

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD
CATÓLICA DEL PERÚ**

FACULTAD DE DERECHO



Programa de Segunda Especialidad en Derecho del Trabajo y de la
Seguridad Social

**Responsabilidad económica por adeudos laborales en
los grupos empresariales: Alcance y límites frente a la
falta de vinculación laboral directa**

Trabajo académico para optar el título de Segunda
Especialidad en Derecho del Trabajo y de la Seguridad
Social

Autora:

Magaly Nataly Medina Arellano

Asesora:

Silvia Emperatriz Rebaza Santa Cruz

Lima, 2025

Informe de Similitud

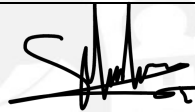
Yo, REBAZA SANTA CRUZ, SILVIA EMPERATRIZ, docente de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú, asesor(a) del Trabajo Académico titulado “Responsabilidad económica por adeudos laborales en los grupos empresariales: Alcance y límites frente a la falta de vinculación laboral directa”, del autor(a) MEDINA ARELLANO, MAGALY NATALY, dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 20%. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software Turnitin el 07/12/2025.

- He revisado con detalle dicho reporte y el Trabajo Académico, y no se advierten indicios de plagio.

- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las pautas académicas.

Lima, 12 de diciembre del 2025

<u>REBAZA SANTA CRUZ, SILVIA EMPERATRIZ</u>	
DNI: 45803939	Firma: 
ORCID: https://orcid.org/0000-0002-5519-432X	

RESUMEN

El presente artículo analiza los fundamentos constitucionales, normativos, jurisprudenciales y prácticos que permiten la extensión de la responsabilidad económica por adeudos laborales a todas las empresas que integran un grupo empresarial, aun cuando el trabajador no haya prestado servicios directos o circulado por cada una de ellas. A través de una revisión dogmática y de campo, mediante entrevistas a magistrados de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, se evidencia que el criterio estructural conocido como “teoría del beneficio común” y la interpretación sistemática de los principios de primacía de la realidad, protección y tutela jurisdiccional efectiva constituyen bases suficientes para imputar solidaridad laboral como mecanismo de eficacia de los derechos constitucionales del trabajo. Asimismo, se identifican tres posturas judiciales vigentes—amplia, condicionada al fraude y restrictiva contractual—y se concluye que la falta de regulación expresa no configura un vacío, sino un campo de integración jurisprudencial que exige uniformidad interpretativa. El análisis permite sostener la viabilidad jurídica y constitucional de la extensión solidaria, orientada a garantizar el pago efectivo de los créditos laborales frente a estructuras empresariales complejas.

PALABRAS CLAVE

Grupo empresarial; responsabilidad solidaria laboral; empleador conjunto; teoría del beneficio económico compartido; primacía de la realidad; tutela jurisdiccional efectiva; protección laboral; adeudos laborales.

ABSTRACT

This article examines the constitutional, normative, jurisprudential and practical foundations that allow the extension of joint liability for unpaid labor debts to all companies forming a corporate group, even when the employee has not rendered services or circulated through each of them. Through doctrinal analysis and field research based on interviews with labor judges from the Superior Court of La Libertad, the study demonstrates that the structural criterion known as the Shared Economic Benefit Theory, together with the systematic interpretation of the principles of Primacy of Reality, Labor Protection and Effective Judicial Protection, provide sufficient grounds to extend joint liability as a mechanism for ensuring the effectiveness of constitutional labor rights. The research identifies three current judicial approaches—broad, fraud-conditioned, and contractual-restrictive—and concludes that the absence of an explicit statutory provision does not constitute a legal vacuum but a field of jurisprudential integration requiring interpretive uniformity. The findings support the legal and constitutional feasibility of extending joint liability to secure effective payment of labor debts within complex corporate structures.

KEY WORDS

Corporate Group; Joint Labor Liability; Joint Employer Doctrine; Joint Benefit Doctrine; Primacy of Reality Principle; Effective Judicial Protection; Labor Protection; Labor Obligations.

INDICE

INTRODUCCIÓN	6
I. Viabilidad jurídica y constitucional de la extensión de la responsabilidad solidaria en grupos empresariales	7
1.1. Concepto y características del grupo empresarial en el Derecho del Trabajo	7
1.2. Fundamentos normativos para la extensión de la responsabilidad solidaria	10
1.3. Principios del Derecho del Trabajo aplicables	13
1.3.1. Principio de primacía de la realidad.....	13
1.3.2. Principio protector del trabajador.....	15
1.4. Jurisprudencia nacional relevante sobre la responsabilidad solidaria en los grupos empresariales	18
1.4.1. Criterios jurisprudenciales de la Corte Suprema	19
1.4.2. Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral 2008.....	20
1.4.3. Jurisprudencia constitucional y principios interpretativos.....	20
1.4.4. Valoración sistemática sobre jurisprudencias y criterios actuales.	21
1.5. Derecho comparado y conclusión parcial	21
1.5.1. España: la doctrina del grupo patológico y la unidad de empresa	21
1.5.2. Argentina: la solidaridad por dirección común y confusión patrimonial	22
1.5.3. Chile: la figura del empleador único.....	23
1.5.4. Lecciones comparadas para el Derecho peruano.....	23
1.6. Conclusión parcial del capítulo I	24
II. Límites y alcances de la responsabilidad solidaria frente a la falta de vinculación laboral directa	24
2.1. La ausencia de vinculación laboral directa: problemática central	24
2.2. La teoría del beneficio común como criterio delimitador	25
2.3. Jurisprudencia restrictiva y defensa de la autonomía societaria	26
2.3.1. Casación N ° 3069-2009-La Libertad (Telefónica del Perú S.A.A.) ..	27
2.3.2. Casación N° 4871-2015-Lima (Corporación Lindley S.A.)	27
2.3.3. Casación N.º 7937-2014-La Libertad	27
2.3.4. Tribunal Constitucional: Exp. N.º 1124-2002-AA/TC y Exp. N.º 00204-2016-PA/TC	27
2.4. Valoración doctrinal: equilibrio entre tutela y seguridad jurídica	28
2.5. Conclusión parcial	29
III. Impacto jurisprudencial y perspectivas finales sobre la responsabilidad solidaria en grupos empresariales	30

3.1.	Impacto de las decisiones judiciales en la responsabilidad solidaria sin vínculo laboral directo.....	30
3.2.	Restricciones jurisprudenciales y defensa de la autonomía societaria.....	31
3.3.	¿Regulación legislativa o suficiencia jurisprudencial? Debate judicial sobre el futuro de la responsabilidad solidaria.....	32
3.4.	Propuesta interpretativa y normativa: hacia un modelo protector y coherente con la realidad del grupo empresarial.....	33
IV.	Conclusiones finales: Posición de la autora.....	35
V.	Referencias bibliográficas.....	36



INTRODUCCIÓN

La creciente complejidad de las estructuras empresariales en las últimas décadas — impulsada por estrategias de integración vertical y horizontal, diversificación de riesgos, planificación tributaria y optimización operativa— ha consolidado la figura del grupo empresarial como un actor central de la economía contemporánea. En estos arreglos, múltiples sociedades jurídicamente independientes operan coordinadamente bajo una dirección común y persiguen un objetivo económico único, lo que en términos laborales plantea una tensión estructural entre la autonomía patrimonial de cada persona jurídica y la efectividad de los derechos del trabajador, parte constitucionalmente protegida. El reto jurídico se agudiza cuando los adeudos laborales —remuneraciones, beneficios sociales, indemnizaciones u otras acreencias— permanecen impagos por la insolvencia, vaciamiento o inactividad de la empleadora formal, mientras otras empresas del conglomerado continúan beneficiándose del mismo proceso productivo.

En el ordenamiento peruano, este problema se sitúa sobre un vacío normativo específico: la legislación laboral positiva no contiene una cláusula general que regule el grupo de empresas ni consagre de modo expreso la responsabilidad solidaria intersocietaria por adeudos laborales; sin embargo, el sistema ofrece un conjunto de principios (primacía de la realidad, protección, irrenunciabilidad), normas antifraude (p. ej., el art. 4 del TUO del D. Leg. 728 y reglas de desnaturalización), y mecanismos supletorios del Derecho civil (solidaridad y responsabilidad por hecho del subordinado) que, interpretados armónicamente con el bloque de constitucionalidad laboral (arts. 22–24 de la Constitución, tutela jurisdiccional efectiva y estándares internacionales OIT), permiten reconstruir una base jurídica para la extensión de responsabilidad cuando se acreditan unidad económica, dirección común, confusión patrimonial o fraude.

La pregunta de investigación en la que se centra el presente trabajo es si debe —y hasta dónde— extenderse la responsabilidad económica por adeudos laborales a todas las empresas de un grupo, incluso sin vínculo laboral directo entre el trabajador y cada una de ellas; por lo que, se determinará si una vez probada la unidad económica y la dirección común, la extensión de responsabilidad solidaria no solo es jurídicamente posible, sino constitucionalmente necesaria para asegurar la efectividad de los derechos laborales, sin desconocer la personalidad jurídica de cada sociedad ni convertir la solidaridad en regla automática por la sola pertenencia a un grupo.

I. Viabilidad jurídica y constitucional de la extensión de la responsabilidad solidaria en grupos empresariales.

La complejización de las estructuras empresariales en la economía moderna ha planteado nuevos desafíos al Derecho del Trabajo, pues hoy es común que varias empresas, aunque jurídicamente independientes, actúen de forma coordinada bajo un grupo empresarial o conglomerado económico, compartiendo dirección y objetivos comunes. Este fenómeno, impulsado por estrategias de competitividad y flexibilidad, ha diluido el modelo tradicional de empresa única y autosuficiente, dando paso a *redes empresariales* donde múltiples entidades participan en un proceso productivo integrado. En tales contextos, identificar al verdadero empleador se torna complejo: ya no existe necesariamente un solo sujeto responsable, sino diversos empleadores aparentemente distintos que, en la práctica, funcionan como una unidad económica, lo cual ha generado incertidumbre jurídica respecto de quién debe asumir las obligaciones laborales frente a los trabajadores, especialmente cuando solo una de las empresas del grupo suscribió el contrato laboral formal.

Esta problemática cobra especial relevancia en casos de adeudos laborales (sueldos, beneficios sociales impagos, indemnizaciones, etc.) donde el empleador directo resulta insolvente o incumple; generándose la siguiente interrogante: ¿Deben responder solidariamente las demás empresas del grupo, aunque el trabajador no tuviese vínculo contractual con ellas?; siendo que, para absolver dicho cuestionamiento, se deben involucrar aspectos de *viabilidad jurídica* –pues tradicionalmente la responsabilidad solidaria requiere previsión legal expresa– y de *compatibilidad constitucional* –dado que se deben conciliar los derechos del trabajador con la seguridad jurídica y la autonomía patrimonial de las empresas. En el Perú, esta discusión se enmarca en un vacío normativo específico: la legislación laboral vigente no define ni regula explícitamente al grupo de empresas en materia laboral; no obstante, la realidad impone soluciones que eviten dejar desprotegidos a los trabajadores ante estructuras empresariales complejas.

1.1. Concepto y características del grupo empresarial en el Derecho del Trabajo.

En el Derecho del Trabajo, se denomina grupo empresarial o grupo de empresas a la forma de organización en la cual varias empresas legalmente independientes operan de manera coordinada bajo una dirección común, integrando una unidad económica. A diferencia del paradigma clásico de una sola empresa aislada, el grupo empresarial implica una pluralidad de sujetos empleadores vinculados por lazos societarios o de control, que actúan con

objetivos económicos compartidos. Es así que, nuestra normativa laboral no contiene todavía una definición expresa de grupo de empresas; no obstante, existen referencias en proyectos y normas complementarias que ayudan a delimitar el concepto. Por ejemplo, el Anteproyecto de Ley General del Trabajo –que recogía propuestas de modernización laboral– señaló que *“hay grupo de empresas cuando varias empresas, jurídicamente independientes, constituyen o actúan como una unidad económica y productiva de carácter permanente y están sujetas a una dirección técnica de contenido general. Cuando un trabajador ha prestado servicios en varias empresas que conforman el grupo, estas son solidariamente”*; y, si bien dicho anteproyecto no llegó a ser ley, refleja el criterio esencial: pluralidad de empresas, unidad económico-funcional y dirección común¹.

Una aproximación similar se encuentra en el artículo cuatro del Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente - Reglamento de la Ley MYPE, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 008-2008-TR que define al *grupo económico* como *“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”*; esta definición proviene del ámbito de promoción empresarial, subraya el elemento de control común como factor determinante de la existencia de un grupo.

En términos doctrinarios tenemos que, Sanguinetti (2013) explica que *“las transformaciones del empleador son consecuencia de la profunda reestructuración del capitalismo contemporáneo, que ha desbordado los esquemas tradicionales del Derecho del Trabajo”* (p. 216), es decir, este autor sostiene que las transformaciones de la economía global y la fragmentación de las estructuras corporativas han diluido la noción clásica de un empleador único, generando nuevas formas de organización que plantean desafíos para la protección laboral (Sanguinetti, 2013). En su análisis, propone distinguir entre empleador plural, complejo e instrumental, categorías que permiten captar la realidad de los conglomerados empresariales; siendo que, en el primer caso, varias empresas ejercen conjuntamente poder de dirección sobre el trabajador; en el segundo, ese poder se distribuye funcionalmente entre entidades del mismo grupo; y en el tercero, una sociedad actúa solo como vehículo formal

¹ Anteproyecto de la Ley General de Trabajo publicado en: Revista Soluciones Laborales. 1ª ed., Gaceta Jurídica, Lima, 2011, p. 9.

del verdadero empleador; entonces pues, el autor sostiene que el Derecho del Trabajo debe adaptar la noción de empleador a la realidad económica para no perder eficacia protectora frente a la descentralización empresarial.

En nuestra localidad, aunque no existe una definición legal expresa del grupo empresarial laboral, como se ha indicado líneas arriba, la doctrina ha desarrollado criterios sustantivos, como el autor Ubillús (2018) que sostiene lo siguiente *“el grupo de empresas, en su dimensión laboral, se caracteriza por una unidad económica y de dirección, en la que las fronteras entre las empresas se desdibujan en los hechos”* (p. 12); es decir, para este autor la configuración se verifica cuando hay intercambio de personal, confusión patrimonial o políticas de gestión comunes, y cuando las decisiones de personal y operativas dependen de un mismo centro de dirección; siendo que, en tales casos, el trabajador no se vincula solo con su empleador formal, sino con una unidad económica global que se beneficia de su trabajo.

Y, si bien el el Decreto Supremo N.º 007-2008-TR antes citado, define el “grupo económico” como aquel que tiene el control común de empresas; sin embargo, omite las consecuencias laborales derivadas de esa integración, como lo señalar el citado referente, Ubillús (2018), *“esta norma brinda solo un indicio del fenómeno económico, pero no resuelve la identificación del empleador real”* (p. 14); por lo que, la doctrina laboral complementa el análisis con los principios de realidad y protección, que permiten determinar quién ejerce efectivamente el poder de dirección y quién se beneficia de la prestación de servicios.

Desde una perspectiva jurisprudencial, Arce y Arriola (2023) destacan que los tribunales peruanos han evolucionado desde una lectura formalista —centrada en el fraude o la simulación— hacia una comprensión más estructural, basada en la figura del empleador conjunto, pues, los autores afirman que *“la Corte Suprema ha transitado desde la sanción del grupo fraudulento hacia el reconocimiento de la actuación conjunta de empresas como un solo empleador real”* (p. 10). Así, lo relevante ya no es probar la existencia de una maniobra ilícita, sino constatar que varias empresas ejercieron simultáneamente funciones de mando y control sobre los trabajadores, este criterio se apoya en la primacía de la realidad, que permite privilegiar la sustancia de las relaciones laborales por encima de las formas jurídicas (Arce & Arriola, 2023). Siguiendo dicha línea, Pasco Cosmópolis (2011) explica que los principios laborales actúan como *“instrumentos de corrección de las desigualdades estructurales”* (p. 590).

En particular, el principio de primacía de la realidad ordena que, ante discrepancia entre lo formal y lo fáctico, prevalezca lo que ocurre en la práctica, siendo justamente que, en atención a este principio se fundamenta que, dentro de los grupos empresariales, la responsabilidad laboral se extienda a todas las empresas que participan de la organización del trabajo, evitando que la fragmentación societaria o contractual se utilice para diluir derechos.

Por tanto, el grupo empresarial laboral se concibe como una unidad económica compuesta por varias empresas jurídicamente independientes, pero funcionalmente integradas bajo una misma dirección, puesto que, su relevancia radica en que, al operar como una unidad productiva única, puede surgir un empleador conjunto o plural, responsable solidariamente de los derechos laborales del trabajador, pues, como resume Ubillús (2018), “nadie sabe para quién trabaja” (p. 8), frase que refleja la dificultad práctica de identificar al verdadero empleador dentro de estructuras corporativas cada vez más interdependientes.

Así, la doctrina nacional coincide en que la unidad económica, la dirección común y el beneficio compartido constituyen los elementos centrales del grupo de empresas a efectos laborales. Ello, considerando que la falta de una norma específica no implica vacío legal, pues los principios del Derecho del Trabajo, la jurisprudencia y la interpretación sistemática del ordenamiento permiten reconocer al empleador real —individual o plural—, garantizando la efectividad de los derechos del trabajador frente a la complejidad de las estructuras empresariales modernas (Ubillús, 2018; Arce & Arriola, 2023; Sanguinetti, 2013; Pasco Cosmópolis, 2011).

1.2. Fundamentos normativos para la extensión de la responsabilidad solidaria.

La extensión de la responsabilidad solidaria en los grupos empresariales no tiene una regulación expresa en el ordenamiento laboral peruano, pero encuentra sustento en la interpretación sistemática de diversas normas constitucionales, civiles y laborales que comparten una finalidad protectora. Estas disposiciones, interpretadas a la luz de los principios del Derecho del Trabajo, permiten afirmar la viabilidad jurídica de imponer responsabilidad solidaria entre las empresas de un mismo grupo cuando se comprueba que han actuado como una unidad económica o funcional.

Cabe señalar que, el artículo 4 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, establece

que “en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado” (TUO D. Leg. 728, 1997, art. 4), es decir, esta norma expresa el principio de primacía de la realidad, que obliga a los jueces a reconocer la existencia del vínculo laboral en función de los hechos, más allá de la forma contractual utilizada. Y, como observa Ubillús (2018), “esta presunción tiene un claro propósito antifraude, orientado a impedir que se encubran relaciones laborales bajo figuras intermedias o societarias” (p. 20); razón por la cual, en los grupos empresariales, este artículo adquiere relevancia porque permite identificar al empleador real, incluso cuando la prestación de servicios se distribuye entre varias empresas del mismo conglomerado.

Por su parte, el artículo 1981 del Código Civil introduce la figura de la responsabilidad por hecho ajeno, al disponer que “aquel que tiene a otro bajo sus órdenes responde por el daño causado por este último, si ese daño se realizó en el ejercicio del cargo o en cumplimiento del servicio respectivo. Aunque concebida en el ámbito civil, esta disposición se ha interpretado extensivamente en materia laboral, algunos autores como Arce y Arriola (2023) destacan que “cuando la empresa matriz dicta las directrices de gestión y control que condicionan el comportamiento de las filiales, la responsabilidad solidaria se justifica por analogía con el artículo 1981, en tanto existe subordinación estructural” (p. 14). Desde esta perspectiva, el control jerárquico dentro del grupo empresarial genera una relación de dependencia funcional semejante a la que el Código Civil describe entre el principal y su subordinado. Nótese que, en la Constitución Política del Perú también se brinda soporte normativo a la extensión de la responsabilidad solidaria, pues, en su artículo 22 se reconoce que “*el trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona*” (Constitución Política del Perú, 1993, art. 22), y el artículo 23 añade que “*ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales ni desconocer la dignidad del trabajador*” (art. 23); mientras que, el artículo 24, por su parte, consagra la prioridad del pago de las remuneraciones y beneficios sociales sobre cualquier otra obligación del empleador. Estos mandatos imponen al Estado y a los jueces la obligación de tutelar la efectividad de los derechos laborales, incluso cuando ello requiera extender la responsabilidad más allá del empleador formal; siendo que, en palabras de Pasco Cosmópolis (2011), “el principio protector implica que la interpretación de la norma debe inclinarse siempre hacia la conservación y eficacia del derecho del trabajador” (p. 592).

La jurisprudencia peruana ha reforzado esta lectura sistemática, como se observa en la Casación N.º 10759-2014-Lima, en la que, la Corte Suprema señaló que la solidaridad entre empresas del mismo grupo “encuentra sustento en la primacía de la realidad, cuando se verifica el ejercicio conjunto del poder de dirección” (Corte Suprema de Justicia de la República, 2014, fundamento 7), asimismo, en la Casación N.º 2406-2009-Lima, el máximo tribunal precisó que, debido al “carácter tuitivo del Derecho Laboral y la prioridad de los créditos laborales”, puede declararse el pago solidario de beneficios entre empresas vinculadas económicamente (Corte Suprema de Justicia de la República, 2009, fundamento 6). Estas decisiones consolidan una interpretación constitucionalmente orientada: el principio de tutela efectiva de los derechos laborales prevalece sobre las formas societarias cuando la separación jurídica entre empresas se utiliza para perjudicar al trabajador.

Asimismo, el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral de 2008 marcó un hito al afirmar expresamente que la solidaridad es procedente “no solo en los casos previstos en el artículo 1183 del Código Civil, sino también cuando exista vinculación económica, grupo de empresas o fraude para eludir derechos laborales” (Pleno Laboral, 2008, Conclusión Tercera), esta postura jurisprudencial amplía los supuestos de solidaridad, legitimando que los jueces la declaren en contextos de unidad económica o dirección común. Arce y Arriola (2023) sostienen que este pronunciamiento “fue decisivo para consolidar una doctrina judicial pro-laboral, que privilegia la protección de la parte más débil sobre el formalismo societario” (p. 17).

Por último, la aplicación armónica de estas normas revela que el ordenamiento jurídico peruano contiene un bloque de legalidad protector compuesto por disposiciones de diversa naturaleza que, interpretadas conforme a los principios de realidad, irrenunciabilidad y favorabilidad, permiten atribuir responsabilidad solidaria entre las empresas que actúan como una sola unidad económica. Así, la extensión de la solidaridad no vulnera la autonomía societaria, sino que materializa la justicia social constitucional, asegurando que el trabajador pueda reclamar sus derechos frente a cualquiera de las empresas que se beneficiaron de su trabajo. Como concluye Ubillús (2018), “la protección efectiva del trabajador requiere trascender la estructura formal del grupo y atender a la realidad del poder de dirección y beneficio común” (p. 22).

En síntesis, consideramos que la base normativa de la responsabilidad solidaria en los grupos empresariales se encuentra dispersa pero interconectada; las mismas que deben vincularse con los principios

constitucionales de protección, las reglas civiles sobre responsabilidad por hecho ajeno y las normas laborales antifraude, ya que, en conjunto conforman un marco suficiente para sostener la procedencia de la solidaridad cuando la realidad demuestra unidad económica y dirección común. De este modo, el Derecho peruano garantiza que los derechos laborales no se diluyan en la complejidad jurídica de las estructuras corporativas contemporáneas.

1.3. Principios del Derecho del Trabajo aplicables.

La extensión de la responsabilidad solidaria en los grupos empresariales encuentra su legitimidad última en los principios fundamentales del Derecho del Trabajo, los cuales actúan como directrices de interpretación y aplicación del ordenamiento jurídico laboral. Estos principios —la primacía de la realidad y protección del trabajador— orientan a los jueces hacia una interpretación que garantice la efectividad de los derechos laborales frente a estructuras empresariales complejas.

1.3.1. Principio de primacía de la realidad

Este principio conocido también como el principio de la realidad sobre las formas— postula que, ante una discordancia entre lo que sucede en la práctica (los hechos efectivos) y lo que establecen los documentos o acuerdos formales, debe darse preferencia a *lo que ocurre en la realidad de los hechos*. En palabras del jurista Américo Plá Rodríguez, se trata del principio según el cual *“en caso de divergencia entre lo que ocurre en la realidad y lo que se ha plasmado en los documentos, debe darse prevalencia a lo que surge en la práctica”* (Plá Rodríguez, 1978, p.34). Nótese que, este principio permite identificar la existencia de una auténtica relación laboral aun cuando las partes hayan intentado encubirla bajo apariencias civiles o comerciales; en otras palabras, si en los hechos concurren los elementos de prestación personal, remuneración y subordinación, la relación jurídica “no puede ser otra que una de naturaleza laboral (no obstante que se pretenda hacer creer que es [...] de naturaleza civil)”, debiendo aplicarse la primacía de la realidad para otorgarle la protección correspondiente (Plá Rodríguez, 1978). En síntesis, prima la verdad de los hechos sobre las formas o denominaciones que las partes hayan dado al contrato

En el ordenamiento peruano, aunque no existe una norma expresa que enuncie este principio, su espíritu impregna tanto la legislación como la jurisprudencia laboral. La Constitución misma, en su artículo 23, exige

que ninguna relación laboral pueda utilizarse para vulnerar derechos fundamentales ni la dignidad del trabajador, lo cual es coherente con la primacía de la realidad: las formas jurídicas no pueden servir de pretexto para menoscabar derechos laborales. Asimismo, la jurisprudencia ha reconocido reiteradamente que “en materia laboral importa más lo que ocurre en la práctica que aquello que las partes pactaron”, privilegiando las *condiciones reales* sobre las aparentes.

Aplicado al caso de los grupos empresariales, el principio de primacía de la realidad permite desentrañar la verdadera identidad del empleador cuando esta se encuentra disimulada tras estructuras societarias complejas, ya que, en muchos grupos económicos, una persona trabajadora puede figurar contractualmente vinculada a una sola razón social, pero en la práctica prestar servicios bajo la dirección unificada de varias empresas o en beneficio de todas ellas. En tales supuestos, la doctrina señala que el grupo de empresas puede operar en la realidad como un “solo empleador”, más allá de la pluralidad formal de personas jurídicas (Pasco Cosmópolis, 2009, p.7).

Ahora bien, la jurisprudencia laboral peruana ha aplicado este criterio para extender la responsabilidad por créditos laborales a todas las empresas involucradas en la relación de trabajo efectiva. Por ejemplo, la Corte Suprema, invocando la primacía de la realidad, atribuyó responsabilidad solidaria a dos empresas que actuaban como unidad en la Casación N° 951-2005-Lima al comprobarse la *circulación de trabajadores* entre ambas bajo subordinación común, señalando que no bastaba la relación societaria formal (una empresa era accionista mayoritaria de la otra) para establecer dicha solidaridad sin los elementos fácticos que evidenciaban un empleador único. Del mismo modo, en la Casación Laboral N° 10759-2014-Lima, se determinó responsabilidad solidaria a varias empresas de un grupo al acreditarse que todas se beneficiaron con los servicios del ex-trabajador, enfatizando que no se trataba de responsabilizarlas *por el mero hecho* de pertenecer al grupo sino por la realidad económica y laboral compartida entre ellas. En otras palabras, la aplicación del principio de realidad en estos casos busca evitar fraudes a la ley laboral.

Debemos mencionar que, el Tribunal Constitucional del Perú, en la *STC Exp. N° 00169-2021-PA/TC*, ha respaldado que la extensión de responsabilidad solidaria en grupos empresariales es una medida

razonable y proporcionada para garantizar efectivamente los derechos laborales cuando la estructura corporativa se utiliza con *“la finalidad de ahorrar costos de naturaleza laboral”* más allá de los límites legales. Para el Tribunal, resulta legítimo intervenir de este modo cuando el grupo de empresas tiene la subalterna intención de defraudar o abusar del Derecho, violando normas imperativas de rango constitucional o infraconstitucional *“como el principio de primacía de la realidad”*.

En consecuencia, si las *apariencias formales* (por ejemplo, múltiples razones sociales o contratos civiles de intermediación) no reflejan la *realidad efectiva* de una relación de trabajo única, el Derecho del Trabajo —fiel a su principio de realidad— debe prescindir de esas formas y considerar a todas las entidades involucradas como un solo empleador a efectos de responsabilidad.

1.3.2. Principio protector del trabajador

El principio protector es reconocido unánimemente como el pilar esencial del Derecho del Trabajo, al punto que se ha dicho que constituye el núcleo central y básico de esta disciplina (Plá Rodríguez, 1978, p.34; Pasco Cosmópolis, 2009, p.7). A diferencia de otros campos del derecho inspirados en la igualdad abstracta de las partes, el Derecho Laboral parte de la constatación de una desigualdad material: la relación de trabajo involucra a un sujeto típicamente débil —el trabajador, en situación de dependencia económica, jurídica y fáctica— frente a un sujeto fuerte — el empleador, dotado de poderes de dirección y organización—. Esta *“desigualdad inherente a la relación de trabajo”* (Pasco Cosmópolis, 2009, p.6) justifica la existencia de un régimen jurídico de protección especial a favor del trabajador, desequilibrando deliberadamente la balanza en sentido inverso para corregir la disparidad. En palabras de la doctrina clásica, el derecho laboral es un derecho *“deliberadamente desigualador”* que atribuye privilegios al débil y limita las facultades del fuerte, poniendo fin al *“absolutismo patronal”* (De Ferrari, citado por Pasco Cosmópolis, 2009, p.7). Así, el principio protector ordena brindar un amparo preferente al trabajador, y se plasma concretamente en varias reglas técnicas: *in dubio pro operario* (en caso de duda interpretativa, se adopta la más favorable al trabajador), aplicación de la norma más favorable (entre dos normas concurrentes, se elige la que mejor beneficie al trabajador) y condición más beneficiosa (los derechos o beneficios otorgados no pueden ser reducidos por cambios normativos o

contractuales posteriores). Estas reglas han sido reconocidas tanto por la legislación como por la jurisprudencia peruana; de hecho, la Constitución Política del Perú incorpora expresamente el principio *in dubio pro operario* al disponer en su artículo 26.2 que “*en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma, prevalece la interpretación más favorable al trabajador*”. Ello evidencia la jerarquía superior del principio protector en nuestro ordenamiento, orientando toda la aplicación del Derecho del Trabajo hacia la tutela del trabajador (su *naturaleza tuitiva*).

Bajo el principio protector, se deja de lado el criterio de estricta igualdad jurídica entre las partes típico del Derecho Civil, sustituyéndolo por un trato preferente al trabajador como medida de justicia material (Pasco Cosmópolis, 1994); siendo que, la doctrina compara este principio con una “*desigualdad compensatoria*” (Plá Rodríguez) o un “*correctivo de la desigualdad social*” (Nicolliello), en tanto reconoce la desigualdad de hecho entre empleador y trabajador y busca atenuar la situación de inferioridad de este último (Pinho Pedreira, citado en Pasco Cosmópolis, 2009); por lo que, en suma, el principio protector impregna todo el Derecho Laboral de una finalidad garantista: asegurar la máxima protección posible al trabajador, considerando su posición vulnerable en la relación laboral.

En el contexto de los grupos empresariales, la operatividad del principio protector resulta crucial para evitar que la fragmentación empresarial se traduzca en desprotección del trabajador, ya que, si cada empresa de un conglomerado fuese considerada aisladamente responsable solo de los trabajadores con los que tiene contrato directo, el grupo podría fácilmente *eludir sus obligaciones laborales* distribuyendo su fuerza laboral o sus contratos de manera estratégica. En síntesis, el principio protector rechaza tales maniobras evasivas, postulando que las normas laborales deben interpretarse y aplicarse de modo que garanticen efectivamente los derechos del trabajador, incluso frente a estructuras empresariales complejas; es así que, en aplicación de este principio, la jurisprudencia peruana ha establecido que la mera existencia de un grupo empresarial no implica automáticamente responsabilidad solidaria, ya que se respeta en principio la personalidad jurídica de cada empresa; sin embargo, *sí* procede la solidaridad cuando se comprueba fraude, simulación o elusión de las obligaciones laborales a través del grupo, como se indica en la ya citada Casación N° 10759-2014-Lima, la Corte Suprema imputó

solidaridad a las empresas vinculadas no por su sola condición de integrantes de un holding, sino porque todas ellas habían obtenido ventajas del trabajo del demandante, de modo que hacer responsable únicamente a la empleadora formal hubiera dejado sin tutela efectiva los derechos del trabajador. Esta decisión refleja una clara aplicación del principio protector: ante la disyuntiva de interpretar el alcance de la responsabilidad de manera restrictiva (solo la empleadora contractual) o extensiva (a todas las beneficiarias reales del trabajo), la Corte Suprema optó por la interpretación más favorable al trabajador, extendiendo la responsabilidad solidaria para asegurar el pago íntegro de sus beneficios sociales.

La misma orientación se advierte en la jurisprudencia constitucional; siendo que, en el expediente 00169-2021-PA/TC, el Tribunal Constitucional avaló que, cuando un grupo económico actúa como una unidad en la práctica, la declaración de un “*solo empleador*” y la consecuente solidaridad constituye una medida necesaria para garantizar el cabal cumplimiento de los derechos reconocidos en sentencia, pues la tutela preferente del trabajador, derivada del principio protector y del derecho fundamental a la tutela jurisdiccional efectiva, legitima esa extensión de responsabilidad a terceros formalmente no demandados, en tanto de otro modo el trabajador no podría hacer efectivos sus derechos laborales vulnerados. El Tribunal enfatizó que el derecho de libertad de empresa no ampara conductas subrepticias dirigidas a desconocer derechos laborales, y que la estructura societaria de un grupo no puede servir de escudo para evadir la normativa imperativa laborales; en consecuencia, siempre que la configuración empresarial múltiple se utilice en fraude a la ley o en perjuicio de los trabajadores, el principio protector exige “*levantar el velo*” corporativo y extender la responsabilidad solidaria a quienes correspondan, con el fin de hacer prevalecer la protección debida al trabajador sobre las formas jurídicas simuladas.

Por último, cabe recordar que el artículo 23 de la Constitución del Perú consagra la especial protección del trabajo y de los trabajadores más vulnerables, disponiendo que “*el trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado*” y que ninguna relación laboral puede menoscabar derechos fundamentales ni la dignidad del trabajador. Esta norma constitucional refleja el núcleo del principio protector en el más alto nivel normativo; y es que, en armonía con ello, la extensión de

la responsabilidad solidaria en grupos empresariales busca precisamente impedir que, mediante la formalización jurídica artificial de las relaciones de trabajo (por ejemplo, contratando al trabajador por una empresa subordinada o terciarizando servicios dentro del mismo grupo), se *desconozcan en la práctica* los derechos que asisten al trabajador en su calidad de sujeto protegido. El principio protector justifica y exige entonces que los jueces laboristas interpreten la ley de modo teleológico y pro-trabajador, permitiendo que la responsabilidad alcance a todas las empresas que, actuando como unidad económica, se han beneficiado de la prestación laboral o han contribuido a la violación de los derechos del trabajador. Y, siendo así, se evita que la formalidad vacía prevalezca sobre la justicia material, asegurando que la dispersión empresarial no se convierta en herramienta de impunidad frente a las obligaciones laborales.

En conclusión, los principios de *primacía de la realidad* y *protección del trabajador* operan conjuntamente como fundamento para extender la responsabilidad solidaria en grupos empresariales cuando la realidad fáctica del vínculo laboral trasciende la forma contractual; pues, el primero de ellos, permite revelar la verdadera relación de trabajo subyacente –considerando al grupo empresarial como un empleador único cuando así lo demuestran los hechos–; mientras que, el segundo de ellos, el principio protector proporciona el sustento axiológico y normativo para inclinar la balanza en favor del trabajador, evitando que las estructuras societarias sean utilizadas para diluir responsabilidades. La doctrina especializada (Plá Rodríguez, Pasco Cosmópolis, entre otros) y la jurisprudencia peruana –tanto constitucional (STC Exp. 00169-2021-PA/TC) como suprema (Cas. Lab. 10759-2014-Lima, entre muchas)– coinciden en que estos principios garantizan que prime la sustancia sobre la forma y que se materialice la finalidad tuitiva del Derecho del Trabajo. De esta manera, se justifica la extensión de la responsabilidad solidaria en contextos donde las apariencias formales no reflejan la auténtica relación laboral, asegurando que ningún trabajador quede desprotegido por artificios legales contrarios a la equidad y a la justicia social que inspiran al Derecho Laboral.

1.4. Jurisprudencia nacional relevante sobre la responsabilidad solidaria en los grupos empresariales.

La jurisprudencia peruana ha desempeñado un papel esencial en la configuración de la doctrina sobre la responsabilidad solidaria dentro de los grupos empresariales, compensando la ausencia de una regulación legislativa específica, ya que, través de diversas sentencias, la Corte Suprema y el Tribunal Constitucional han delineado los criterios para identificar cuándo varias empresas pueden ser consideradas un empleador conjunto o solidario, aplicando los principios de realidad, protección y buena fe.

1.4.1. Criterios jurisprudenciales de la Corte Suprema

Una de las sentencias más relevante –para esta investigación- es la Casación N.º 10759-2014-Lima, en la que la Corte Suprema abordó un caso de trabajadores que prestaban servicios indistintamente para distintas empresas vinculadas; siendo que, en este fallo, la Sala Suprema concluyó que *“las empresas demandadas, pese a su autonomía jurídica, ejercieron de manera conjunta el poder de dirección, lo que justifica la extensión de la responsabilidad solidaria en aplicación del principio de primacía de la realidad”* (citada en Arce & Arriola, 2023, p. 10). Este pronunciamiento consolidó la noción del empleador conjunto, reconociendo que la subordinación y el beneficio compartido prevalecen sobre la formal separación societaria.

Posteriormente, en la Casación N.º 20471-2019-Lima resuelta el 11 de julio de 2022, se reafirmó este enfoque, ya que, en dicho caso, la Corte Suprema sostuvo que *“la existencia de un grupo empresarial se verifica no solo por el control accionario, sino también por la unidad de dirección y el uso común de recursos humanos, financieros o materiales”* (fundamento 8). De este modo, se amplió el criterio de identificación, incorporando la noción de unidad económica y de intereses, con el objetivo de evitar la desnaturalización de la relación laboral y asegurar la eficacia de los créditos laborales.

Asimismo, en la Casación N.º 2406-2009-Lima, la Corte Suprema sostuvo que *“por el carácter tuitivo del Derecho Laboral y la prioridad de los créditos laborales, corresponde declarar la solidaridad entre las empresas vinculadas económicamente”* (citada en Guevara Marín, 2019, p. 45). Este fallo —aunque conocido principalmente por referencias doctrinales— marcó uno de los primeros reconocimientos explícitos de la solidaridad interempresarial en el ordenamiento laboral peruano.

Estas sentencias, analizadas en conjunto, revelan una tendencia clara: la Corte Suprema interpreta la responsabilidad solidaria no como una

sanción excepcional, sino como una consecuencia natural del principio de realidad y de la función social del trabajo; siendo que, como subraya Ubillús (2018), *“la jurisprudencia nacional ha entendido que la unidad de dirección y el aprovechamiento común del trabajo subordinado son suficientes para justificar la extensión de la responsabilidad”* (p. 27).

1.4.2. Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral 2008

El Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral de 2008 constituye un antecedente doctrinal relevante, al establecer que la solidaridad entre empresas es aplicable *“cuando exista vinculación económica, grupo de empresas o fraude para eludir derechos laborales”* (Poder Judicial del Perú, 2008, Conclusión Tercera). Este pronunciamiento unificó criterios a nivel nacional y legitimó que los jueces laborales puedan extender la responsabilidad más allá del empleador formal cuando la realidad económica lo justifique.

Arce y Arriola (2023) sostienen que este Pleno *“representó un punto de inflexión en la jurisprudencia peruana, pues desplazó la lógica de la simulación o el fraude hacia el reconocimiento funcional del grupo de empresas como unidad de mando”* (p. 17). En consecuencia, las resoluciones judiciales posteriores se orientaron hacia una visión sustantiva de la relación laboral, priorizando la efectividad de los derechos del trabajador frente a la fragmentación corporativa.

1.4.3. Jurisprudencia constitucional y principios interpretativos

El Tribunal Constitucional ha contribuido indirectamente al desarrollo de este enfoque, al consolidar principios interpretativos que sustentan la extensión de la solidaridad, pues, en el Expediente N.º 05057-2013-PA/TC (caso Huatuco), el Tribunal señaló que *“la primacía de la realidad constituye un principio implícito del ordenamiento jurídico, que obliga a atender al contenido económico y funcional de las relaciones laborales”*. Y, si bien el fallo no se refiere directamente a los grupos empresariales, su doctrina ha servido de base para justificar la imputación de responsabilidad a quienes ejercen el poder de dirección real.

A su vez, el Tribunal Supremo de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) ha adoptado una postura concordante. En la Resolución N.º 264-2020-SUNAFIL/TFL, precisó que *“la identificación del grupo empresarial a efectos laborales exige comprobar unidad de dirección, confusión patrimonial o comunidad de intereses, siendo procedente la solidaridad cuando el conjunto se beneficia de la prestación del trabajador”*, esta

interpretación administrativa reafirma el enfoque funcional y de tutela efectiva del Derecho Laboral peruano.

1.4.4. Valoración sistemática sobre jurisprudencias y criterios actuales.

La evolución jurisprudencial demuestra que la responsabilidad solidaria entre empresas de un mismo grupo no se configura como una sanción, sino como un mecanismo de protección efectiva frente al uso instrumental de la personalidad jurídica, en palabras de Sanguinetti (2013), *“el Derecho del Trabajo debe actuar como un derecho de resultados, no solo de garantías formales”* (p. 249). Por ello, la extensión de responsabilidad responde a una lógica de justicia material que permite equilibrar la desigualdad estructural entre empleador y trabajador, bajo a dicho sentido, la doctrina judicial peruana ha adoptado una interpretación coherente con el bloque de constitucionalidad laboral, en el cual los principios de realidad, protección y buena fe prevalecen sobre el formalismo societario, justamente, como resume Ubillús (2018), *“la unidad económica, la confusión patrimonial y la dirección común no son ficciones jurídicas, sino expresiones concretas del poder real dentro del grupo empresarial”* (p. 30).

En conclusión, la jurisprudencia nacional ha evolucionado hacia una visión sustantiva del Derecho del Trabajo, consolidando el reconocimiento del empleador conjunto y legitimando la responsabilidad solidaria como instrumento de efectividad de los derechos laborales; siendo que, esta tendencia refuerza la función constitucional del trabajo como fundamento de la justicia social y de la cohesión económica en el Perú.

1.5. Derecho comparado y conclusión parcial

El estudio del derecho comparado resulta esencial para comprender el desarrollo de la responsabilidad solidaria en los grupos empresariales, pues permite identificar tendencias y fundamentos que, aunque diversos en su formulación, comparten una misma finalidad: evitar la elusión de obligaciones laborales mediante la fragmentación formal del empleador.

1.5.1. España: la doctrina del grupo patológico y la unidad de empresa

El modelo español ha influido notablemente en la doctrina latinoamericana. El Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015) no regula expresamente la figura del grupo empresarial laboral; sin embargo, la jurisprudencia del Tribunal Supremo

ha desarrollado el concepto de grupo de empresas “patológico”, aplicable cuando el grupo actúa como una única entidad económica y funcional. Como explica Baylos (2017), *“la responsabilidad solidaria entre empresas del grupo no nace por la mera vinculación societaria, sino cuando existe confusión de plantillas, unidad de dirección y utilización fraudulenta de la personalidad jurídica”* (p. 82). De este modo, el Derecho español distingue entre el grupo mercantil —legítimo y autónomo— y el grupo laboral, caracterizado por el abuso de la forma jurídica para perjudicar derechos de los trabajadores.

La Sentencia del Tribunal Supremo de 20 de junio de 1990 (RJ 1990/5275) fijó los criterios de identificación del grupo patológico: unidad de caja, confusión de personal y actuación bajo una sola dirección laboral. Posteriormente, decisiones como la STS de 27 de mayo de 2002 (RJ 2002/5639) consolidaron la idea de que, ante la constatación de una unidad de empresa en los hechos, procede la responsabilidad solidaria de todas las entidades que integran el grupo. Este enfoque ha sido adoptado como referencia por la doctrina peruana (Ubillús, 2018).

1.5.2. Argentina: la solidaridad por dirección común y confusión patrimonial

En el ordenamiento argentino, la Ley de Contrato de Trabajo N.º 20.744, en su artículo 31, establece expresamente que *“cuando una o más empresas, aunque tengan personalidad jurídica propia, estén bajo dirección, control o administración común, serán solidariamente responsables por las obligaciones laborales y de seguridad social”* (LCT, art. 31).

Este precepto convierte a la Argentina en uno de los sistemas más avanzados en materia de solidaridad interempresarial, ya que reconoce la existencia del grupo laboral sin necesidad de fraude o simulación. Según Ackerman (2016), *“la norma parte del principio de que el trabajador no debe verse afectado por la estructura societaria que el empleador elija para organizar su negocio”* (p. 94).

La jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación ha respaldado esta interpretación, señalando que el fundamento de la solidaridad es el poder económico unitario y la coordinación funcional. En el caso *“Carballo, Luis c. Círculo de Obreros Católicos”* (CSJN, 1984), el tribunal precisó que la autonomía societaria no puede prevalecer sobre la

realidad del vínculo laboral cuando existe comunidad de intereses y unidad de dirección.

La doctrina argentina, en línea con la jurisprudencia, considera que esta forma de solidaridad cumple una función preventiva y reparadora, asegurando la tutela integral de los trabajadores en contextos de integración económica (Machado, 2019).

1.5.3. Chile: la figura del empleador único.

El sistema chileno, reformado por la Ley N.º 20.760 de 2014, introdujo la figura del empleador único, prevista en el artículo 3 del Código del Trabajo, que dispone: *“Dos o más empresas serán consideradas un solo empleador cuando tengan dirección laboral común y exista un uso conjunto de trabajadores o de recursos”* (Código del Trabajo, 2014, art. 3). Esta norma marcó un cambio paradigmático, al reconocer expresamente la posibilidad de que varias sociedades constituyan un solo empleador a efectos laborales. Como señala Gamonal (2016), *“la noción de empleador único reconoce la realidad económica como criterio decisivo y evita que la fragmentación formal prive al trabajador de la tutela jurídica efectiva”* (p. 57).

La jurisprudencia chilena ha aplicado esta figura con cautela, exigiendo prueba suficiente de unidad de dirección y confusión funcional, pero sin requerir fraude o simulación. Este modelo representa un equilibrio entre la protección del trabajador y la preservación de la autonomía empresarial, ofreciendo un referente normativo que el Perú aún no ha incorporado.

1.5.4. Lecciones comparadas para el Derecho peruano

El análisis comparado permite observar tres enfoques:

- En España, la solidaridad surge judicialmente ante conductas abusivas.
- En Argentina, tiene base legal directa y se presume cuando hay dirección común.
- En Chile, se configura mediante reconocimiento normativo del empleador único.

El Derecho peruano, al carecer de una regulación expresa, se aproxima más al modelo español, basado en la jurisprudencia y en la aplicación del principio de realidad. Sin embargo, la evolución de la doctrina y las decisiones de la Corte Suprema demuestran una tendencia a reconocer

la unidad económica y funcional como criterio suficiente para imputar responsabilidad solidaria, sin necesidad de fraude.

Como advierte Ubillús (2018), *“la experiencia comparada demuestra que el Derecho del Trabajo no puede permanecer ajeno a las transformaciones organizativas del capital, pues su función tuitiva exige intervenir donde exista poder real de dirección”* (p. 31).

1.6. Conclusión parcial del capítulo I

El análisis desarrollado en este primer capítulo permite sostener que la responsabilidad solidaria en los grupos empresariales posee una base jurídica y constitucional sólida en el ordenamiento peruano, derivada de la interpretación sistemática de los principios del Derecho del Trabajo y de la doctrina judicial.

Asimismo, el contraste con los sistemas español, argentino y chileno evidencia que el Perú se encuentra en un estadio intermedio: cuenta con fundamentos doctrinales y jurisprudenciales para la solidaridad, pero carece de un marco normativo expreso que establezca los criterios objetivos de aplicación.

Por tanto, resulta necesario avanzar hacia una sistematización jurisprudencial uniforme, que defina los elementos constitutivos del grupo empresarial laboral —unidad de dirección, confusión patrimonial y beneficio común—, garantizando al mismo tiempo la seguridad jurídica y el respeto a la autonomía societaria. Solo así se logrará equilibrar la efectividad de los derechos laborales con la previsibilidad jurídica que exige el Estado Constitucional de Derecho.

II. Límites y alcances de la responsabilidad solidaria frente a la falta de vinculación laboral directa.

2.1. La ausencia de vinculación laboral directa: problemática central

La extensión de la responsabilidad solidaria a empresas que no mantienen una vinculación laboral directa con el trabajador plantea una tensión permanente entre la protección laboral y la seguridad jurídica. En la práctica, los grupos empresariales tienden a dispersar la relación de trabajo entre diversas entidades, fragmentando la subordinación formal para reducir cargas laborales. Neves Mujica (2016) explica que esta fragmentación genera una “dispersión del sujeto empleador que pone en crisis la relación jurídica clásica de trabajo, en tanto la subordinación se difumina entre diversos centros de poder económico” (p. 233). En este contexto, el desafío judicial consiste en identificar al empleador real y determinar si las demás empresas del grupo deben

responder solidariamente pese a no haber contratado directamente al trabajador.

La Corte Suprema, en la *Casación Laboral N.º 10759-2014-Lima* (Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente), sostuvo que “la sola existencia de vínculos societarios no acredita la unidad económica ni justifica la extensión de responsabilidad solidaria; se requiere la existencia de confusión operativa, financiera o de dirección” (Corte Suprema de Justicia, 2014, fundamento 8). Esta posición refleja un criterio prudente: el juez debe valorar los hechos de integración funcional y no solo la forma societaria.

2.2. La teoría del beneficio común como criterio delimitador

La llamada teoría del beneficio común ofrece un parámetro objetivo para determinar la procedencia de la solidaridad laboral. Según Arce Ortiz (2021), esta teoría se sustenta en el principio de que “quien obtiene provecho económico de la fuerza de trabajo debe asumir responsabilidad frente a sus consecuencias jurídicas” (p. 118).

En ese sentido, si varias empresas del grupo empresarial participan del proceso productivo o se benefician de la labor del trabajador —aunque no sean su empleador formal—, pueden ser responsables solidarias, así lo reconoce el Tribunal argentino en la interpretación del artículo 31 de la *Ley de Contrato de Trabajo N.º 20.744*, al señalar que “todas las empresas que actúan bajo dirección o administración común y obtienen beneficios de la actividad de los trabajadores deben responder solidariamente” (CSJN, *Carballo c. Círculo de Obreros Católicos*, 1984). Mientras que, en nuestro país, esta teoría ha sido acogida -de alguna forma- manera implícita, pues, en la *Casación Laboral N.º 2406-2009-Lima* se estableció que “la responsabilidad solidaria surge cuando las empresas del grupo obtienen beneficios directos del trabajo del demandante, aun cuando no exista subordinación jurídica formal” (Corte Suprema de Justicia, 2009, fundamento 9, citado en Guevara Marín, 2019, p. 45).

Ahora bien, a efectos de determinar si realmente debe o no proceder la extensión de responsabilidad solidaria en los grupos empresariales, en el marco de la elaboración del presente artículo, se efectuó algunas entrevistas a los Magistrados de los Juzgados Laborales de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, a partir de las cuales, se ha evidenciado que existe una posición mayoritaria que reconoce la procedencia de la extensión de responsabilidad como expresión de la realidad económica del grupo, orientada por los principios

protector y de primacía de la realidad; siendo que, para esta línea, el eje justificativo no es la circulación del trabajador ni la simulación fraudulenta, sino la obtención de un beneficio económico directo o indirecto por parte de todas las empresas que integran el conglomerado. Así tenemos que el Juez Provisional del Séptimo Juzgado Laboral Permanente de Trujillo, José Saldarriaga, sostiene que la responsabilidad debe extenderse a todas las empresas del grupo empresarial porque *“todas (...) aprovechan o se complementan de las actividades de las demás; entonces, el beneficio de un trabajador (...) es el beneficio del trabajador para todas ellas generando un beneficio común”* (Saldarriaga, 2025). En similar sentido, la Jueza Provisional del Juzgado Transitorio Laboral de Trujillo, Karla Castillo explica que la extensión procede “porque aun cuando el trabajador no haya prestado servicios directos (...) el grupo empresarial (...) se ha beneficiado de su fuerza de trabajo” (Castillo, 2025).²

Lo descrito por los entrevistados, responde a una postura que se asimila a una concepción moderna del empleador plural, que asume que la descentralización empresarial no debe traducirse en fragmentación de la responsabilidad laboral; es así que, podemos sostener que, en atención a la teoría del beneficio común complementa los criterios tradicionales de unidad de dirección o confusión patrimonial, es posible determinar una imputación razonable basada en la causalidad económica del beneficio, lo cual, evita tanto la impunidad empresarial como la aplicación automática de la solidaridad.

Finalmente, es oportuno mencionar que, en atención a las normas analizadas, la jurisprudencia, así como los criterios esbozados por los juzgadores entrevistados, consideramos con mayor refuerzo que, la teoría del beneficio común es, justamente, uno de los principales sustentos para permitir que se extienda la responsabilidad solidaria para cubrir los adeudos laborales a todo el grupo de empresas.

2.3. Jurisprudencia restrictiva y defensa de la autonomía societaria

La jurisprudencia reciente del Poder Judicial y del Tribunal Constitucional ha delineado criterios restrictivos respecto a la extensión de responsabilidad solidaria, enfatizando el respeto a la autonomía societaria como garantía constitucional.

² Resulta necesario precisar que las entrevistas efectuadas a los Magistrados de los Juzgados Laborales de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, han sido efectuadas única y exclusivamente con fines pedagógicos, es decir, a fin de contribuir con el análisis de la presente investigación que desencadena en la elaboración de un artículo; por lo que, no es posible que la información citada sea empleada con otros fines.

2.3.1. Casación N ° 3069-2009-La Libertad (Telefónica del Perú S.A.A.)

En este caso emblemático, la Corte Suprema analizó la relación entre *Telefónica del Perú S.A.A.* y *Telefónica Servicios Comerciales S.A.C.*, determinando la existencia de un grupo económico, pero rechazó la solidaridad porque “no se acreditó que ambas empresas actuaran como una sola entidad laboral ni que existiera confusión patrimonial” (Corte Suprema de Justicia, 2009, fundamento 11).

Arce y Arriola (2023) destacan que esta sentencia “marcó un punto de inflexión, al exigir indicios de fraude o simulación para levantar el velo societario y extender responsabilidad” (p. 16), ya que, con ello, se consolidó un enfoque restrictivo que protege la autonomía patrimonial del grupo empresarial.

2.3.2. Casación N° 4871-2015-Lima (Corporación Lindley S.A.)

En la *Casación Laboral N.º 4871-2015-Lima* (Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria), la Corte Suprema enfatizó que “la responsabilidad solidaria entre empresas del grupo solo procede cuando se pruebe confusión patrimonial, unidad de gestión o aprovechamiento conjunto de la fuerza laboral” (Corte Suprema de Justicia, 2016, fundamento 7).

La Corte advirtió, además, que la creación judicial de solidaridades sin sustento normativo podría vulnerar la libertad de empresa garantizada por el artículo 59 de la Constitución; siendo que, este fallo constituye una referencia clara de contención frente a interpretaciones expansivas.

2.3.3. Casación N.º 7937-2014-La Libertad

En esta decisión, la Corte reiteró que “la pertenencia a un mismo grupo económico no genera per se responsabilidad solidaria, salvo que se demuestre una actuación conjunta que diluya la personalidad jurídica de las empresas involucradas” (Corte Suprema de Justicia, 2015, fundamento 6). La sentencia reafirma la necesidad de una prueba directa de unidad funcional, no meras relaciones corporativas o accionarias.

2.3.4. Tribunal Constitucional: Exp. N.º 1124-2002-AA/TC y Exp. N.º 00204-2016-PA/TC

El Tribunal Constitucional ha adoptado una línea coherente con la Corte Suprema. En el *Expediente N.º 1124-2002-AA/TC*, estableció que “la sola pertenencia a un grupo económico no constituye motivo suficiente para extender responsabilidad solidaria, pues ello afectaría el derecho a la libertad de empresa” (TC, 2003, fundamento 9).

De modo complementario, en el *Expediente N.º 00204-2016-PA/TC*, el Tribunal precisó que “la tutela judicial efectiva no puede justificar la creación judicial de obligaciones solidarias no previstas por la ley; su reconocimiento debe basarse en una motivación razonada y en la existencia de participación funcional” (TC, 2016, fundamento 11).

Estos precedentes refuerzan el equilibrio entre protección y legalidad, evitando que el principio de realidad se convierta en un instrumento de sanción estructural contra el grupo empresarial legítimo.

2.4. Valoración doctrinal: equilibrio entre tutela y seguridad jurídica.

La doctrina nacional y comparada coincide en que el reconocimiento de la solidaridad sin vínculo laboral directo debe estar limitado por criterios de proporcionalidad y causalidad, por ejemplo, Pasco Cosmópolis (2011) advierte que el Derecho del Trabajo “no puede anular la autonomía societaria bajo el pretexto de tutela, pues ello supondría desconocer la legalidad como componente del Estado Constitucional” (p. 602).

De forma convergente, Monereo y Molina (2016) sostienen que el juez debe aplicar una “responsabilidad proporcional” que relacione la extensión solidaria con la intensidad del beneficio obtenido o el grado de participación en la gestión laboral (p. 412); mientras que, en la doctrina peruana, Toyama (2019) propone la adopción de un estándar dual: co-dirección funcional (criterio subjetivo) y beneficio común verificable (criterio objetivo), como única vía para equilibrar tutela y predictibilidad; siendo que, este enfoque evita tanto el fraude empresarial como la inseguridad jurídica.

En atención a los pronunciamientos descritos por nuestros juristas es evidente que el tema sub análisis no mantiene un desarrollo uniforme y además de ello, mantiene diversas aristas que generan mayor debate; y, ello, también ha sido plasmado en las entrevistas efectuadas, pues si bien la mayoría de ellos considera que sí es posible que se deba extender la responsabilidad económica por adeudos laborales a todas las empresas que conforman el grupo empresarial; sin embargo, son claros en señalar que, para ello debe existir una evidente presencia de fraude, abuso del derecho, vaciamiento patrimonial o transferencia de activos destinada a frustrar la ejecución de una sentencia laboral; por ejemplo, la jueza Edith Fernández señala que “*podría extenderse siempre que se acredite la existencia del fraude para burlar derechos laborales*” (Fernández, 2025); y, expone ciertos ejemplos en los que la empresa empleadora transfiere bienes a otra del mismo grupo permaneciendo

formalmente existente en el mercado. Es así que, bajo dicha concepción, la solidaridad no opera como reconocimiento del grupo económico, sino como respuesta correctiva frente al uso instrumental de la personalidad jurídica; siendo que, dicho criterio restrictivo de la Corte Suprema peruana en el caso Telefónica (Cas. 3069-2009), donde la responsabilidad se supedita a prueba plena de confusión patrimonial.

Es oportuno mencionar que, uno de los entrevistados mantiene una postura contractual restrictiva en cuanto a la responsabilidad del empleador, pues rechaza la extensión de responsabilidad solidaria más allá de las empresas donde el trabajador prestó servicios, pues, como indica el Magistrado Ricardo Miranda “solo puede atribuirse la condición de empleadores (...) a aquellas empresas en las que el trabajador ha prestado servicios” y solo “excepcionalmente (...) a quien dirige el grupo empresarial” (Miranda, 2025); dicha interpretación reafirma el carácter bilateral del contrato y la aplicación estricta del principio de relatividad de las obligaciones; en otras palabras, este enfoque presenta el riesgo institucional de reintroducir la lógica civilista formalista en el ámbito laboral, lo que podría desproteger al trabajador ante la fragmentación societaria —aun cuando ella tenga fines económicos integrados— pero garantiza previsibilidad empresarial.

2.5. Conclusión parcial

El análisis jurisprudencial y doctrinal permite concluir que la responsabilidad solidaria en ausencia de vínculo laboral directo es jurídicamente viable; sin embargo, su procedencia debe estar sujeta a criterios estrictos de unidad funcional o beneficio común, debidamente acreditados, como se advierte de las decisiones de la Corte Suprema y del Tribunal Constitucional, las mismas que confirman una tendencia hacia la racionalización de la solidaridad, preservando la autonomía societaria como principio estructural.

En consecuencia, consideramos que el juez laboral peruano al emitir un pronunciamiento, debe aplicar la solidaridad de forma excepcional y motivada, asegurando que la extensión de responsabilidad derive de hechos comprobados de integración económica y funcional, y no de la mera existencia de vínculos corporativos, ya que, este equilibrio garantiza una tutela efectiva del trabajador sin desnaturalizar la seguridad jurídica ni la libertad de empresa; máxime si, nos encontramos bajo un contexto en el cual no existe *uniformidad* y la jurisprudencia se continua generando e

n base a criterios jurisprudenciales; ello revela que, en el Perú, la legitimidad del levantamiento del velo corporativo no descansa en la ley, sino en la hermenéutica judicial, lo que afecta el principio de seguridad jurídica tanto del trabajador como del empleador.

III. Impacto jurisprudencial y perspectivas finales sobre la responsabilidad solidaria en grupos empresariales

3.1. Impacto de las decisiones judiciales en la responsabilidad solidaria sin vínculo laboral directo.

La jurisprudencia peruana ha tenido un rol central en el desarrollo de criterios interpretativos sobre la responsabilidad solidaria en el marco de los grupos empresariales, particularmente en los casos en los que no existe un vínculo laboral directo entre el trabajador y todas las empresas del grupo. En ausencia de una norma expresa en la legislación laboral que regule esta figura, los tribunales han debido recurrir a principios del Derecho del Trabajo, como la primacía de la realidad, la buena fe y el carácter protector de las normas laborales, para resolver estos conflictos.

Desde esta perspectiva, uno de los precedentes más relevantes es la Casación Laboral N.º 2406-2009-Lima, en la cual la Corte Suprema reconoció la posibilidad de declarar la existencia de un “empleador en conjunto” en el marco de un grupo empresarial cuando se acredite unidad económica y confusión patrimonial o funcional entre las empresas; siendo que, en dicho fallo, se sostuvo que: *“La calificación de empleador no se determina exclusivamente por la existencia de un vínculo formal, sino también por los hechos que revelan el verdadero control y dirección sobre la actividad laboral”* (Corte Suprema de Justicia del Perú, Cas. N.º 2406-2009-Lima).

Esta doctrina ha sido reafirmada en resoluciones posteriores, como la Casación N.º 10759-2014-Lima, donde el tribunal enfatizó que los elementos como la dirección común, la confusión de patrimonios y la existencia de un beneficio común entre las empresas del grupo son indicios suficientes para imputarles responsabilidad solidaria; siendo que, el fallo señala expresamente: *“Resulta razonable sostener que cuando el trabajo del demandante benefició a varias empresas del grupo, estas deberían responder solidariamente por las obligaciones laborales”* (Corte Suprema de Justicia del Perú, Cas. N.º 10759-2014-Lima, p. 5).

Además, el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral de 2008 estableció como criterio jurisprudencial que la sola pertenencia a un grupo económico no genera responsabilidad solidaria, salvo que se demuestre un fraude a la ley laboral o una conducta dolosa destinada a evadir obligaciones laborales; y, justamente, este criterio ha servido de base para decisiones posteriores más restrictivas.

Desde el punto de vista de la autora de este trabajo, compartimos y respaldamos aquellas líneas jurisprudenciales que admiten la existencia de responsabilidad solidaria cuando se acredita que el trabajador ha generado valor o ha prestado servicios en beneficio de varias empresas del grupo; y, es que, como sostiene Pasco Cosmópolis (2023), debe superarse la visión puramente societaria del empleador en contextos donde lo determinante es el destino del trabajo realizado y el aprovechamiento empresarial del mismo.

Este enfoque se refuerza con el criterio expresado por el magistrado José Saldarriaga (2025), quien en entrevista señaló que: *“La empresa del grupo que se ha beneficiado del trabajo del demandante no puede ser ajena al cumplimiento de las obligaciones laborales, aunque no figure como empleador formal”* (Saldarriaga, J., entrevista personal, 2025).

Por tanto, resulta razonable, en atención al principio de primacía de la realidad, que se reconozca responsabilidad solidaria cuando se verifique una unidad económica funcional y el beneficio empresarial común, aunque el vínculo contractual haya sido asumido formalmente solo por una de las empresas.

3.2. Restricciones jurisprudenciales y defensa de la autonomía societaria.

Paralelamente a la línea expansiva antes descrita, existe también una tendencia jurisprudencial restrictiva que enfatiza la protección de la autonomía societaria y la necesidad de demostrar fehacientemente el fraude o elusión de la normativa laboral para extender la responsabilidad a otras empresas del grupo, este enfoque busca preservar la seguridad jurídica y evitar la desnaturalización de las formas organizativas válidamente constituidas.

La Casación N.º 20471-2019-Lima refleja este posicionamiento, ya que, en este caso, el trabajador demandó a una empresa del grupo diferente a su empleador formal, pero la Corte declaró infundada la pretensión al considerar que no se acreditaron elementos suficientes que probaran subordinación o aprovechamiento directo del servicio por la empresa demandada, ya que,

según el fallo: "La condición de empleador no puede presumirse del vínculo societario, siendo indispensable la acreditación de elementos objetivos que revelen subordinación o beneficio concreto" (Corte Suprema, 2019).

Esta doctrina encuentra sustento en el Pleno Jurisdiccional Laboral de 2008, que advierte que no toda relación interempresarial implica una responsabilidad solidaria, salvo que se configure una maniobra fraudulenta o se vulnere el principio de irrenunciabilidad de derechos. Frente a esta postura, la magistrada Zaira Ventura manifestó en entrevista una posición crítica: "Hay un uso excesivo de la defensa de la autonomía societaria que termina, en algunos casos, desprotegiendo al trabajador. Si hay prueba suficiente de que hubo una unidad económica y funcional, la responsabilidad solidaria debería declararse" (Ventura, Z., entrevista personal, 2025).

A juicio de la autora de esta investigación, esta última visión es la más adecuada, ya que permite compatibilizar el respeto a la formalidad empresarial con la función social del trabajo. Ello debido a que, el Derecho del Trabajo no debe ser neutral frente a estructuras empresariales que, bajo apariencia formal, encubren relaciones laborales reales. Nótese que, como afirma Sanguineti Raymond (2013), el criterio determinante no debe ser la formalidad del contrato, sino la realidad de la prestación laboral y su inserción en la actividad económica del grupo.

3.3. ¿Regulación legislativa o suficiencia jurisprudencial? Debate judicial sobre el futuro de la responsabilidad solidaria

Es oportuno precisar que, a partir de las respuestas de los magistrados consultados, se advierte una divergencia sustantiva respecto a si debe existir una ley expresa sobre responsabilidad en grupos empresariales, ya que, si bien la mayoría de los ellos que consideran necesaria una regulación legislativa, debido a que existe vacío sostenido desde la expansión de los grupos económicos, como lo sostiene el Magistrado Saldarriaga al indicar "resulta un inmenso vacío normativo (...) respecto a cuáles son las consecuencias del reconocimiento de un grupo de empresas", y que el legislador debería "establecer los aspectos configurativos" para evitar discrecionalidad (Saldarriaga, 2025); postura que comparte la Jueza Fernández; sin embargo, de sus respuestas también se evidencia que la extensión judicial sin marco legal puede devenir en imprevisibilidad y litigiosidad recurrente.

Bajo un análisis diferente, para la Jueza Castillo no es necesaria una norma porque la jurisprudencia “ha mencionado una posición clara respecto al pago solidario” (Castillo, 2025); y, finalmente, para el Magistrado Miranda, no sería lo más viable la emisión de una normativa, pues, -según su postura- la emisión de una ley puede ser contraproducente porque la estructura corporativa es “versátil” y la norma “rápidamente perdería vigencia”; por lo que, el problema debe solucionarse “bajo una perspectiva principal del derecho laboral” (Miranda, 2025).

Queda claro que, en la actualidad no existe una posición uniforme en cuanto a la extensión de la responsabilidad económica hacia todo el grupo de empresas para cubrir los adeudos laborales, específicamente de aquellos trabajadores que no llegaron a prestar servicios de manera directa a cada una de las empresas integrantes del grupo empresarial; sin embargo, al estar en un Estado Constitucional de Derecho, la tutela efectiva exige previsibilidad, puesto que, en un mercado globalizado la regulación rígida puede ser insuficiente; por lo que, consideramos que la respuesta, aunque no parezca absoluta, viene ser la creación de un marco normativo que regule justo estos vacíos legislativos, los mismos que, evidentemente podrían ser complementado con criterios jurisprudenciales, emitidos a partir de dichas normas para equilibrar protección, flexibilidad y certeza, antes las decisiones jurisdiccionales.

3.4. Propuesta interpretativa y normativa: hacia un modelo protector y coherente con la realidad del grupo empresarial

A la luz del análisis doctrinal, jurisprudencial y comparado, resulta evidente que el ordenamiento jurídico peruano aún presenta vacíos normativos en lo que respecta a la responsabilidad solidaria en los grupos empresariales; y, justamente, este déficit se ha intentado suplir mediante criterios jurisprudenciales, con resultados dispares: algunos fallos favorecen una interpretación protectora del trabajo, mientras que otros refuerzan un formalismo societario incompatible con los principios del Derecho del Trabajo. Desde la perspectiva de esta investigación, es necesario avanzar hacia una relectura judicial y normativa que reconozca la existencia de una responsabilidad económica compartida entre las empresas del grupo cuando se verifique que el trabajo del demandante ha generado valor económico para más de una de ellas. Y, sobre todo, debe quedar claro que, esta postura no

desconoce la autonomía societaria, pero la supedita al principio de primacía de la realidad y a la función tuitiva del Derecho del Trabajo.

Máxime si, la Corte Suprema ya ha abierto ese camino con fallos como la Casación N.º 10759-2014-Lima, en la que reconoció la posibilidad de declarar responsabilidad solidaria si el trabajador benefició a varias empresas del grupo. Sin embargo, estos avances deben consolidarse mediante reglas más claras y consistentes.

En tal sentido, en el presente artículo proponemos, a manera de reflexión sobre el análisis de lo investigado, lo siguiente:

1. **Interpretación judicial reforzada del principio de primacía de la realidad:** Los tribunales deben privilegiar el análisis funcional y económico de la relación laboral, considerando indicios como la dirección común, el uso compartido de infraestructura, la rotación de personal y la percepción de una unidad empresarial por parte del trabajador.
2. **Reconocimiento jurisprudencial del concepto de “beneficio común”:** Tal como se desprende de la mayoría de entrevistas, la empresa que se benefició directa o indirectamente del trabajo debe asumir responsabilidad solidaria, aún si no figura como empleador formal, pues, conforme lo manifiesta el Magistrado Saldarriaga Medina: “La identificación del empleador no debe limitarse a lo registral o formal; debe atender a quién recibió los frutos del trabajo” (Saldarriaga, J., entrevista personal, 2025).
3. **Incorporación normativa del empleador en conjunto:** Es necesario una regulación normativa en la que, expresamente la figura del “empleador en conjunto”, estableciendo criterios como la unidad de dirección, la confusión económica o la instrumentalización de la personalidad jurídica como bases para atribuir responsabilidad solidaria.
4. **Inclusión de parámetros interpretativos por parte del Tribunal Constitucional:** Se alienta al TC a emitir un pronunciamiento vinculante sobre esta materia, a fin de dotar de seguridad jurídica a los jueces de primera y segunda instancia que enfrentan casos similares.

En conclusión, la protección del trabajador en escenarios de organización empresarial compleja exige superar una visión rígida del sujeto empleador y adoptar un enfoque material, integrador y tuitivo, en el que se reconozca la realidad productiva como elemento clave para distribuir la responsabilidad. Este

cambio no solo es jurídicamente viable, sino también necesario para garantizar el respeto al principio de justicia social en el ámbito laboral.

IV. Conclusiones finales: Posición de la autora.

El desarrollo del presente artículo permite afirmar, con rigor constitucional y sustento jurídico, que sí es posible y jurídicamente viable extender la responsabilidad económica por adeudos laborales a todas las empresas que conforman un grupo empresarial, aun cuando el trabajador no haya prestado servicios en cada una de ellas. Ello se ratifica en la evidencia doctrinal, jurisprudencial y empírica obtenida, pues demuestra que dicha extensión no constituye una alteración arbitraria de la personalidad jurídica societaria, sino una aplicación coherente del Derecho del Trabajo como sistema protector, construido sobre los principios de primacía de la realidad, tutela jurisdiccional efectiva y protección del trabajador, los cuales demandan que la interpretación de las normas se incline hacia la materialización de los derechos fundamentales del trabajo y no hacia su reconocimiento meramente formal.

La teoría del beneficio común se erige como el criterio delimitador más adecuado en el contexto actual de reconfiguración empresarial, pues reconoce que la fuerza laboral genera ventajas económicas no solo para la empleadora directa, sino para toda la estructura integrada del grupo, lo que impide que la fragmentación societaria se utilice como instrumento de elusión o vaciamiento patrimonial. Aunque subsisten posturas judiciales divergentes, la revisión jurisprudencial comparada, unida a la práctica judicial nacional, evidencia que el ordenamiento peruano cuenta con un bloque normativo y axiológico suficiente para sustentar la solidaridad interempresarial sin requerir necesariamente una regulación legislativa exhaustiva; sin perjuicio de que la uniformización interpretativa resulte deseable para fortalecer la seguridad jurídica.

En síntesis, el estudio confirma que la extensión de responsabilidad solidaria en los grupos empresariales constituye un mecanismo legítimo, necesario y compatible con el modelo constitucional de Estado social y democrático de derecho, orientado a garantizar la eficacia de los derechos laborales frente a las dinámicas actuales de organización del capital. Con ello, se reafirma que la protección del trabajador no se agota en la declaración de derechos, sino en su cumplimiento efectivo, siendo la responsabilidad solidaria una herramienta indispensable para lograrlo en contextos empresariales complejos.

V. Referencias bibliográficas

Doctrina

- Arce Ortiz, E. (2021). *Derecho del Trabajo Contemporáneo*. Lima: Fondo Editorial PUCP.
- Arce, E., & Arriola, R. (2023). *Reflexiones sobre la identificación del empleador en el grupo de empresas*. *Revista Jurídica del Trabajo*, 4(11), 15–25. Lima: Gaceta Jurídica.
- Monereo Pérez, J. L., & Molina Navarrete, C. (2016). *Derecho del Trabajo. Parte General* (2.ª ed.). Madrid: Tecnos.
- Neves Mujica, J. (2016). *Derecho del Trabajo. Sujetos de la relación laboral* (T. II). Lima: Palestra.
- Pasco Cosmópolis, M. (2011). *Los principios del Derecho del Trabajo y su vigencia en el Estado Constitucional*. En *Homenaje a Mario Pasco Cosmópolis* (pp. 589–607). Lima: PUCP.
- Toyama Miyagusuku, J. (2019). *Manual de Derecho del Trabajo* (2.ª ed.). Lima: Gaceta Jurídica.
- Ubillús Bracamonte, R. E. (2018). “Nadie sabe para quién trabaja”: *La identificación del empleador (o de los empleadores) en los grupos de empresas en el Perú*. *Revista de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 19(2), 8–38. USMP.
- Pasco Cosmópolis, M. (2023). *Responsabilidad solidaria y grupos de empresa en el Derecho del Trabajo peruano*. En *Homenaje a Mario Pasco Cosmópolis* (pp. 589–607). Fondo Editorial PUCP.
- Sanguineti Raymond, W. (2013). *Las transformaciones del empleador y el futuro del Derecho del Trabajo*. En **Derecho del Trabajo**, 2013, 215–254.

Jurisprudencia peruana

- Corte Suprema de Justicia de la República. (2009). *Casación Laboral N.º 2406-2009-Lima*.
- Corte Suprema de Justicia de la República. (2009). *Casación Laboral N.º 3069-2009-La Libertad (Telefónica del Perú S.A.A.)*.
- Corte Suprema de Justicia de la República. (2014). *Casación Laboral N.º 10759-2014-Lima*.
- Corte Suprema de Justicia de la República. (2015). *Casación Laboral N.º 7937-2014-La Libertad*.
- Corte Suprema de Justicia del Perú. (2019). *Casación N.º 20471-2019-Lima*. Publicada en el repositorio de jurisprudencia del Poder Judicial.

- Corte Suprema de Justicia de la República. (2016). *Casación Laboral N.º 4871-2015-Lima (Corporación Lindley S.A.)*.
- Tribunal Constitucional del Perú. (2003). *Exp. N.º 1124-2002-AA/TC*.
- Tribunal Constitucional del Perú. (2016). *Exp. N.º 00204-2016-PA/TC*.

Derecho comparado

- Argentina. *Ley de Contrato de Trabajo N.º 20.744* (art. 31).
- Chile. *Código del Trabajo* (Ley N.º 20.760, 2014).
- España. Tribunal Supremo. (2002). *Sentencia de 27 de mayo de 2002 (RJ 2002/5639)*.

Entrevistas personales a Magistrados de los Juzgados Laborales de la Corte Superior de Justicia de La Libertad.³

- Saldarriaga Medina, José Miguel. (2025). Entrevista personal realizada el 5 de noviembre de 2025.
- Castillo Castro, Karla Paola. (2025). Entrevista personal realizada el 5 de diciembre de 2025.
- Miranda Rivera, Ricardo Arturo. (2025). Entrevista personal realizada el 5 de diciembre de 2025.
- Fernández Rosas, Edith del Pilar. (2025). Entrevista personal realizada el 5 de diciembre de 2025.
- Ventura Vega, Zaira Grimaldina. (2025). Entrevista personal realizada el 3 de noviembre de 2025.

³ Se precisa que las entrevistas se encuentran como anexos.