades formativas laborales, no pueden desarrollar su actividad excediendo las jornadas específicas establecidas en la referida Ley, ni realizar horas extraordinarias. La vulneración de este derecho constituye un supuesto de fraude tipificado en el numeral 6 del artículo 51 de la Ley N° 28518”

3.2.13 En el presente caso, la demandante durante el mes de Diciembre de 2016, laboró unas semanas de lunes a viernes de 8:00 a.m. a 2:00 p.m. y, otras también de lunes a viernes, pero de 8:00 a.m. a 4:00 p.m. En ese sentido, existieron días en los que trabajó más de seis (06) horas y semanas en las que en promedio trabajó más de treinta (30) horas.

3.2.14 Para acreditar dichos hechos ofreceremos como medio probatorio, la exhibicional del Registro de Control de Asistencia de la codemandada Universidad Cesar Vallejo correspondiente a Noviembre y Diciembre del 2016, por cuanto, de conformidad con el

Artículo 1° del Decreto Supremo N° 004-2006-TR modificado por el Artículo 2° del Decreto Supremo N° 010-2008-TR, todo empleador sujeto al régimen laboral de la actividad privada tiene la obligación de tener un registro permanente de control de asistencia, en el que los trabajadores consignan de manera personal su tiempo de labores, siendo que, la obligación incluye a las personas bajo modalidades formativas laborales.

3.2.15 En suma, por aplicación e interpretación conjunta de las normas antes citadas, debe entenderse que el exceso en la jornada máxima formativa constituye un fraude a la Ley que determina la desnaturalización de la modalidad.

3.2.16 Cabe recordar además que, el Artículo 40° del Reglamento de la Ley sobre modalidades formativas laborales prevé que la desnaturalización de la modalidad formativa laboral implica la existencia de una relación laboral.

16.1 El Tribunal Constitucional año 2013, en un caso similar resuelto a través de la Sentencia recaída en el Expediente N° 02725-2011-PA/TC-Cañete ha establecido:

"Pese a ello de las copias simples de control de ingreso/salida del personal de la Oficina Registral de Cañete, obrante a fojas 6 a 25, se aprecia que la recurrente, entre el 19 de junio y el 19 de agosto de 2009, laboró más horas de las que se estipularon en sus convenios, siendo que inclusivo del Informe N° 0004-2009-SUNARP-Z.R.N.° IX/CAN, del 25 de agosto de 2009 (f 130), se desprende que la recurrente, desde las 1:40 p.m. hasta las 3:00 p.m. reemplazaba a un trabajador de Mesa de Partes, labores que venía realizando desde el 28 de julio de 2008, situación que acredita la desnaturalización del convenio de prácticas pre profesionales de la recurrente de conformidad con lo dispuesto por el artículo 1 del Decreto Supremo 003-2008-TR, deviniendo su vínculo laboral en indeterminado, por lo que únicamente podía extinguirse de acuerdo al procedimiento establecido en el artículo 22 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, lo que no ha sido cumplido por la emplazada, sin otorgarle la oportunidad de efectuar los respectivos descargos por las faltas atribuidas y detalles del fundamento 5 supra, hecho que evidencia la afectación del derecho al debido procedimiento, y por consiguiente, de su derecho al trabajo razón por la cual corresponde estimar la demanda" [Énfasis añadido]

7 POR LO TANTO, ES A TENOR DE LOS FUNDAMENTOS EXPUESTO QUE, DE ARGÜIR LA CODEMANDADA QUE LA RELACIÓN ESTA SUSTENTADA EN LA MODALIDAD FORMATIVA LABORAL DE PRACTICAS PRE PROFESIONALES, SOLICITAMOS QUE LA MISMA SEA DECLARADA DESNATURALIZADA POR CARECER DE LOS REQUISITOS DE VALIDEZ PREVISTOS EN LA NORMATIVA ANTES DETALLADA, RECONOCIENDOSE ASI LA EXISTENCIA DE UNA RELACION LABORAL A PLAZO INDETERMINADO.

18 Por otro lado, a partir del 02 de Enero de 2017, la codemandada Cadena de Radio y Televisión Cosmos hizo a la demandante suscribir un contrato a tiempo parcial, en evidente fraude a sus derechos laborales.

19 Al establecerse que, en realidad y para efecto del reconocimiento de derechos y obligaciones laborales, ambas codemandadas se constituyen como un solo empleador, al determinarse que la contratación inicial con Universidad Cesar Vallejo es una a plazo indeterminado, sujeta a una jornada ordinaria, **este contrato de trabajo no pudo ser válidamente novado por otro contrato que fuera menos favorable para el trabajador, como es el caso del contrato a tiempo parcial, ello en razón al beneficio del trabajador obtenido de fuente normativa, como es el caso del contrato a trabajo a plazo indeterminado, que no puede ser desmejorado por un acto posterior.**

2.21 Sobre el particular, el reconocido jurista Américo Plá señala que:

"La regla de la condición más beneficiosa supone la existencia de una situación concreta anteriormente reconocida y determinada que ella debe ser respetada en la medida que sea más favorable al trabajador que la nueva norma que ha de aplicarse"².

2.22 En el caso materia de la presente demanda, al determinarse que la demandante ha estado sujeta a un contrato de plazo indeterminado, por lo tanto, el contrato de trabajo a tiempo parcial celebrado con posterioridad resulta inválido, conforme lo prescrito el Artículo 78° de la LPCL según el cual:

"Los trabajadores permanentes que cesen no podrán ser recontratados bajo ninguna de las modalidades previstas en este Título [refiriéndose a la contratación modal, resultando aplicable también a la contratación a tiempo parcial], salvo que haya transcurrido un año del cese" [aclaración añadida].

3.2.23 Esta interpretación debe ser también concordada con la aplicación del Principio de Continuidad de la Relación Laboral, así como con valores fundamentales del orden constitucional vigente como lo son el *principio de irrenunciabilidad de derechos*, consagrado en el numeral 2 del Artículo 26° de la Constitución Política del Estado; adicionalmente, el

² PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. "LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO". Tercera Edición Actualizada; Editorial Depalma; Buenos Aires-Argentina, 1998. Página 60.

principio de primacía de la realidad según el cual 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 sucede en el terreno de los hechos.

3.2.24 De todas formas, resulta importante hacer breve mención a la invalidez (desnaturalización) también del contrato a tiempo parcial suscrito con la codemandada Cadena de Radio y Televisión Cosmos S.A.C.

3.2.25 Como ha expresado el Tribunal Constitucional a través de la Sentencia recaída en el Expediente signado con N° 03355-2010-PA/TC:

“De la definición legislativa del contrato de trabajo a tiempo parcial, puede inferirse que el elemento que lo configura o delimita es la reducción de la duración del trabajo, es decir, que el legislador ha optado por un criterio cuantitativo para conceptualizar esta modalidad contractual. Por esta razón, este Tribunal considera que esta modalidad contractual se desnaturaliza cuando se prueba que, en la realidad, el trabajo desempeñado dura más del previsto en el contrato de trabajo a tiempo parcial. Asimismo, debe precisarse que esta modalidad contractual, para que sea válida, debe cumplir los requisitos formales previstos en el artículo 13° del Decreto Supremo 001-96-TR y en el artículo 4.º del Decreto Supremo 003-97-TR” [Énfasis añadido]

3.2.26 La jurisprudencia ha logrado establecer que para la validez de este tipo de contratación la jornada de trabajo no debe superar las cuatro horas diarias de labor, dado que lo contrario significa la desnaturalización de la contratación; a lo que debe añadirse el cumplimiento de los requisitos de validez dispuestos por el Artículo 13° del Decreto Supremo N° 001-96-TR, que establece:

“El contrato a tiempo parcial será celebrado necesariamente por escrito. Dicho contrato será puesto en conocimiento, para su registro, ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, en el término de quince (15) días naturales de su suscripción”

3.2.27 En suma, como se puede apreciar los requisitos de validez de la contratación a tiempo parcial, son:

- a) Que la jornada laboral no supere las cuatro horas diarias, o las 24 horas semanales;
- b) Que el contrato sea celebrado por escrito; y
- c) Que el contrato será puesto en conocimiento, para su registro, ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, en el término de quince (15) días naturales de su suscripción.

2.28 Sobre primer requisito vinculado a la jornada de trabajo, debo manifestar que durante mis supuestas labores a tiempo parcial siempre laboré más de cuatro (04) horas diarias.

2.29 A partir de Enero del 2017, fecha en la que supuestamente la demandante empezó a laborar a tiempo parcial, la jornada y el horario de trabajo eran de lunes a viernes de 6:45 a.m. hasta las 2:00 p.m., en ocasiones excediendo dicho horario. Todo ello, habida cuenta de que la demandante trabajaba, además, conduciendo el programa de noticias transmitido por Canal 15 (en Trujillo) denominado "Hoy Noticias".

2.30 La cantidad de horas y días efectivamente laborados por mes podrá extraerse de la exhibicional de registro de control de asistencia o en su defecto, de la aplicación de las presunciones que establece la NLPL ante el incumplimiento.

2.31 Como puede apreciarse, la jornada de trabajo de la demandante, durante los periodos de contratación a tiempo parcial siempre ha excedido del límite establecido por Ley para la validez de dicha contratación, por lo que, vuestro Despacho deberá declarar la DESNATURALIZACIÓN DE LA CONTRATACIÓN A TIEMPO PARCIAL SOSTENIDA CON CADENA DE RADIO Y TELEVISIÓN COSMOS.

2.32 En relación al requisito de puesta en conocimiento de la Autoridad Administrativa del Trabajo para su registro dentro del término de quince (15) días naturales de su suscripción, de conformidad con lo prescrito en el Artículo 23.4 literal a) de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, la parte demandada deberá aportar al proceso la constancia del registro del contrato a tiempo parcial cuya validez cuestionamos, caso contrario, deberán aplicársele las presunciones prescritas en la Ley y concluirse que los mismos carecen del mencionado requisito de validez.

2.33 Cabe destacar sobre el referido requisito que, si bien el Decreto Legislativo N° 1246° ha modificado el Artículo 73° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, eliminando la obligación de poner a conocimiento de la Autoridad Administrativa de Trabajo, los contratos sujetos a modalidad,

ésta norma no resulta de aplicación para los contratos de trabajo a tiempo parcial, por cuanto los mismos aún deben ser registrados bajo sanción de invalidez.

3.2.3.4 EN DEFINITIVA, SOLICITAMOS A VUESTRO DESPACHO QUE EN VIRTUD A LOS FUNDAMENTOS EXPUESTOS LÍNEAS UT SUPRA SE SIRVA DECLARAR LA EXISTENCIA DE UN ÚNICO CONTRATO DE TRABAJO A PLAZO INDETERMINADO ENTRE LA DEMANDANTE Y LAS CODEMANDADAS DESDE EL 01 DE DICIEMBRE DE 2016 HASTA EL 27 DE MARZO DE 2017, EN APLICACIÓN DE LOS PRINCIPIOS DE CONTINUIDAD DE LA RELACIÓN LABORAL, DE IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS Y DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD.

3.3 LA DEMANDANTE HA SIDO OBJETO DE DESPIDO INCAUSADO EN FECHA 27 DE MARZO DEL 2017, POR LO TANTO, AL ACREDITARSE LA AUSENCIA DE EXPRESIÓN DE CAUSA JUSTA EN EL CESE DEBERÁ ORDENARSE LA REPOSICIÓN DE LA TRABAJADORA

12.1 Como refiere Arce Ortiz, el despido es aquella forma de extinción del contrato de trabajo que se produce por voluntad unilateral del empleador. Es, por ello, la que expresa, de manera más evidente, la contraposición de intereses entre empleador y trabajador.³

13.2 Sin perjuicio de la potestad del empleador de efectuar el despido, el Derecho al Trabajo reconocido en el Artículo 22° de la Constitución Política del Perú implica dos (02) aspectos. En primer lugar, el poder acceder a un puesto de trabajo, y de otro lado, el derecho a no ser despedido(a) sino por causa justa.

13.3 Este segundo aspecto del Derecho al Trabajo debe ser entendido como la proscripción de ser despedido salvo por causa justa contemplada en la Ley.

13.4 Por su parte, el Artículo 27° de la Constitución prescribe el mandato del legislador para establecer la protección frente al despido arbitrario. Sobre el particular, el Tribunal Constitucional efectuando un análisis al respecto ha establecido que dicha disposición constitucional "no determina la forma de protección frente al despido arbitrario, sino que la remite a la Ley" [Fundamento 12 de la Sentencia recaída en el Expediente 1124-2001-AA/TC]

³ ARCE ORTÍZ, Elmer Guillermo. La nulidad del despido lesivo de derechos constitucionales, Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, 1999.

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA LIBERTAD
DÉCIMO JUZGADO ESPECIALIZADO EN MATERIA LABORAL
Natasha Alta Manzana P Sub Lote Urbanización Covicorti 07-

EXPEDIENTE N° : 3393-2017
JUEZ : LESLY ROXANA LEON VARGAS
ASISTENTE DE CAUSAS : LUCIA VERONICA MENDOZA
ASISTENTE DE AUDIENC.: LADY CRUZ SEVILLA

ACTA DE REGISTRO DE AUDIENCIA DE CONCILIACION

Trujillo, 22 de agosto del 2017

INICIO: 11:10 A.M.

I. INTRODUCCIÓN:

Presentes en la Sala de **Audiencias N° 11 del Décimo Juzgado Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de la Libertad** con sede en la Av. América Oeste sin número sector Natasha Alta de la Urbanización Covicorti, ante la Magistrada **Dra. LESLY ROXANA LEON VARGAS**, quien se avoca en este acto en la demanda interpuesta por **ANDREA SELENE TORRES TABOADA** contra **UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO SAC Y CADENA DE RADIO Y TELEVISION COSMOS SAC** sobre **PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS**, se procede a verificar la presencia de los intervinientes convocados a esta audiencia.

ACREDITACIÓN DE LA PRESENCIA DE LOS INTERVINIENTES:

DEMANDANTE: ANDREA SELENE TORRES TABOADA
DNI:70254492
ABOGADO DEL DEMANDANTE: SEBASTIAN CARVAJAL SANCHEZ
Registro CALL 8831
Casilla Electrónica: 63463

DEMANDADA: CADENA DE RADIO Y TELEVISION COSMOS SAC, debidamente representada por su apoderado LAURA MELISA DAVILA VASQUEZ
DNI 44741495

ABOGADA DE LA DEMANDADA: KARINA MOSQUEIRA CORREA
Registro CALL 2744
Casilla Electrónica: N°53134

DEMANDADO: UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO SAC. Debidamente representada por su apoderado CARLOS ENRIQUE MOYA LIMO
DNI 18139929

Registro CALL: 3150
Casilla Electrónica: N°2069

Sus datos se registran en audio y video.

CONCILIACIÓN.- Se arriba al siguiente acuerdo conciliatorio
Juez: Después de la advertir la voluntad de conciliar, y de las deliberaciones del caso y con la participación activa del Magistrado, las partes **ARRIBAN A UN ACUERDO CONCILIATORIO TOTAL**, en los siguientes términos:

Sebastian Carvajal Sanchez
ABOGADO
R.C. CALL 8831

PRIMERO.- En este acto la demandante ANDREA SELENE TORRES TABOADA Se DESISTE de todas las pretensiones contra la codemandada UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO SAC., Así mismo SE DESISTE de la reposición por despido incausado, por despido fraudulento así como las pretensiones accesorias lucro cesante y daño moral. Y reconoce que su única y real empleadora es CADENA DE RADIO Y TELEVISION COSMO SAC; la misma que la reconoce como trabajadora, en consecuencia la demandada CADENA DE RADIO Y TELEVISION COSMOS SAC conviene en cancelar a la parte demandante la suma total de S/60,000.00 (SESENTA MIL SOLES), que comprende el pago de beneficios sociales señalados en su escrito de demanda, honorarios profesionales, costas, con sus interés legales, así como la indemnización por daños y perjuicios derivados del cese. Sin perjuicio de lo antes señalado se deja constancia de que este acuerdo conciliatorio no implica un reconocimiento sobre el fondo de la controversia por parte de la demandada, sino únicamente un método alternativo para solución del conflicto.

SEGUNDO.- Respecto al pago del monto conciliado, las partes acuerdan que éste será cancelado en una sola armada a ser pagada el día 15 de setiembre del presente año. La forma de pago será mediante certificado de depósito judicial; bajo apercibimiento de multa de 05 URP en caso de incumplimiento o retardo o pago diminuto; y en caso que se incumpla con el pago se aplicará una penalidad de S/5, 000.00 soles.

RESOLUCIÓN NÚMERO DOS:

AUTOS Y VISTOS, Y CONSIDERANDO:

PRIMERO.- En este acto la demandante ANDREA SELENE TORRES TABOADA Se DESISTE de todas las pretensiones contra la codemandada UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO SAC., Así mismo SE DESISTE de la reposición por despido incausado, por despido fraudulento así como las pretensiones accesorias lucro cesante y daño moral. Y reconoce que su única y real empleadora es CADENA DE RADIO Y TELEVISION COSMOS SAC; la misma que la reconoce como trabajadora, en consecuencia la demandada CADENA DE RADIO Y TELEVISION COSMOS SAC conviene en cancelar a la parte demandante la suma total de S/ 60,000.00 (SESENTA MIL SOLES), que comprende el pago de beneficios sociales señalados en su escrito de demanda, honorarios profesionales, costas, con sus interés legales, así como la indemnización por daños y perjuicios derivados del cese. Sin perjuicio de lo antes señalado se deja constancia de que este acuerdo conciliatorio no implica un reconocimiento sobre el fondo de la controversia por parte de la demandada, sino únicamente un método alternativo para solución del conflicto.

SEGUNDO.- Respecto al pago del monto conciliado, las partes acuerdan que éste será cancelado en una sola armada a ser pagada el día 15 de setiembre del presente año. La forma de pago será mediante certificado de depósito judicial; bajo apercibimiento de multa de 05 URP en caso de incumplimiento o retardo o pago diminuto; y en caso que se incumpla con el pago se aplicará una penalidad de S/5, 000.00 soles.

TERCERO.- Que este acuerdo conciliatorio versa sobre derechos nacidos de normas dispositivas, verificándose que no se han afectado derechos indisponibles y ha sido adoptado por el titular del derecho, habiendo participado el abogado del prestador de servicios; es decir supera el Test de Disponibilidad de Derechos.

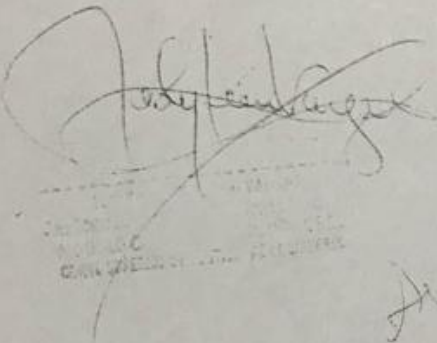
Sebastián Corral Sánchez
ABOGADO
REG. CARL 3331

CUARTO.- Que en este sentido de conformidad con el artículo 30 de la Ley número 29497, debe aprobarse la conciliación arribada por las partes, dándose por concluido el presente proceso, conciliación que adquiere la calidad de *cosa juzgada* conforme lo previsto en el numeral 2 del artículo 43 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

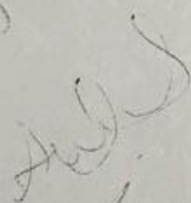
POR LOS FUNDAMENTOS ANTERIORMENTE EXPUESTOS, SE RESUELVE:

APROBAR el Desistimiento formulada por la demandante, y **APROBAR** la conciliación arribada entre el demandante don ANDREA SELENE TORRES TABOADA y la demandada CADENA DE RADIO Y TELEVISION COSMOS SAC, quien deberá cancelar a la parte demandante, la suma total de **S/ 60,000.00 (SESENTA MIL SOLES)**, la misma que será abonada a través del medio de pago ya señalado, en el modo y forma pactado por las partes, bajo los apercibimientos decretados; precisando que dicho acuerdo conciliatorio tiene la calidad de *Cosa Juzgada*. Archívese la presente causa en el modo y forma de Ley.

Finalizó: 11:25 P.M



ANDREA SELENE TORRES TABOADA



Sebastian Cervajal Sanchez
ABOGADO
REG. CALL. 8931

