

PONTIFICIA UNIVERSIDAD  
CATÓLICA DEL PERÚ

FACULTAD DE DERECHO



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

Cese de trabajadores trasladados geográficamente entre  
empresas del mismo grupo: una mirada desde la  
subordinación funcional y la tutela resarcitoria y restitutoria.

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

**Autora:**

*Karla Fiorella Holguín García*

**Asesora:**

*Silvia Emperatriz Rebaza Santa Cruz*

Lima, 2025

## Informe de Similitud

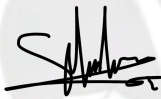
Yo, REBAZA SANTA CRUZ, SILVIA EMPERATRIZ, docente de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú, asesor(a) del Trabajo Académico titulado “Cese de trabajadores trasladados geográficamente entre empresas del mismo grupo: una mirada desde la subordinación funcional y la tutela resarcitoria y restitutoria.”, del autor(a) HOLGUIN GARCIA, KARLA FIORELLA, dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 17%. 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

|   |   |
|---|---|
| REBAZA SANTA CRUZ, SILVIA EMPERATRIZ  |   |
| DNI: 45803939   | Firma:  |
| ORCID:<br><a href="https://orcid.org/0000-0002-5519-432X">https://orcid.org/0000-0002-5519-432X</a> |   |

## **RESUMEN**

El estudio analiza cómo se configura jurídicamente el cese de trabajadores trasladados geográficamente entre empresas pertenecientes a un mismo grupo empresarial, teniendo como eje la subordinación funcional y los principios que orientan la tutela restitutoria y resarcitoria en el Derecho laboral peruano. El problema emerge cuando un trabajador es desplazado a otra empresa del grupo sin cumplir con los requisitos formales del traslado ni con la preservación de sus condiciones esenciales de trabajo, generándose escenarios de ceses encubiertos o extinciones contractuales injustificadas.

El análisis se sustenta en diversos instrumentos normativos, entre ellos: la Constitución Política -en especial, los principios de protección del trabajo y primacía de la realidad-; la Ley de Productividad y Competitividad Laboral; la regulación sobre desplazamientos y movilidad geográfica; y la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y de la Corte Suprema sobre grupos económicos, subordinación y responsabilidad solidaria. Asimismo, se considera la doctrina relativa a la subordinación funcional, que permite identificar al verdadero empleador cuando la prestación laboral se integra en la organización y dirección de otra empresa distinta a la formalmente contratante.

El trabajo concluye que el cese producido tras un traslado irregular constituye un despido inconstitucional, pues vulnera la estabilidad laboral y encubre una ruptura arbitraria del vínculo. Frente a ello, corresponde activar la tutela restitutoria, mediante la reposición cuando se acredita fraude laboral o desnaturalización del traslado, y la tutela resarcitoria, a través del pago de indemnizaciones.

### **Palabras clave**

*Grupos de empresa, subordinación funcional, traslado geográfico, despido encubierto, primacía de la realidad.*

## **ABSTRACT**

This study examines the legal configuration of employment termination involving workers who are geographically transferred between companies within the same corporate group, focusing on the concept of functional subordination and the principles underlying restitutive and compensatory protection in Peruvian labor law. The issue arises when a worker is reassigned to another company in the group without meeting the formal requirements for a valid transfer or safeguarding essential working conditions, leading to concealed dismissals or unjustified contractual terminations.

The analysis draws upon various legal instruments, including the Political Constitution-particularly the principles of worker protection and primacy of reality-the Labor Productivity and Competitiveness Law, regulations on geographical mobility and employee transfers, and relevant jurisprudence from the Constitutional Court and the Supreme Court regarding economic groups, subordination, and joint liability. In addition, the study incorporates doctrinal developments on functional subordination, which help determine the true employer when the worker's activities become integrated into the organization and managerial structure of a company other than the formal contracting entity.

The study concludes that termination arising from an irregular transfer constitutes an unconstitutional dismissal, as it infringes upon job stability and masks an arbitrary severance of the employment relationship. Consequently, workers are entitled to restitutive protection -through reinstatement when fraudulent practices or misuse of transfer mechanisms are proven-and compensatory protection, including the payment of corresponding indemnities.

### **Keywords**

*Corporate groups, Functional subordination, Geographical transfer, Concealed dismissal, Primacy of reality*

## ÍNDICE

### Tabla de contenido

|  |    |
|--|----|
| <b>INTRODUCCIÓN</b> .....  | 6  |
| <b>SECCIÓN I</b> .....   | 7  |
| I.1. Fundamentos conceptuales de la subordinación funcional y su distinción respecto a la subordinación jurídica clásica.....                | 7  |
| 1. La subordinación clásica y sus límites .....  | 8  |
| 2. Emergencia de la subordinación funcional .....  | 8  |
| 3. Elementos característicos de la subordinación funcional.....  | 10 |
| 4. Doctrina comparada sobre subordinación funcional .....  | 11 |
| I.2. El empleador complejo en el Derecho del Trabajo: unidad económica, empleador múltiple y control funcional en grupos empresariales. .... | 12 |
| 1. La unidad económica como fundamento .....   | 14 |
| 2. El empleador múltiple.....  | 16 |
| 3. El control funcional.....   | 17 |
| I.3. Jurisprudencia nacional y comparada sobre subordinación transversal en relaciones laborales complejas.....                              | 18 |
| 1. Jurisprudencia nacional .....   | 19 |
| 1. Casaciones 3069-2009-La Libertad y 3152-2009-Lima: los primeros pasos hacia la solidaridad por subordinación transversal .....            | 19 |
| 2. Casación 328-2012-Lima: exigencia de fraude como requisito adicional .....  | 20 |
| 3. Casación 10759-2014-Lima: solidaridad por aprovechamiento común de los servicios .....  | 20 |
| 4. Jurisprudencia de instancias inferiores: límites en la acreditación probatoria.....   | 20 |
| 5. Tendencias generales y desafíos .....   | 21 |
| 2. Jurisprudencia comparada.....   | 22 |
| España.....  | 22 |
| Uruguay .....  | 23 |
| Chile.....   | 23 |
| 3. Análisis doctrinal de la jurisprudencia .....   | 24 |
| 4. Análisis comparativo .....  | 24 |
| <b>SECCIÓN II</b> .....  | 26 |
| II.1. El traslado geográfico y funcional como manifestación del <i>ius variandi</i> en el marco del grupo empresarial .....                  | 26 |
| 1. Marco teórico y doctrinal del <i>ius variandi</i> en el traslado geográfico.....  | 26 |

|   |           |
|---|-----------|
| 2. Riesgos de desnaturalización: traslados y cesión ilegal de mano de obra .....  | 29        |
| <b>II.2. Unidad económica y desnaturalización del cese tras el traslado entre empresas vinculadas .....</b>   | <b>31</b> |
| 1. Doctrina sobre grupo empresarial y empleador único.....  | 32        |
| 2. Continuidad laboral y subordinación funcional.....   | 34        |
| 3. El cese tras el traslado intra grupo .....   | 35        |
| <b>II.3. Jurisprudencia sobre continuidad del vínculo laboral en contextos de movilidad intra grupo .....</b>   | <b>37</b> |
| <b>Aplicación del principio de primacía de la realidad en contextos de traslado geográfico y funcional dentro de grupos empresariales.....</b>                                | <b>41</b> |
| <b>III.1. Naturaleza y función del principio de primacía de la realidad en el Derecho del Trabajo peruano .....</b>   | <b>41</b> |
| 1. Fundamento constitucional y legal del principio.....   | 42        |
| 2. Función tuitiva en el Derecho del Trabajo.....   | 43        |
| 3. Reconocimiento doctrinal.....  | 44        |
| 4. Aplicaciones generales en la jurisprudencia peruana.....   | 45        |
| 5. Relevancia en contextos de grupos empresariales .....  | 46        |
| <b>III.2. Criterios jurisprudenciales para su aplicación en relaciones laborales encubiertas o fragmentadas en grupos de empresas .....</b>                                   | <b>47</b> |
| <b>III.3. Relevancia del principio de primacía de la realidad para calificar la continuidad del vínculo y la ilicitud del cese en casos de traslado interempresarial.....</b> | <b>55</b> |
| 1. La primacía de la realidad y la continuidad laboral en traslados intra grupo. ....   | 56        |
| 3. El traslado como posible instrumento de fraude laboral .....   | 57        |
| 3.1. El traslado como mecanismo de desnaturalización del vínculo .....  | 57        |
| A. ¿Por qué los traslados pueden servir para defraudar derechos laborales? .....  | 58        |
| B. Cómo detectar el fraude: indicadores probatorios (test probatorio operativo).....  | 59        |
| 3.2. Efectos del reconocimiento de la continuidad real.....   | 60        |
| Remedios judiciales y consecuencias jurídicas .....   | 60        |
| 4. La primacía de la realidad como herramienta de tutela restitutoria y resarcitoria .....  | 62        |
| 4.1. Función restitutoria: restauración del vínculo y continuidad de la relación laboral.....   | 62        |
| 4.2. Función resarcitoria: compensación económica por la afectación del vínculo .....   | 63        |

|   |           |
|---|-----------|
| 4.3. Proyección estructural y límite a la fragmentación empresarial .....   | 64        |
| <b>IV.1. Régimen legal de la reposición y regulación comparada .....</b>  | <b>66</b> |
| IV.2. Régimen legal de la indemnización por despido arbitrario: elementos constitutivos, base de cálculo y regulación comparada .....       | 68        |
| 1. Elementos constitutivos de la indemnización laboral en el contexto intra grupo.....  | 69        |
| 2. Base de cálculo y principios aplicables.....   | 69        |
| 3. Función reparadora y disuasoria de la indemnización .....  | 70        |
| 4. Desafíos del sistema peruano y necesidad de interpretación extensiva   | 71        |
| IV.3. Aplicación de la continuidad del vínculo y la responsabilidad solidaria del grupo empresarial en la cuantificación resarcitoria ..... | 71        |
| 1. El principio de continuidad del vínculo laboral en los traslados intra grupo .....   | 72        |
| 2. La responsabilidad solidaria del grupo empresarial y su incidencia en la cuantificación indemnizatoria.....                              | 73        |
| 3. Interrelación entre continuidad y solidaridad en la determinación del quantum resarcitorio .....   | 74        |
| 4. La proyección de ambos principios hacia una tutela integral.....   | 75        |
| IV.4. Determinación de la legislación aplicable en casos de traslado internacional dentro de grupos empresariales .....                     | 75        |
| 1. El principio de territorialidad y sus límites en el trabajo transnacional ...  | 76        |
| 2. La continuidad del vínculo y la elección de la ley más favorable .....   | 76        |
| 3. El rol del juez nacional y la protección frente al fraude laboral transnacional .....  | 77        |
| 4. Hacia una doctrina unificada sobre legislación aplicable en el grupo multinacional.....  | 78        |
| IV.5. Propuesta de criterios jurídicos para una tutela indemnizatoria integral en supuestos de despido encubierto intra grupo .....         | 79        |
| 1. Reconocimiento judicial del empleador real y del vínculo continuo intra grupo.....   | 79        |
| 2. Criterios de cuantificación indemnizatoria basados en la realidad económica del grupo.....   | 80        |
| 3. Aplicación del principio de norma más favorable .....  | 81        |
| 4. Incorporación jurisprudencial de la solidaridad laboral intra grupo .....  | 81        |
| 5. Propuesta normativa y jurisprudencial para el caso peruano .....   | 82        |
| <b>CONCLUSIONES Y/O RECOMENDACIONES .....</b>   | <b>84</b> |

## INTRODUCCIÓN

La creciente complejidad de las estructuras empresariales genera desafíos para el Derecho del Trabajo, particularmente cuando los trabajadores son trasladados entre empresas de un mismo grupo bajo la apariencia de simples modificaciones organizativas. Estos desplazamientos, aunque formalmente sustentados en el *ius variandi*, pueden operar como mecanismos encubiertos de desvinculación, fragmentando la continuidad laboral y desdibujando la identificación del verdadero empleador. En este escenario, el concepto tradicional de subordinación resulta insuficiente para captar la realidad dinámica de las redes empresariales, lo que exige recurrir a categorías como la subordinación funcional y el empleador complejo para garantizar la protección efectiva del trabajador.

Asimismo, el tratamiento jurídico del traslado intra grupo plantea una tensión entre las necesidades de flexibilidad organizativa y la estabilidad en el empleo, especialmente cuando la movilidad se utiliza para encubrir despidos, interrumpir la antigüedad o evadir responsabilidades laborales. La jurisprudencia peruana y comparada revela un avance progresivo hacia criterios funcionales que privilegian la primacía de la realidad sobre la forma societaria, reconociendo la existencia de unidades económicas integradas en las que la dirección común, la continuidad de las funciones y la confusión de operaciones permiten afirmar la persistencia de un vínculo único. Bajo esta perspectiva, la determinación del empleador real y la identificación de eventuales ceses fraudulentos se convierten en aspectos centrales para la tutela restitutoria y resarcitoria del trabajador.

En este marco, la presente investigación analiza de manera sistemática cómo debe calificarse el cese producido luego de un traslado geográfico entre empresas del mismo grupo, incorporando fundamentos doctrinales y criterios jurisprudenciales orientados a la protección del trabajo. Se examina el rol de la subordinación funcional como criterio determinante para reconstruir la unidad del vínculo y se evalúa la eficacia de los remedios resarcitorios y restitutorios frente al despido encubierto. Con ello, el estudio busca aportar una propuesta interpretativa coherente con la naturaleza protectora del Derecho del Trabajo y con la necesidad de brindar respuestas normativas adecuadas ante la creciente utilización estratégica de estructuras corporativas complejas.

## **SECCIÓN I**

### **La subordinación funcional en el marco de grupos empresariales: criterios normativos, doctrinarios y jurisprudenciales.**

#### **I.1. Fundamentos conceptuales de la subordinación funcional y su distinción respecto a la subordinación jurídica clásica.**

La subordinación es, desde los orígenes del Derecho del Trabajo, el elemento cardinal que permite distinguir el contrato laboral de otras formas contractuales civiles o comerciales como la locación de servicios o el mandato. En su concepción tradicional, la subordinación se entiende como el poder del empleador de impartir órdenes, controlar el cumplimiento de las mismas y, en caso de incumplimiento, sancionar disciplinariamente al trabajador (Neves Mujica, 2018). Esta definición, funcional a la empresa industrial clásica del siglo XX, parte de la premisa de una relación bilateral y directa entre trabajador y empleador, en un contexto de producción centralizada.

Sin embargo, el avance de la globalización, la descentralización productiva y el auge de los grupos empresariales ha demostrado que el esquema tradicional resulta insuficiente para describir la realidad actual. La complejidad creciente de las estructuras empresariales ha puesto en cuestión los límites de esta concepción clásica. Autores como Arce Ortíz (2003) y Sanguineti Raymond (2016) sostienen que la subordinación no puede analizarse únicamente desde la perspectiva bilateral, sino que debe reconocerse la existencia de mecanismos de control y dirección que trascienden la figura formal del empleador. La fragmentación societaria, la circulación de trabajadores entre empresas vinculadas y la existencia de directrices transversales emitidas desde instancias corporativas complejas plantean la necesidad de repensar el concepto de subordinación.

En este contexto surge la noción de subordinación funcional, categoría que busca dar cuenta de formas de dependencia que se proyectan más allá del empleador formal, entendida como la situación en la que el trabajador, formalmente vinculado a una empresa del grupo, recibe instrucciones, lineamientos y supervisión de manera transversal por parte de otras entidades que integran la misma unidad económica.

## **1. La subordinación clásica y sus límites**

La subordinación clásica ha sido definida por la doctrina como una situación de dependencia personal del trabajador respecto de su empleador, que se manifiesta en tres facultades esenciales: (i) poder de dirección, (ii) poder de control y (iii) poder disciplinario (Molina, 2000). Bajo este paradigma, la existencia de subordinación se identifica a través de indicadores como la obligación de cumplir un horario, la sujeción a órdenes individuales y la ubicación física en el centro de trabajo. Estas manifestaciones consolidan la llamada dependencia jurídica, que se articula en torno a la figura unitaria del empleador como titular exclusivo de tales potestades.

En el mismo sentido, el artículo 9º de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral establece que *“Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador (...).”*

Este esquema funcionó adecuadamente en el marco de empresas unitarias y jerárquicamente estructuradas. No obstante, la creciente externalización de servicios y la configuración de grupos empresariales multinacionales ha erosionado la capacidad explicativa de este modelo. Como advierte Cruz Villalón (1996), la subordinación clásica presupone un empleador único, cuando en la práctica los trabajadores se insertan en estructuras productivas complejas donde diversas sociedades participan en la dirección de la prestación.

## **2. Emergencia de la subordinación funcional**

Arce Ortiz (2003) explica que la noción de *grupo de empresas* parte de una pluralidad de entidades formalmente independientes que, sin embargo, se encuentran vinculadas por una lógica económica común y bajo una dirección unificada. Ello genera una fractura entre la unidad económica real y la pluralidad jurídica aparente, lo que convierte al concepto en un ámbito jurídico flexible y cambiante. En este sentido, el grupo empresarial no puede entenderse

únicamente desde la forma societaria, sino como una estructura económica cohesionada cuya interpretación jurídica debe atender a su funcionamiento material y no solo a su diseño formal.

Como puede advertirse, Elmer Arce sostiene que el concepto de *grupo de empresas* surge como una realidad económica compleja que el Derecho ha debido incorporar con dificultad. En su análisis, distingue dos elementos esenciales: la pluralidad de entidades empresariales autónomas y la existencia de un vínculo económico y funcional común que las conecta bajo una dirección unificada. Esta estructura crea una tensión entre la unidad económica de hecho y la pluralidad jurídica de forma, lo que convierte al grupo en un “terreno movedizo” para el jurista, ya que debe adaptar constantemente su interpretación a las transformaciones del mercado y del capital. De este modo, el grupo empresarial se configura como una unidad económica con diversidad jurídica, cuyo control centralizado permite comprender su funcionamiento como un solo sujeto económico, aunque no necesariamente jurídico.

Según Arce Ortíz (2003), el grupo de empresas combina un componente estático -la existencia de entidades con personalidad jurídica propia- y un componente dinámico -la dirección económica unitaria-. Este segundo elemento es el que otorga sentido jurídico al grupo, ya que expresa la unidad de intereses y la centralización del poder de decisión, incluso cuando las sociedades mantienen titularidades distintas. De esta manera, la dirección común se erige como el mecanismo que permite a una única realidad económica proyectarse sobre una estructura jurídica fragmentada.

La subordinación funcional surge como respuesta doctrinal a estas transformaciones. Como indica Arce Ortíz (2003), se trata de la situación en la que un trabajador, aunque formalmente contratado por una empresa del grupo, recibe instrucciones, lineamientos y controles que provienen de otras sociedades vinculadas, en virtud de la unidad de dirección que caracteriza a los grupos empresariales. En este contexto, el trabajador no responde únicamente al empleador formal, sino al conjunto de la estructura empresarial.

Sanguinetti Raymond (2016) refuerza esta visión al sostener que las redes empresariales generan un tipo de subordinación descentralizada y transversal, ejercida mediante manuales de funciones, estándares corporativos y sistemas integrados de gestión. De esta manera, la subordinación funcional reconoce que el poder de dirección ya no se ejerce exclusivamente de forma vertical, sino que puede distribuirse entre varias entidades del grupo.

### 3. Elementos característicos de la subordinación funcional

La doctrina ha identificado tres elementos centrales para distinguir la subordinación funcional de la subordinación clásica:

- **Unidad de dirección:** el grupo empresarial actúa como un solo centro de poder, emitiendo lineamientos estratégicos que son vinculantes para todas las empresas integrantes y que afectan directamente la prestación del trabajador (Arce Ortíz, 2020).
- **Control operativo conjunto:** diferentes sociedades del grupo participan en la organización del trabajo, por ejemplo, a través de evaluaciones de desempeño o supervisiones conjuntas (Ubillús Bracamonte, 2018).
- **Dependencia organizacional:** el trabajador depende materialmente de un conjunto estructurado de empresas y no únicamente de la sociedad con la que suscribió el contrato (Sanguinetti & Arce, 2004).

Estos elementos permiten afirmar que la subordinación funcional no elimina la subordinación jurídica clásica, sino que la amplía al contexto de grupos empresariales, garantizando que la tutela laboral responda a la realidad económica y no a la ficción jurídica; constituyendo un concepto instrumental que refuerza el principio de primacía de la realidad, piedra angular del Derecho del Trabajo.

Así pues, la subordinación funcional se distingue de la subordinación jurídica clásica en tres dimensiones centrales. En primer lugar, amplía el espectro del poder de dirección, reconociendo que éste puede ser ejercido de manera descentralizada y coordinada entre distintas sociedades (Cruz Villalón, 1996). En segundo lugar, incorpora nuevas formas de supervisión derivadas de la globalización y de la digitalización de procesos, como protocolos corporativos o

sistemas integrados de control (Molina, 2000). En tercer lugar, supone un reconocimiento de la interdependencia funcional de los grupos empresariales, donde la separación formal entre sociedades no siempre refleja la realidad de las relaciones laborales (Ubillús Bracamonte, 2018).

En este punto, es importante mencionar que, el reconocimiento de la subordinación funcional tiene implicancias relevantes en materia de tutela de derechos. Como señala Arce Ortíz (2021), negar su existencia implica admitir que la división formal de las sociedades puede servir para invisibilizar al verdadero empleador. Por el contrario, reconocerla asegura que los trabajadores gocen de protección efectiva frente a ceses, traslados y cesiones dentro del grupo.

En síntesis, la subordinación funcional constituye una ampliación necesaria de la subordinación clásica, en tanto refleja la realidad de los grupos empresariales modernos. Este reconocimiento no implica sustituir la subordinación jurídica, sino complementarla para asegurar la efectividad de los principios protectores del Derecho del Trabajo.

#### **4. Doctrina comparada sobre subordinación funcional**

En España, Segarra (2001) identifica la subordinación transversal como criterio esencial para calificar a un grupo de empresas como empleador único. De acuerdo con esta visión, cuando varias sociedades actúan de manera coordinada en la dirección laboral, la subordinación funcional justifica atribuirles conjuntamente la condición de empleadores.

En Chile, Aylwin y Rojas (2005) advierten que la falta de reconocimiento de la subordinación funcional conduce a la desprotección de los trabajadores en los grupos empresariales. Estos autores sostienen que el Derecho del Trabajo debe evolucionar hacia una concepción material del empleador, basada en la dependencia efectiva del trabajador respecto de la estructura del grupo.

En el Perú, Ubillús Bracamonte (2018) desarrolla la tesis de que la subordinación funcional es la clave para identificar al verdadero empleador en los grupos de empresas, puesto que la fragmentación societaria muchas veces opera como un

mecanismo de elusión de responsabilidades laborales. Este planteamiento se conecta con el principio de primacía de la realidad, consagrado constitucionalmente, que obliga a los jueces a atender a la dependencia efectiva y no a las formalidades jurídicas.

## **I.2. El empleador complejo en el Derecho del Trabajo: unidad económica, empleador múltiple y control funcional en grupos empresariales.**

El concepto de empleador en el Derecho del Trabajo ha sido tradicionalmente concebido como un sujeto único, claramente identificable, que concentra las facultades de dirección, control y disciplina sobre los trabajadores.

Arce y Arriola (2023) plantean que, para atribuir responsabilidad laboral dentro de un grupo empresarial, basta con demostrar que la empresa contratante no es la única que ejerce poder de dirección sobre el trabajador. De ello se desprende una responsabilidad compartida entre las entidades que ejercen simultáneamente dicho poder, sin que ello implique reconocer al grupo como empleador en sentido estricto. Lo determinante es la existencia de un ejercicio concurrente de facultades directivas, lo cual da lugar a una responsabilidad solidaria entre las empresas que comparten la organización y control de la prestación laboral.

Los autores precisan que el poder de dirección puede manifestarse con distintos niveles de intensidad. En su forma inmediata o directa, se traduce en la emisión de órdenes, directivas y supervisión directa sobre el trabajador, evidenciando un uso conjunto de la fuerza laboral y de los poderes empresariales. En su forma mediata o general, el poder de dirección se ejerce a través de políticas comunes de gestión del personal, como la fijación de horarios, criterios salariales o parámetros de organización del trabajo que impactan de manera global en todas las empresas del grupo.

Arce y Arriola destacan que el primer supuesto; es decir, el ejercicio compartido y directo del poder de dirección, ha sido reconocido por la jurisprudencia chilena y posteriormente incorporado a su legislación mediante el artículo 3 del Código del Trabajo, que regula tanto a los grupos empresariales como a las redes y

formas de tercerización cuando dos empresas comparten mando sobre un mismo trabajador. En este contexto, citando a Sanguinetti, indican que la doctrina ha acuñado el concepto de “**empleador plural**” para describir los casos en los que más de una empresa ejerce simultáneamente poder directivo sobre un mismo vínculo laboral.

En cambio, el segundo supuesto; es decir, el poder de dirección general o mediato, aún carece de reconocimiento normativo o jurisprudencial. Nuevamente citando a Sanguinetti, los autores indican que este modelo da lugar al denominado “**empleador complejo o incompleto**”, caracterizado por una distribución funcional de las decisiones laborales dentro del grupo. En este caso, el poder de dirección no se limita a órdenes directas, sino que abarca decisiones globales vinculadas a la organización general del trabajo, tales como la determinación del volumen de personal, la selección y clasificación profesional, las políticas retributivas y los sistemas de contratación o externalización productiva.

Así, entonces, el reconocimiento de la subordinación funcional en grupos empresariales está estrechamente vinculado con la categoría del empleador complejo. La doctrina ha desarrollado esta noción para responder a la realidad de conglomerados empresariales en los que, pese a existir múltiples razones sociales, la actividad económica y la dirección se ejercen de manera integrada (Sanguinetti & Arce, 2004; Molina, 2000).

Bajo esa línea, vemos que la complejidad organizativa de los grupos empresariales ha planteado la necesidad de ampliar la concepción de empleador como sujeto único hacia la noción de **empleador complejo**, convirtiéndose en una categoría clave para comprender la subordinación funcional. Según Arce Ortíz (2021), la identificación del empleador en estos contextos no puede restringirse a la persona jurídica con la que se firmó el contrato, sino que debe extenderse a aquellas entidades que ejercen de manera efectiva facultades típicamente asociadas al empleador. Ello se vincula con la doctrina de la unidad económica, que reconoce que las sociedades integrantes de un grupo constituyen un solo ente desde la perspectiva de la producción y dirección

laboral; actuando de manera conjunta y ejerciendo de forma efectiva las potestades propias del empleador.

Este fenómeno surge de la constatación de que la división formal de personalidades jurídicas dentro de un grupo no siempre refleja la realidad económica y laboral. La fragmentación societaria puede operar como un mecanismo de eficiencia organizativa o de elusión de responsabilidades, lo que obliga al intérprete jurídico a atender a la dinámica funcional del grupo y no a la forma societaria.

La figura del empleador complejo se manifiesta en tres dimensiones: (i) la unidad económica; (ii) el empleador múltiple; y (iii) el control funcional.

### **1. La unidad económica como fundamento**

El punto de partida para entender al empleador complejo es la noción de **unidad económica**. Según Ubillús (2015), los grupos empresariales deben ser analizados como una realidad unitaria en términos de dirección estratégica, organización del trabajo y control económico. Aunque jurídicamente se trate de múltiples sociedades, desde el punto de vista laboral constituyen un solo sujeto económico que genera relaciones de dependencia respecto de los trabajadores.

En este sentido, la doctrina española ha reconocido desde hace décadas la existencia de la “unidad económica” como criterio para identificar la responsabilidad de las empresas del grupo frente a los trabajadores (Segarra, 2001). La unidad económica se manifiesta en la interdependencia de las actividades, la coordinación de funciones y la existencia de políticas comunes de recursos humanos.

Espinoza Suárez (2020) enfatiza que, en el caso peruano, esta categoría resulta indispensable, pues de lo contrario los trabajadores que circulan entre empresas del mismo grupo quedan expuestos a ceses arbitrarios y pérdida de derechos acumulados. La unidad económica es, por tanto, el primer paso para comprender al empleador complejo.

Como señala Arce Ortíz (2003), la dirección económica unitaria se constituye en el elemento esencial para comprender la operatividad del grupo empresarial, en tanto traduce la unidad de intereses económicos en una estructura de mando efectiva, incluso entre sociedades formalmente independientes. Este poder de decisión común permite que la realidad económica única actúe sobre una diversidad jurídica aparente, configurando, en el plano laboral, una continuidad funcional que justifica la protección frente a ceses arbitrarios tras traslados intra grupo.

Con base en lo expuesto, podemos concluir que la noción de **unidad económica** constituye el eje estructural sobre el cual debe edificarse la comprensión moderna del empleador complejo dentro de los grupos empresariales. Su relevancia radica en que permite superar la visión fragmentada del vínculo laboral, reconociendo que detrás de múltiples personas jurídicas actúa una misma dirección económica que organiza, controla y se beneficia del trabajo subordinado. Desde esta perspectiva, el empleador formal deja de identificarse exclusivamente con la persona jurídica contratante y pasa a concebirse como la realidad económica unitaria que detenta el poder de decisión y ejerce la subordinación efectiva.

En consecuencia, la unidad económica se erige no solo como una categoría descriptiva, sino como un fundamento jurídico de imputación de responsabilidades laborales, en tanto revela quién es el verdadero sujeto empleador en las estructuras empresariales integradas. Esta interpretación es coherente con la función tuitiva del Derecho del Trabajo, que privilegia la realidad sobre las formas contractuales, garantizando que el trabajador no vea disminuidos sus derechos por el simple traslado entre empresas del mismo grupo o por artificios formales que encubren una misma dirección funcional.

En suma, la unidad económica transforma el concepto clásico de empleador al situarlo en el terreno de la efectividad material y no de la ficción societaria, consolidando así un marco de protección más acorde con las dinámicas empresariales contemporáneas y con los principios de continuidad y estabilidad laboral.

## 2. El empleador múltiple

El **empleador múltiple** es una construcción doctrinal que parte de la idea de que varias sociedades pueden compartir, de manera conjunta, el ejercicio de las facultades típicas del empleador. Esto ocurre, por ejemplo, cuando la contratación la realiza una sociedad, pero la supervisión del trabajo es ejecutada por otra; o cuando las decisiones disciplinarias emanan de órganos corporativos centrales y no de la empresa contratante.

Arce Ortiz (2003) ha señalado que la figura del empleador múltiple responde a la realidad de la circulación de trabajadores dentro del grupo, donde la subordinación no se restringe a la empresa formal, sino que se distribuye funcionalmente en el conjunto empresarial. Esta perspectiva coincide con la tesis de Silva Rivera (2020), quien advierte que en el Perú existe un vacío normativo respecto a la definición del empleador en grupos empresariales, lo que genera un escenario de anomia y desprotección para los trabajadores.

En el plano comparado, la jurisprudencia española ha configurado el denominado “grupo de empresas laboral”, atribuyendo la condición de empleador al conjunto cuando concurren elementos como unidad de dirección, confusión patrimonial y utilización abusiva de la personalidad jurídica (Mercader, 2015). En Uruguay, la Corte Suprema ha sostenido que la cesión indirecta de trabajadores entre sociedades vinculadas constituye un supuesto de solidaridad laboral, reconociendo de facto la existencia de un empleador múltiple (Castello, 2006).

En Chile, tras la reforma laboral de 2016, se introdujo expresamente la noción de “empleador único” para los efectos de la negociación colectiva, lo que implica el reconocimiento legislativo de que varias sociedades del grupo pueden ejercer de forma compartida la condición de empleador (Aylwin & Rojas, 2005).

Así pues, la figura del empleador múltiple emerge como una construcción doctrinal y jurisprudencial indispensable para comprender la complejidad del empleador complejo en los grupos empresariales contemporáneos. Esta categoría refleja una transformación sustantiva del Derecho del Trabajo, que ya no puede limitar la subordinación al marco formal de una sola entidad jurídica,

sino que debe reconocer la existencia de una subordinación funcional distribuida entre las empresas que conforman una misma unidad económica. En este sentido, el empleador múltiple permite identificar a todos aquellos sujetos que, de manera coordinada y bajo una dirección unitaria, ejercen poder de organización, control y beneficio sobre la fuerza de trabajo.

En contextos como el peruano, donde aún existe una anomia normativa respecto a la definición del empleador en los grupos de empresas, esta figura adquiere especial relevancia al ofrecer un criterio interpretativo que protege la continuidad y estabilidad del vínculo laboral frente a ceses encubiertos o traslados intra grupo. La experiencia comparada, reflejada en el reconocimiento jurisprudencial del grupo de empresas laboral en España, la solidaridad derivada de la cesión indirecta en Uruguay y la noción de empleador único incorporada en Chile, evidencia una tendencia regional hacia la redefinición del sujeto empleador como un conjunto articulado más que como una individualidad formal.

En definitiva, el empleador múltiple constituye uno de los fundamentos conceptuales del empleador complejo, al permitir que el Derecho del Trabajo reconozca la verdadera fuente de subordinación y responsabilidad dentro de las redes empresariales. Su desarrollo dogmático no solo fortalece la efectividad del principio de primacía de la realidad, sino que también consolida la tutela restitutoria y resarcitoria frente a los ceses producidos en el marco de una misma estructura económica con apariencia de fragmentación jurídica.

### **3. El control funcional**

El **control funcional** es quizá el elemento más representativo de la subordinación en los grupos empresariales. Se refiere a la capacidad de distintos órganos o sociedades del grupo de organizar, supervisar y sancionar la prestación laboral de manera transversal. Este control puede expresarse en protocolos corporativos comunes, en la centralización de las decisiones estratégicas de recursos humanos o en la práctica de traslados y cesiones internas de personal (Sanguineti Raymond, 2016).

Huertas Martín del Olmo (2021) sostiene que el control funcional es el criterio más adecuado para identificar al empleador en los grupos empresariales, porque permite constatar que la subordinación material se ejerce desde una estructura integrada y no desde la empresa formal. En este sentido, el empleador complejo no es una ficción, sino la consecuencia natural de reconocer que el poder de dirección es compartido.

En el Perú, aunque no existe un reconocimiento normativo expreso, El Tribunal Constitucional ha recurrido al principio de primacía de la realidad para atribuir responsabilidades solidarias en casos donde varias sociedades participan de manera coordinada en la dirección del trabajo, como por ejemplo en la sentencia recaída en el expediente 00435-2018-PA/TC y 00169-2021-PA/TC. Asimismo, el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral, llevado a cabo en junio de dos mil ocho, en la ciudad de Lima, estableció que: *"Existe solidaridad en las obligaciones laborales no solamente cuando se configuran los supuestos previstos en el artículo 1183 del Código Civil sino, además, en los casos en los que exista vinculación económica, grupo de empresas o se evidencie la existencia de fraude con el objeto de burlar los derechos laborales de los trabajadores"*.

En consecuencia, la noción de empleador complejo constituye un instrumento doctrinal y jurisprudencial imprescindible para atribuir responsabilidad laboral efectiva en el marco de grupos empresariales. Ello asegura que los trabajadores no queden en una situación de indefensión por la fragmentación formal de la personalidad jurídica.

### **I.3. Jurisprudencia nacional y comparada sobre subordinación transversal en relaciones laborales complejas.**

La subordinación funcional en el marco de los grupos empresariales no es únicamente una construcción doctrinal, sino que también ha sido reconocida y desarrollada progresivamente por la jurisprudencia. Tanto en el Perú como en otros ordenamientos comparados, los tribunales han debido pronunciarse frente a casos en los que la fragmentación societaria se utiliza para ocultar la verdadera relación de dependencia laboral. En este contexto, la jurisprudencia se ha constituido en un motor fundamental para consolidar la noción de subordinación

transversal como criterio de identificación del empleador en relaciones laborales complejas.

## **1. Jurisprudencia nacional**

En el Perú, el Tribunal Constitucional ha sido pionero en el reconocimiento de la primacía de la realidad como principio rector para identificar al empleador. En la sentencia recaída en el expediente 991-2000-AA/TC, el Tribunal sostuvo que la relación laboral debe evaluarse en función de la situación fáctica y no únicamente del contenido formal de los contratos. Este criterio, aplicado a grupos empresariales, implica que, si varias sociedades ejercen de manera conjunta facultades típicas de empleador, todas deben responder frente al trabajador.

En el mismo sentido, las decisiones judiciales revisadas permiten observar que la Corte Suprema y otros órganos jurisdiccionales han construido progresivamente una doctrina jurisprudencial en torno a la **subordinación funcional y la responsabilidad solidaria en el marco de los grupos empresariales**. No obstante, este desarrollo ha sido heterogéneo, con avances importantes, pero también con vacíos que generan inseguridad jurídica.

### **1. Casaciones 3069-2009-La Libertad y 3152-2009-Lima: los primeros pasos hacia la solidaridad por subordinación transversal**

Ambas sentencias constituyen hitos iniciales en la jurisprudencia peruana. En ellas, la Corte Suprema reconoce la existencia de un grupo económico con base en elementos fácticos como la identidad de representantes, el domicilio social común y la presentación conjunta ante el mercado. Lo relevante es que estos criterios no se limitan a la forma jurídica, sino que consideran la realidad organizativa, en línea con el principio de primacía de la realidad.

Sin embargo, el razonamiento judicial todavía es insuficiente en la delimitación de los supuestos materiales de solidaridad. En la Casación 3152-2009-Lima, la Corte evita profundizar en la discusión sobre cuándo corresponde atribuir responsabilidad solidaria, limitándose a sostener que el análisis debe hacerse

desde la óptica laboral y no desde el Código Civil. Este vacío impide consolidar parámetros claros de subordinación transversal.

## **2. Casación 328-2012-Lima: exigencia de fraude como requisito adicional**

La Corte Suprema marca un punto de inflexión al señalar que no basta acreditar la existencia de un grupo empresarial para declarar la solidaridad, sino que debe demostrarse la existencia de fraude en la contratación. Este criterio introduce un estándar probatorio más exigente, pues traslada la carga a los trabajadores para que acrediten prácticas fraudulentas (encubrimiento de la relación laboral, sucesión fraudulenta de empleadores, evasión de obligaciones).

Desde la óptica de la subordinación funcional, esta decisión puede considerarse restrictiva: limita la solidaridad a escenarios de fraude probado, desconociendo que la dependencia organizativa y la dirección compartida también generan subordinación transversal, aunque no exista intención fraudulenta.

## **3. Casación 10759-2014-Lima: solidaridad por aprovechamiento común de los servicios**

La ejecutoria de 2015 corrige parcialmente la rigidez anterior al establecer que la solidaridad no deriva del mero hecho de pertenecer a un grupo, sino de que todas las empresas se beneficiaron efectivamente de los servicios del trabajador. Este razonamiento introduce un criterio funcional: la vinculación se acredita cuando hay un aprovechamiento conjunto del trabajo subordinado, incluso si la contratación formal recae en una sola empresa.

Este criterio resulta más compatible con la noción de subordinación funcional, pues reconoce que el trabajador puede estar simultáneamente bajo la dirección o al servicio de varias entidades del grupo.

## **4. Jurisprudencia de instancias inferiores: límites en la acreditación probatoria**

El caso del Primer Juzgado de Paz Letrado Laboral de Lambayeque muestra las dificultades prácticas de los trabajadores para acreditar la existencia de

subordinación transversal. Aunque se alegó la conformación de un holding, el juzgado exigió pruebas directas de prestación de servicios a más de una empresa del grupo, desestimando indicios relevantes como vínculos de gerencia compartida. Esta línea pone en evidencia la asimetría probatoria que enfrentan los trabajadores frente a estructuras corporativas complejas.

## 5. Tendencias generales y desafíos

De la revisión de estas resoluciones se pueden identificar tres tendencias:

- **Reconocimiento inicial amplio** (casaciones 3069-2009 y 3152-2009) basado en criterios de unidad económica y organizativa.
- **Restricción mediante exigencia de fraude** (casación 328-2012), que reduce la tutela efectiva.
- **Reapertura hacia un criterio funcional** (casación 10759-2014) que prioriza el beneficio común de los servicios prestados.

El denominador común es que la jurisprudencia peruana ha reconocido la necesidad de superar la ficción formal del contrato individual para identificar al verdadero empleador en los grupos empresariales. No obstante, la falta de uniformidad en los criterios genera incertidumbre: mientras algunos fallos privilegian la prueba del fraude, otros se centran en la prueba del aprovechamiento conjunto, y otros adoptan una visión más amplia de unidad económica.

Es así que, desde la perspectiva de la investigación, estos precedentes evidencian que la jurisprudencia nacional reconoce de manera implícita la existencia de subordinación transversal en los grupos empresariales, aunque todavía sin una doctrina consolidada.

El reto pendiente es que la Corte Suprema unifique criterios y reconozca expresamente que la subordinación funcional no requiere fraude, sino dependencia organizativa y dirección compartida, en consonancia con la doctrina comparada y el principio de primacía de la realidad. Solo así podrá garantizarse la tutela restitutoria y resarcitoria frente a ceses injustificados o cesiones fraudulentas en el marco de grupos empresariales.

## **2. Jurisprudencia comparada**

### **España**

El Tribunal Supremo español ha desarrollado de manera sistemática la doctrina del grupo de empresas laboral. Según esta jurisprudencia, cuando concurren determinados elementos -unidad de dirección, confusión patrimonial, apariencia externa de unidad y utilización fraudulenta de la personalidad jurídica-, el grupo empresarial puede ser considerado empleador único frente a los trabajadores (Segarra, 2001).

Cruz Villalón (1996) señala que esta doctrina responde a la necesidad de otorgar tutela efectiva en un contexto en el que la subordinación funcional se manifiesta a través de lineamientos emitidos desde distintas sociedades del grupo. La jurisprudencia española ha servido como referente para otros países de la región, en tanto reconoce que la fragmentación societaria no puede operar en perjuicio del trabajador.

La doctrina española sobre el grupo de empresas constituye uno de los desarrollos más avanzados en la identificación del verdadero empleador dentro de estructuras empresariales complejas. El Tribunal Supremo ha sentado las bases para considerar al grupo como empleador único cuando la multiplicidad societaria encubre una realidad funcional y económica común, evidenciada por elementos como la unidad de dirección, la confusión patrimonial y el uso instrumental de la personalidad jurídica. Este enfoque no pretende desconocer la autonomía formal de las empresas, sino evitar que dicha autonomía se utilice como mecanismo para burlar derechos laborales o fragmentar responsabilidades.

Esta construcción responde a la necesidad de asegurar una tutela efectiva del trabajador frente a la dispersión de la subordinación funcional entre distintas entidades del grupo. En ese sentido, la jurisprudencia española consolida el principio de que la forma jurídica no puede prevalecer sobre la realidad económica y organizativa, estableciendo un equilibrio entre la libertad empresarial y la protección del trabajo dependiente. Este paradigma ha irradiado

a otros ordenamientos de la región, ofreciendo un referente sólido para el reconocimiento del empleador complejo y la protección contra la desnaturalización del vínculo laboral en contextos de movilidad intra grupo.

## **Uruguay**

En Uruguay, la jurisprudencia ha adoptado un enfoque de solidaridad laboral frente a los grupos empresariales. La Corte Suprema ha sostenido que la cesión indirecta de trabajadores entre sociedades vinculadas genera responsabilidad solidaria, aun cuando el contrato formal se haya celebrado con una sola de ellas (Castello, 2006).

La experiencia uruguaya refleja una evolución pragmática y garantista del Derecho del Trabajo frente a la complejidad de los grupos empresariales. Al reconocer la responsabilidad solidaria derivada de la cesión indirecta de trabajadores entre sociedades vinculadas, la Corte Suprema de Uruguay ha reforzado la idea de que la forma contractual no puede desvirtuar la realidad económica y funcional del vínculo laboral. Esta posición implica que, aun cuando el contrato se suscriba formalmente con una sola entidad, todas aquellas que se benefician de la prestación o ejercen poder de dirección deben responder de manera conjunta.

En consecuencia, la jurisprudencia uruguaya contribuye a consolidar la noción del empleador múltiple como instrumento de justicia material, al garantizar que la unidad económica de hecho se traduzca en unidad de responsabilidad jurídica, evitando que la fragmentación societaria se utilice como medio para eludir obligaciones laborales o diluir la protección del trabajador.

## **Chile**

En Chile, la reforma laboral de 2016 introdujo de manera expresa la figura del empleador único en el marco de los grupos empresariales. Aunque originalmente circunscrita al ámbito de la negociación colectiva, esta reforma tuvo un impacto relevante en el reconocimiento de la subordinación funcional.

Aylwin y Rojas (2005) subrayan que la subordinación funcional es el criterio material que justifica esta solidaridad: el trabajador se encuentra sujeto a órdenes y controles provenientes de varias sociedades, lo que configura un empleador múltiple de facto. De esta forma, la jurisprudencia argentina ha protegido los derechos laborales frente a prácticas de simulación y fragmentación contractual.

Este desarrollo normativo y jurisprudencial coloca a Chile en una posición avanzada respecto a otros ordenamientos de la región, al reconocer explícitamente que la subordinación puede ser ejercida de manera transversal por varias entidades del grupo.

### **3. Análisis doctrinal de la jurisprudencia**

La doctrina ha resaltado la importancia de la jurisprudencia en la consolidación de la subordinación funcional. Según Mercader (2015), los tribunales han debido crear fórmulas que permitan identificar al empleador en contextos de grupos empresariales, ante la ausencia de normas claras. Esta labor creativa ha permitido llenar vacíos legales y garantizar la protección de los trabajadores.

Asimismo, Castello (2007) advierte que la jurisprudencia no solo cumple un rol interpretativo, sino también de construcción normativa, en la medida en que define los criterios que deben aplicarse para reconocer al grupo empresarial como empleador. De igual forma, Aylwin y Rojas (2005) destacan que los tribunales latinoamericanos han utilizado la subordinación funcional como un criterio de imputación de responsabilidad frente a situaciones de abuso societario.

### **4. Análisis comparativo**

La comparación de la jurisprudencia nacional y extranjera permite identificar una tendencia común: la necesidad de reconocer la subordinación funcional como mecanismo de tutela frente a la complejidad organizativa de los grupos empresariales. Aunque los criterios varían -unidad de dirección en España,

solidaridad en Argentina, empleador único en Chile-, el denominador común es la protección del trabajador frente a la fragmentación formal.

En el Perú, el camino jurisprudencial todavía es incipiente, pero apunta hacia la consolidación de la figura del empleador complejo y la subordinación transversal. Como concluye Ubillús (2015), la clave está en aplicar de manera sistemática el principio de primacía de la realidad, reconociendo que, en la práctica, los trabajadores dependen funcionalmente de varias sociedades del grupo.

En síntesis, la jurisprudencia nacional y comparada demuestra que la subordinación funcional constituye una categoría indispensable para la correcta identificación del empleador en los grupos empresariales. Su reconocimiento permite garantizar la tutela restitutoria y resarcitoria frente a ceses injustificados, traslados abusivos o cesiones simuladas, consolidando así la función protectora del Derecho del Trabajo.



## SECCIÓN II

**El traslado geográfico intra grupo como factor de continuidad laboral: límites y consecuencias jurídicas del cese posterior.**

### **II.1. El traslado geográfico y funcional como manifestación del *ius variandi* en el marco del grupo empresarial**

El traslado geográfico y funcional del trabajador constituye una de las expresiones más sensibles del *ius variandi*, es decir, la potestad del empleador para modificar unilateralmente ciertos aspectos de la relación laboral en ejercicio de su poder de dirección. En principio, esta facultad encuentra fundamento en la necesidad de otorgar flexibilidad a la organización productiva, permitiendo ajustes ante cambios en las condiciones del mercado, en la estructura organizacional o en la estrategia empresarial (Neves, 2018). Sin embargo, cuando el traslado no se produce dentro de la misma empresa, sino entre sociedades vinculadas de un mismo grupo empresarial, surge una tensión compleja entre el derecho del empleador a organizar la producción y el derecho del trabajador a la estabilidad en el empleo, a la igualdad de trato y a la intangibilidad de sus condiciones esenciales de trabajo (Sanguinetti, 2016).

El análisis del traslado geográfico intra grupo exige, por tanto, una reflexión profunda sobre los límites del *ius variandi* y sobre la posible desnaturalización de la relación laboral cuando dicho traslado se emplea como mecanismo para encubrir cesiones de trabajadores o fragmentar contratos con el fin de limitar responsabilidades. Esta problemática cobra especial relevancia en contextos de grupos empresariales que funcionan como una unidad económica, en los que la subordinación funcional del trabajador no se limita a una sola empresa, sino que se extiende de manera transversal en beneficio del conglomerado (Arce, 2003).

#### **1. Marco teórico y doctrinal del *ius variandi* en el traslado geográfico**

El *ius variandi* ha sido definido por la doctrina como la facultad del empleador de introducir modificaciones unilaterales en las condiciones de trabajo, siempre que estas no afecten derechos fundamentales o condiciones esenciales del contrato, y que respondan a necesidades razonables de la organización (Neves, 2018).

Se trata de un poder jurídico reconocido para garantizar la adaptabilidad de la empresa frente a un entorno cambiante, pero que debe ser equilibrado con el principio protector y el respeto a la dignidad del trabajador.

En el caso específico del traslado geográfico, la doctrina laboral distingue entre cambios accidentales -como desplazamientos temporales o comisiones de servicio- y cambios estructurales, que implican el traslado permanente del trabajador a otro centro de trabajo o incluso a otra empresa del grupo. Mientras los primeros suelen considerarse legítimos cuando no alteran sustancialmente la vida personal del trabajador, los segundos pueden afectar su proyecto de vida, vínculos familiares, comunidad de residencia y estabilidad, por lo que su validez exige criterios más estrictos de razonabilidad y proporcionalidad (Molina, 2000).

Tsuboyama (2008) advierte que los traslados de trabajadores dentro de un grupo multinacional generan riesgos relevantes para los derechos laborales, especialmente cuando el contrato de trabajo no prevé expresamente la facultad del empleador de disponer desplazamientos internacionales. En tales casos, incluso si el empleador tiene dicha potestad, su ejercicio debe ajustarse al principio de razonabilidad, garantizando que el traslado no implique una desmejora de las condiciones laborales ni un perjuicio al trabajador.

En el análisis de las transferencias, la autora resalta la importancia de identificar quién ordena efectivamente el desplazamiento, pues en la práctica suele provenir de la gerencia regional o corporativa, que puede o no coincidir con la empresa matriz. De esta manera, el empleador real no necesariamente coincide con el empleador formal registrado, sino que será aquella empresa del grupo desde la cual emanan las decisiones que inciden directamente en la prestación de servicios, el control funcional y la evaluación del desempeño.

A su vez, Tsuboyama distingue al empleador formal, responsable de canalizar los pagos laborales, previsionales y tributarios, del empleador real, que ejerce la subordinación material. En la práctica internacional, ante la falta de normas comunes sobre desplazamientos entre empresas del grupo, las corporaciones suelen liquidar al trabajador conforme a la legislación del país donde presta servicios y posteriormente recontratarlo en la empresa receptora, reconociendo

de manera voluntaria la antigüedad acumulada en las distintas entidades del grupo. Este reconocimiento, aunque no siempre normativamente exigible, busca preservar la continuidad laboral y la equidad en el trato de los trabajadores desplazados.

Arce Ortiz (2021) sostiene que el análisis del traslado en contextos de grupo de empresas debe partir de la identificación del verdadero empleador. En su opinión, cuando el grupo empresarial funciona como una unidad económica con dirección y control comunes, la movilidad intra grupo no debería concebirse como un cambio de empleador, sino como una reubicación interna dentro de un mismo sujeto empleador complejo. Este enfoque evita que los trabajadores pierdan derechos adquiridos y permite reconocer la continuidad del vínculo laboral pese a la movilidad.

Por su parte, Cruz Villalón (1996) advierte que el uso indiscriminado de traslados interempresariales puede convertirse en una práctica de fragmentación contractual que debilita la seguridad jurídica del trabajador. Desde su perspectiva, la delimitación del *ius variandi* en el grupo empresarial debe orientarse a impedir que el traslado encubra despidos encubiertos o contratos sucesivos que interrumpen artificialmente la continuidad de la relación laboral.

Bajo el escenario expuesto, el análisis del *ius variandi* en el contexto de los grupos empresariales demuestra que el poder de dirección del empleador no puede concebirse de manera aislada respecto de la estructura económica en la que se inserta. En los supuestos de traslado geográfico o funcional intra grupo, la facultad de modificación encuentra límites más estrictos, pues no solo se pone en juego la organización productiva, sino también la identificación del verdadero empleador y la preservación de la continuidad laboral del trabajador.

La doctrina contemporánea ha coincidido en que la movilidad de personal entre empresas vinculadas debe responder a razones objetivas, razonables y proporcionales, sin afectar derechos adquiridos ni provocar una desmejora en las condiciones de empleo. A la vez, se reconoce que la existencia de una unidad económica con dirección común convierte muchos de estos traslados en simples reubicaciones internas, y no en nuevos vínculos contractuales.

Desde esta perspectiva, el *ius variandi* deja de ser solo una expresión de potestad empresarial para convertirse en un indicador jurídico de integración económica y funcional, cuya aplicación exige considerar la subordinación efectiva más allá de la formalidad contractual. Esta visión prepara el terreno para abordar, en el siguiente apartado, la unidad económica y la desnaturalización del cese posterior al traslado, eje central de la tutela frente al despido arbitrario en estructuras empresariales complejas.

## **2. Riesgos de desnaturalización: traslados y cesión ilegal de mano de obra**

Uno de los principales riesgos que plantea el traslado geográfico intra grupo es su eventual asimilación a una cesión ilegal de mano de obra. Esto ocurre cuando la empresa que figura formalmente como empleadora cede al trabajador a otra sociedad del grupo, pero continúa beneficiándose de sus servicios o mantiene el vínculo contractual para evitar responsabilidades laborales (Lora & Ávalos, 2013). En tales casos, se genera un desdoblamiento artificial entre el empleador formal y el empleador real, lo cual vulnera el principio de primacía de la realidad y desprotege al trabajador.

Sanguinetti (2008) ya había advertido que las transformaciones empresariales y las nuevas formas de organización en red facilitan la externalización y movilidad de trabajadores sin que ello se acompañe de mecanismos normativos adecuados para garantizar sus derechos. En el Perú, este riesgo se agrava por la ausencia de una regulación específica sobre el traslado intra grupo, lo que deja un amplio margen de discrecionalidad a las empresas y obliga a los jueces a recurrir a criterios de razonabilidad, proporcionalidad y continuidad para determinar la validez del cese.

Tsuboyama (2008) analiza un caso paradigmático de movilidad internacional dentro de un grupo multinacional, en el cual un trabajador extranjero mantiene simultáneamente dos vínculos laborales formales: uno con la empresa de origen (A), donde figura en planilla, y otro con la empresa de destino (C), en cuyo país presta efectivamente servicios. Si bien la dirección funcional proviene de una tercera entidad del grupo (B), la autora advierte que esta estructura de subordinación múltiple y duplicidad formal puede ser utilizada para perjudicar al

trabajador, especialmente cuando la empresa empleadora dispone su repatriación con el propósito de evadir el pago de una indemnización más elevada en el país de destino.

Ante este tipo de maniobras, Tsuboyama subraya la ausencia de regulación nacional e internacional uniforme respecto a los traslados y ceses interempresariales dentro de los grupos económicos. Este vacío normativo coloca al trabajador en una posición de vulnerabilidad, ya que, si se resiste a cumplir la orden de repatriación, puede ser acusado de falta grave y despedido en su país de origen, perdiendo así su derecho a una indemnización justa. En ese sentido, la autora propone que, en escenarios como el descrito, la legislación laboral del país donde se ejecuta efectivamente la prestación debe regir la terminación del vínculo, debiendo abonarse la indemnización correspondiente si el cese no cuenta con la conformidad del trabajador. Esta solución, sostiene, resulta coherente con los principios protectores del Derecho del Trabajo y con la interpretación que se sigue en el ámbito de la Comunidad Andina, donde prima la tutela efectiva del trabajador desplazado frente a ceses encubiertos.

Ahora bien, un caso recurrente es aquel en el que, tras un traslado intra grupo, la empresa receptora extingue el vínculo laboral alegando que se trata de una nueva contratación independiente, desconociendo la antigüedad acumulada en la empresa de origen. Esta práctica genera la fragmentación de derechos laborales como la indemnización por despido, el cómputo de beneficios sociales y la protección frente al despido arbitrario (Ubillús, 2018). De ahí que el traslado geográfico y funcional deba analizarse no solo como ejercicio del *ius variandi*, sino también como un potencial mecanismo de fraude laboral.

Así, en el escenario planteado, el traslado geográfico intra grupo plantea una tensión estructural entre dos intereses contrapuestos, pues, mientras que, por un lado, la empresa busca flexibilidad para reasignar trabajadores dentro del grupo, optimizando recursos humanos y adaptándose a las exigencias del mercado, por otro lado, el trabajador requiere seguridad y estabilidad, evitando que la movilidad se convierta en un mecanismo de precarización o en un fraude que encubra ceses arbitrarios.

Desde una perspectiva crítica, el ejercicio del *ius variandi* en contextos de grupo empresarial no puede equipararse al que se produce en una empresa individual. Mientras que en esta última el traslado responde a necesidades internas de la organización, en el grupo empresarial puede ocultar fenómenos más complejos como la externalización, la evasión de responsabilidades o la fragmentación de derechos.

En este sentido, resulta indispensable establecer criterios claros para determinar cuándo un traslado intra grupo es legítimo y cuándo desnaturaliza la relación laboral. Dichos criterios deben girar en torno a la subordinación funcional, la unidad económica del grupo y la continuidad de la prestación personal de servicios. Si estos elementos se mantienen constantes, no debería hablarse de una nueva relación laboral, sino de la prolongación de un vínculo único cuya terminación debe calificarse conforme a las reglas generales del despido.

En consecuencia, el traslado intra grupo debe analizarse a la luz de la primacía de la realidad, la unidad económica y el principio protector, de modo que el cese posterior al traslado solo pueda considerarse válido cuando se acredite una causa justa y no una fragmentación artificiosa del vínculo.

## **II.2. Unidad económica y desnaturalización del cese tras el traslado entre empresas vinculadas**

La noción de unidad económica constituye uno de los pilares para el análisis del grupo de empresas en el derecho laboral. En contextos de movilidad intra grupo, dicha noción adquiere especial relevancia porque permite evaluar si, pese a la existencia formal de varias personas jurídicas, la relación laboral del trabajador debe considerarse como única e ininterrumpida.

El traslado geográfico o funcional entre empresas vinculadas, cuando se produce sin solución de continuidad y bajo una misma subordinación, plantea la necesidad de reconocer que el grupo funciona como un empleador complejo y que, en consecuencia, el cese posterior no puede configurarse como la terminación de un contrato independiente, sino como la ruptura de un vínculo continuo (Arce, 2003; Ubillús, 2018).

La desnaturalización del cese en este contexto no solo implica cuestionar la validez de la terminación contractual, sino también garantizar la eficacia de los derechos restitutorios (reposición) y resarcitorios (indemnización). Ello se debe a que el trabajador no debe cargar con las consecuencias de estrategias empresariales destinadas a fragmentar el vínculo laboral y reducir la protección frente al despido arbitrario.

### **1. Doctrina sobre grupo empresarial y empleador único**

El debate doctrinal sobre la calificación del grupo de empresas como empleador único se centra en la primacía de la realidad y en la necesidad de identificar al verdadero sujeto empleador más allá de las formas societarias. Según Sanguinetti (2016), los grupos empresariales constituyen redes de organización productiva que, aunque fragmentadas jurídicamente, operan como una unidad en términos económicos y laborales. Desde esta perspectiva, la separación formal de las sociedades no debería afectar la vigencia de los derechos laborales cuando el trabajador ha prestado servicios en beneficio de todo el conglomerado.

Arce Ortíz (2020) señala que la clave para reconocer la existencia de un empleador único radica en la constatación de tres elementos: (i) integración organizativa, (ii) unidad de dirección y (iii) comunidad de intereses. Cuando estos elementos concurren, el traslado entre sociedades vinculadas no debe interpretarse como un cambio de empleador, sino como una reasignación interna dentro de un mismo sujeto colectivo.

Ubillús (2018) advierte que en el Perú persiste un alto grado de resistencia a reconocer la figura del empleador único, lo cual se traduce en la proliferación de ceses aparentes tras traslados intra grupo. Esta situación genera un vacío de tutela que favorece prácticas empresariales de rotación estratégica, donde se interrumpe formalmente la relación laboral para recontratar al trabajador en otra empresa del grupo, desconociendo la antigüedad acumulada.

En la misma línea, Cruz Villalón (1996) sostiene que la doctrina laboral debe oponerse a cualquier uso instrumental del grupo de empresas para precarizar derechos. Según el autor, el principio protector obliga a calificar la realidad

material por encima de las formas jurídicas, de modo que la movilidad intra grupo no se convierta en un mecanismo de evasión de responsabilidades.

Arce y Arriola (2023) sostienen que en el ordenamiento jurídico peruano persiste una laguna normativa respecto a la posibilidad de reconocer al grupo de empresas como empleador, dado que este carece de personalidad jurídica propia, pero en la práctica ejerce un poder de dirección sobre los trabajadores. Los autores subrayan que la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) no ofrece una definición explícita del empleador ni regula de forma expresa la figura del grupo empresarial, limitándose a señalar que su ámbito de aplicación comprende “a todas las empresas y trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada”.

Si bien una lectura literal de esta disposición podría interpretarse en el sentido de que únicamente las entidades con personalidad jurídica o natural pueden asumir la condición de empleador, Arce y Arriola consideran que tal interpretación sería restrictiva y contraria a la realidad empresarial. En cambio, proponen una lectura funcional y material, que permite incluir dentro del concepto de empresa a estructuras económicas sin personalidad jurídica formal, siempre que ejerzan efectivamente poder de dirección, organización, control y sanción sobre los trabajadores.

Desde esta perspectiva, el grupo de empresas puede ser considerado empleador a efectos laborales, independientemente de su falta de personalidad jurídica, siempre que actúe como un poder económico y organizativo unificado. Este enfoque, afirman los autores, permite desplazar la atención desde la forma jurídica hacia la existencia de un poder de dirección efectivo, y así modernizar el concepto de empleador conforme a las dinámicas de las estructuras empresariales contemporáneas.

El examen doctrinal sobre la posibilidad de reconocer al grupo de empresas como empleador único revela una clara evolución hacia la centralidad del principio de primacía de la realidad como eje de interpretación del vínculo laboral. Frente a una interpretación formalista de la legislación peruana, que aún concibe al empleador como un sujeto con personalidad jurídica individual, la doctrina

contemporánea reivindica una visión material y funcional del poder de dirección, en la que lo determinante es la unidad económica y organizativa que estructura la relación de trabajo.

Así, cuando en el grupo concurren elementos como la integración operativa, la unidad de dirección y la comunidad de intereses, la movilidad del trabajador entre sociedades vinculadas no constituye un cambio de empleador, sino una reubicación interna dentro de un mismo sujeto colectivo. Negar esta realidad perpetúa prácticas empresariales que fragmentan artificialmente la relación laboral y debilitan la protección jurídica del trabajador, especialmente mediante ceses aparentes o rotaciones estratégicas.

En consecuencia, el reconocimiento del grupo como empleador a efectos laborales no implica desnaturalizar las formas societarias, sino restablecer la coherencia entre la realidad económica y la tutela efectiva de los derechos laborales. Este enfoque funcional sienta las bases para analizar, en el siguiente apartado, cómo la subordinación funcional opera como criterio determinante para identificar al verdadero empleador y calificar la licitud o ilicitud del cese en contextos de traslado intra grupo.

## **2. Continuidad laboral y subordinación funcional**

La continuidad laboral constituye el eje fundamental para analizar la validez del cese tras un traslado. El criterio central es la subordinación funcional: si el trabajador mantiene las mismas condiciones de dependencia, supervisión y dirección, aun cuando cambie la razón social del empleador, debe reconocerse la existencia de un vínculo único (Arce, 2021).

Espinoza (2020) subraya que el traslado intra grupo no puede afectar el principio de estabilidad en el empleo, el cual protege no solo la permanencia en el puesto, sino también la progresividad de derechos vinculados a la antigüedad. El desconocimiento de la continuidad laboral en estos supuestos equivale a una vulneración indirecta de dicho principio.

Además, la doctrina ha señalado que la continuidad no se rompe por el solo hecho de que existan contratos sucesivos con distintas empresas del grupo. Lo

determinante es que la prestación personal de servicios se haya realizado en forma ininterrumpida y bajo condiciones semejantes de subordinación. De esta manera, el cese formal en una empresa y la contratación inmediata en otra no pueden considerarse como relaciones independientes, sino como un solo vínculo prolongado (Culqui, 2015).

En este sentido, el análisis de la subordinación funcional permite identificar casos de ceses ficticios, donde la empresa pretende encubrir la continuidad del vínculo bajo la apariencia de contratos fragmentados. Estos supuestos deben ser calificados como despidos arbitrarios, pues la decisión empresarial carece de justificación objetiva y vulnera el principio de igualdad de trato.

En síntesis, la continuidad laboral en el marco de los traslados intra grupo se erige como un principio estructural del Derecho del Trabajo contemporáneo, orientado a preservar la estabilidad real del vínculo frente a la fragmentación jurídica. La subordinación funcional constituye el criterio decisivo para determinar la persistencia del contrato, incluso cuando se produce un cambio formal del empleador. Así, la existencia de una dirección y supervisión común entre empresas del mismo grupo revela la unidad material de la relación laboral. Negar dicha continuidad bajo argumentos meramente formales implica vaciar de contenido el principio de estabilidad y legitimar prácticas empresariales que encubren despidos arbitrarios o ceses simulados. En consecuencia, el análisis del cese tras el traslado debe centrarse en la realidad efectiva de la subordinación y la continuidad de la prestación de servicios, a fin de garantizar una tutela restitutoria y resarcitoria efectiva frente a la ruptura ilícita del vínculo laboral.

### **3. El cese tras el traslado intra grupo**

El cese que sigue a un traslado intra grupo puede presentarse bajo distintas modalidades:

- **Despido arbitrario:** cuando se extingue el vínculo sin causa justa y desconociendo la continuidad de la relación laboral.

- **Despido fraudulento:** cuando el traslado se utiliza como mecanismo para encubrir una terminación previamente planificada, simulando una ruptura inexistente.
- **Ceses aparentes:** cuando se recurre a la ficción de múltiples contratos con diferentes sociedades para evitar el pago de indemnizaciones, beneficios sociales o el reconocimiento de la antigüedad.

Silva Rivera (2020) advierte que la falta de regulación en el Perú permite que los ceses aparentes se presenten con frecuencia en grupos de empresas, generando un perjuicio estructural a los trabajadores. En estos casos, la tutela restitutoria y resarcitoria se convierte en una herramienta esencial para corregir la desigualdad.

La doctrina coincide en que la validez del cese debe analizarse en función de la realidad del vínculo laboral y no de la ficción contractual. Si el trabajador ha prestado servicios de manera continua en beneficio del grupo, la extinción de su relación debe calificarse como un despido injustificado, con las consecuencias indemnizatorias o restitutorias que correspondan (Sanguinetti & Arce, 2004).

Bajo ese escenario, el análisis crítico revela que el cese posterior al traslado intra grupo constituye, en la mayoría de casos, una desnaturalización de la relación laboral. Ello se debe a que:

1. El trabajador carece de poder para influir en la decisión de traslado y, sin embargo, soporta las consecuencias de la fragmentación.
2. La empresa obtiene beneficios de la movilidad intra grupo, pero traslada los costos al trabajador al desconocer la continuidad de su vínculo.
3. La inexistencia de regulación expresa en el Perú permite la proliferación de ceses aparentes, generando inseguridad jurídica.

La doctrina contemporánea exige un cambio de paradigma: pasar de una visión formalista de la relación laboral a un enfoque funcional que reconozca la existencia de un empleador complejo. De esta manera, el traslado intra grupo no debería concebirse como ruptura contractual, sino como un fenómeno

organizativo interno cuya consecuencia no puede ser la pérdida de derechos adquiridos.

### **II.3. Jurisprudencia sobre continuidad del vínculo laboral en contextos de movilidad intra grupo**

El estudio de la jurisprudencia resulta esencial para comprender la problemática del traslado intra grupo y sus efectos sobre la continuidad laboral. En el Perú, la ausencia de una regulación normativa expresa sobre la movilidad interempresarial obliga a los jueces y órganos administrativos a resolver los conflictos a partir de principios generales del derecho del trabajo, tales como la primacía de la realidad, la estabilidad en el empleo y la protección contra el despido arbitrario (Neves, 2018).

La jurisprudencia cumple así una doble función: por un lado, suplir los vacíos normativos generados por la anomia en materia de grupos de empresas (Silva Rivera, 2020); y, por otro, delimitar los alcances del *ius variandi* en un contexto de múltiples empleadores formales. Si bien no se ha desarrollado mucha jurisprudencia -en específico- sobre la continuidad del vínculo ante traslados en grupos empresariales, la Corte Superior de Justicia de La Libertad ha emitido decisiones que, aunque no siempre uniformes, muestran una tendencia hacia la protección de la continuidad laboral cuando el traslado intra grupo no responde a una ruptura real del vínculo.

En el expediente 00778-2019-0-1601-JR-LA-01 la Segunda Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad estableció que el trabajador mantuvo una única relación laboral continua entre el 01 de noviembre de 2010 y el 22 de febrero de 2015, pese a su registro formal sucesivo en planillas de la empresa A y, posteriormente, en la empresa B. Esta decisión se sustentó en el reconocimiento de que ambas compañías formaban parte de un mismo grupo económico, actuando bajo una unidad económica y productiva de carácter permanente.

## 1. Unidad económica y dirección común

La Sala verificó tres elementos centrales que revelan la unidad económica:

- **Actividad económica idéntica:** tanto la empresa A como la empresa B se dedicaban a la prestación de servicios de seguridad privada, compartiendo el mismo objeto social. Esta coincidencia funcional demuestra que no existía autonomía real entre las actividades de ambas empresas, sino una integración operativa dentro de un mismo proceso productivo.
- **Dirección unitaria:** el mismo gerente general, Gian Franco Maza Coquis, dirigía ambas sociedades, lo que evidencia la existencia de un mando común y una gestión centralizada de las decisiones empresariales. Desde la perspectiva laboral, esto configura un poder de dirección compartido o concurrente, elemento determinante para imputar responsabilidad solidaria, conforme al artículo 4 de la LPCL y a la doctrina de Arce (2020).
- **Capital humano común:** el trabajador fue trasladado formalmente de la empresa A a la empresa B sin solución de continuidad, manteniendo idénticas funciones, centro de labores y código de trabajador, lo cual acreditó una confusión en planillas y el uso instrumental de las personalidades jurídicas. Este traslado no respondió a una nueva contratación, sino a una rotación interna del grupo, constituyendo una continuidad fáctica del vínculo laboral.

## 2. El traslado como manifestación de fraude laboral

La Sala identificó que el traslado del trabajador entre las empresas del grupo se efectuó con intención de fragmentar su récord laboral, afectando la antigüedad acumulada y, en consecuencia, el cálculo de derechos laborales como vacaciones, gratificaciones, CTS e indemnización por despido arbitrario. Este uso instrumental del grupo empresarial fue calificado como un “uso patológico del grupo económico”, expresión que alude a la desviación del modelo de cooperación legítima hacia un mecanismo de fraude a la ley laboral, con el propósito de reducir obligaciones patronales. La Corte enfatizó que tal comportamiento vulnera la naturaleza continua y dinámica de la relación de

trabajo, la cual no puede entenderse como una sucesión estática de contratos, sino como una interrelación fluida y constante entre el trabajador y el verdadero empleador económico.

### 3. Aplicación del principio de primacía de la realidad

Mediante la aplicación del principio de primacía de la realidad, previsto en el artículo I del Título Preliminar de la NLPT, el tribunal resolvió que debía prevalecer la realidad de la prestación ininterrumpida por sobre la ficción documental de los contratos sucesivo. De este modo, la Sala no solo reconoció un único vínculo laboral, sino que atribuyó responsabilidad solidaria a las empresas A y B, en tanto ambas participaron en la explotación conjunta del trabajo del demandante y se beneficiaron directamente de sus servicios.

Vemos, pues, que la sentencia de vista constituye un precedente relevante en la aplicación del principio de unidad económica y de la primacía de la realidad frente a traslados interempresariales fraudulentos. La Sala Laboral reconoció que, aunque formalmente distintas, la empresa A y la empresa B conformaban una unidad empresarial única, actuando bajo una dirección y finalidad comunes.

En consecuencia, el traslado del trabajador entre ambas no interrumpió la relación laboral, configurando un solo récord de servicios y un único empleador económico. Este criterio reafirma que, en materia laboral, la continuidad del vínculo no se mide por la formalidad contractual, sino por la realidad funcional del poder de dirección y del beneficio empresarial.

Así, el fallo se erige como una manifestación del giro doctrinal hacia la imputación funcional de responsabilidades dentro del grupo de empresas, marcando un avance hacia una protección más efectiva frente a ceses simulados o traslados fraudulentos.

Lo desarrollado demuestra que el traslado geográfico y funcional intra grupo, aunque formalmente amparado en el *ius variandi*, puede devenir en un instrumento de fraude laboral cuando se utiliza para fragmentar vínculos o evadir responsabilidades. El análisis doctrinal y jurisprudencial evidencia que la continuidad laboral debe prevalecer sobre las ficciones societarias, reconociendo

al grupo empresarial como una unidad económica y funcional. La primacía de la realidad permite identificar al verdadero empleador a partir del ejercicio efectivo del poder de dirección y no de la forma jurídica. En consecuencia, el cese posterior al traslado solo será válido si se funda en una causa justa y no en la desnaturalización del vínculo. Esta visión consolida una tutela laboral más coherente, restitutoria y resarcitoria, orientada a salvaguardar la estabilidad y la integridad de los derechos del trabajador frente a la complejidad de las estructuras empresariales modernas.



## **SECCIÓN III**

### **Aplicación del principio de primacía de la realidad en contextos de traslado geográfico y funcional dentro de grupos empresariales.**

#### **III.1. Naturaleza y función del principio de primacía de la realidad en el Derecho del Trabajo peruano**

El principio de primacía de la realidad constituye una de las piedras angulares del Derecho del Trabajo. En su formulación más básica, este principio establece que, en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos o acuerdos formales, debe prevalecer lo primero (Neves, 2018). Este criterio responde a la naturaleza tuitiva de la disciplina laboral, que busca proteger a la parte más débil de la relación de trabajo, evitando que el formalismo contractual se convierta en un instrumento para desvirtuar derechos. En el mismo sentido, autores como Américo Plá, señala que la primacía de la realidad implica que, ante una discrepancia entre lo que se consigna en los documentos o acuerdos y lo que realmente acontece en la práctica, debe prevalecer la situación fáctica, es decir, lo que efectivamente ocurre en los hechos laborales cotidianos (Plá Rodríguez, 1998).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), mediante su Recomendación N.º 198 sobre la relación de trabajo (2006), establece que la determinación de la existencia de un vínculo laboral debe sustentarse principalmente en los hechos que demuestren la prestación personal de servicios y el pago de una remuneración, con independencia de la denominación o forma contractual acordada por las partes. Asimismo, sugiere que los Estados identifiquen indicadores objetivos que permitan reconocer dicha relación, tales como la ejecución del trabajo bajo instrucciones y control ajenos, la integración del trabajador en la organización empresarial, la prestación personal y continua del servicio, la existencia de un horario o lugar designado, la provisión de herramientas por el empleador y la percepción de una remuneración regular que constituya la principal fuente de ingresos del trabajador. Estos elementos

evidencian la subordinación y dependencia características de una relación de trabajo (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2006).

En el Perú, este principio ha alcanzado reconocimiento constitucional, jurisprudencial y doctrinal. Su aplicación es especialmente relevante en contextos de movilidad geográfica o funcional dentro de grupos de empresas, donde las formas jurídicas suelen fragmentar el vínculo laboral, encubrir cesiones ilegales de trabajadores o disfrazar despidos bajo apariencias contractuales. Precisamente por ello, la primacía de la realidad se erige como una herramienta indispensable para garantizar la continuidad laboral y desenmascarar prácticas empresariales de fraude.

### **1. Fundamento constitucional y legal del principio**

Silva Ormeño (s.f.) explica que, aunque la Constitución peruana no reconoce expresamente el principio de primacía de la realidad -a diferencia de otros ordenamientos como el colombiano, que lo consagra en su artículo 53-, dicho principio ha sido desarrollado y consolidado por la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. Así, en la STC N.º 991-2000-AA/TC, el Tribunal precisó que la primacía de la realidad constituye un elemento implícito del ordenamiento jurídico peruano, derivado del carácter tuitivo de la Constitución, al establecer que el trabajo es tanto un derecho como un deber y una base del bienestar social. En esta línea, el órgano constitucional ha reiterado, en decisiones como las STC N.º 1944-2002-AA/TC y STC N.º 833-2004-AA/TC, que ante cualquier discrepancia entre lo que ocurre en la práctica y lo consignado en los documentos o contratos, debe prevalecer lo que efectivamente sucede en el terreno de los hechos.

De igual modo, en la STC N.º 008-2005-PI/TC, el Tribunal sostuvo que la primacía de la realidad no solo opera como criterio de interpretación, sino también como una regla rectora que orienta la elaboración y aplicación de las normas laborales. A partir de este razonamiento, el TC consolidó el criterio según el cual la formalidad no puede prevalecer sobre la materialidad de la relación.

Antes de la incorporación normativa de este principio, su reconocimiento era únicamente doctrinario y jurisprudencial, siendo formalmente positivizado a partir del Decreto Legislativo N.º 910, desarrollado posteriormente en su reglamento y en la actual Ley N.º 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, así como en su Reglamento aprobado por el D.S. N.º 019-2006-TR.

## **2. Función tuitiva en el Derecho del Trabajo**

La función esencial de la primacía de la realidad es garantizar la protección del trabajador frente a las asimetrías propias de la relación laboral. Como señala Sanguinetti (2008), el principio protector en el que se inscribe la primacía de la realidad busca neutralizar el desequilibrio estructural entre empleador y trabajador, reconociendo la prevalencia de los hechos frente a la forma.

Arce Ortiz (2021) agrega que este principio cumple también una función de seguridad jurídica dinámica, pues evita que el formalismo contractual desnaturalice derechos, al mismo tiempo que obliga a las empresas a mantener coherencia entre sus prácticas y los documentos que suscriben. En el ámbito de los grupos empresariales, esta función resulta aún más crucial, dado que la complejidad organizativa facilita estrategias de fragmentación que, de no ser corregidas, generarían vacíos de protección.

Ubillús (2018) advierte que la primacía de la realidad se convierte en un mecanismo indispensable para enfrentar la opacidad en la identificación del empleador en grupos de empresas. La dispersión formal de sociedades puede hacer creer al trabajador que su vínculo se limita a una sola entidad, cuando en realidad está prestando servicios para una unidad económica integrada. Sin este principio, el trabajador quedaría atrapado en la ficción contractual, perdiendo derechos frente a reorganizaciones internas o traslados interempresariales.

La primacía de la realidad se erige, en suma, como un principio cardinal del Derecho del Trabajo que asegura la efectividad de la tutela laboral frente a la estructura formal del poder económico. Su aplicación en los grupos empresariales permite trascender las apariencias jurídicas para identificar la verdadera relación de dependencia y determinar al empleador real. En este

contexto, la primacía de la realidad no solo actúa como instrumento de corrección frente a las simulaciones o fragmentaciones contractuales, sino también como garantía de coherencia y transparencia en la gestión laboral. En consecuencia, constituye la base interpretativa indispensable para reconocer la continuidad laboral y la subordinación funcional del trabajador desplazado entre empresas del mismo grupo, asegurando que la protección jurídica acompañe la realidad material de la prestación de servicios.

### **3. Reconocimiento doctrinal**

La doctrina laboralista peruana y comparada coincide en destacar la centralidad de este principio. Neves (2018) lo conceptualiza como un criterio interpretativo obligatorio que busca asegurar que “los hechos prevalezcan sobre las formas” en toda relación de trabajo. Sanguinetti (2016) y Arce (2020) refuerzan la idea de que este principio es especialmente útil frente a las nuevas formas de organización empresarial, caracterizadas por redes y estructuras flexibles que diluyen la identidad del empleador.

En el plano comparado, Molina (2000) y Cruz Villalón (1996) sostienen que la primacía de la realidad constituye una respuesta histórica frente a los intentos de las empresas por disfrazar o fragmentar vínculos laborales. Así, su función es impedir que el derecho laboral pierda eficacia ante la sofisticación de las formas jurídicas utilizadas por los empleadores.

En síntesis, el principio de primacía de la realidad emerge como el eje hermenéutico esencial del Derecho del Trabajo contemporáneo, al garantizar que la protección jurídica del trabajador no se subordine a artificios formales. Su vigencia adquiere especial relevancia frente a la complejidad estructural de los grupos empresariales, donde la dispersión jurídica puede encubrir relaciones de subordinación reales. De este modo, el principio se erige como un instrumento de coherencia normativa y justicia material, al asegurar que las transformaciones organizativas y contractuales no desnaturalicen la esencia del vínculo laboral ni debiliten la tutela que le es inherente.

#### 4. Aplicaciones generales en la jurisprudencia peruana

La jurisprudencia peruana ha aplicado el principio de primacía de la realidad en múltiples contextos:

- **Reconocimiento del vínculo laboral en contratos civiles o mercantiles:** el TC y la Corte Suprema han señalado que la subordinación y la prestación personal son los elementos determinantes, incluso si el contrato se denomina de locación de servicios.
- **Determinación del empleador real en casos de intermediación o tercerización:** el TC y la Corte Suprema han resuelto que, cuando la empresa usuaria ejerce la subordinación, debe ser reconocida como empleador directo, desnaturalizando el contrato de intermediación.
- **Subordinación funcional:** la Corte Suprema analizó un caso en donde la empresa matriz supervisaba directamente las labores de una trabajadora, pese a no ser su empleadora formal, concluyendo en que existió un poder de dirección concurrente, lo que justificó extender la responsabilidad solidaria entre la matriz y las filiales.
- **Continuidad laboral en ceses aparentes:** la Corte Superior de Justicia de La Libertad, en el Exp N.º 00778-2019-0-1601-JR-LA-01., aplicó este principio -y el de continuidad- para reconocer la existencia de un vínculo único, pese a dos contratos con empresas del mismo grupo.

Estos casos muestran cómo la primacía de la realidad no solo se aplica para reconocer la existencia del vínculo, sino también para preservar su continuidad frente a intentos de fragmentación.

En síntesis, la jurisprudencia peruana ha consolidado la primacía de la realidad como un principio operativo de alcance transversal, aplicable tanto a la identificación del vínculo laboral como a su preservación en el tiempo. Su aplicación práctica demuestra que lo decisivo no es la forma contractual ni la denominación jurídica de las partes, sino la constatación de hechos que revelan subordinación, continuidad y dependencia económica. En consecuencia, este principio se proyecta no solo como un criterio de calificación del vínculo, sino

como un instrumento de tutela frente a las estrategias de fragmentación o simulación empresarial que buscan debilitar la protección del trabajador.

## **5. Relevancia en contextos de grupos empresariales**

El traslado geográfico o funcional entre empresas de un mismo grupo constituye un escenario paradigmático para la aplicación de este principio. En tales contextos, el trabajador puede figurar formalmente como contratado por diferentes sociedades, pero en la práctica:

1. Mantiene subordinación bajo un mismo núcleo de dirección.
2. Desarrolla labores en beneficio de la misma unidad económica.
3. Conserva funciones y condiciones sustancialmente idénticas.

Frente a estos elementos, la primacía de la realidad obliga a reconocer la existencia de una relación laboral continua con el grupo como empleador complejo (Arce, 2003; Espinoza, 2022).

En los supuestos de traslado de trabajadores dentro de grupos empresariales, la determinación de la existencia o continuidad del vínculo laboral no puede fundarse exclusivamente en las formas contractuales o en la razón social empleadora. Conforme a la Recomendación N.º 198 de la OIT (2006), la verdadera naturaleza de la relación debe establecerse a partir de los hechos que demuestran la prestación efectiva de servicios y la percepción de una remuneración. En este sentido, la primacía de la realidad exige analizar elementos como la subordinación funcional, la integración del trabajador en la estructura organizativa del grupo, la ejecución personal y continua de labores, así como el control y dirección ejercidos por una o varias empresas del conglomerado.

Desde esta perspectiva, aun cuando el trabajador sea formalmente cesado en una empresa y recontratado en otra del mismo grupo, si persiste la misma dinámica de subordinación y continuidad funcional, el vínculo laboral debe considerarse ininterrumpido. La Recomendación refuerza así la necesidad de atender a la realidad económica y organizativa antes que a la fragmentación jurídica, evitando que la movilidad intra grupo se utilice como mecanismo para

eludir responsabilidades laborales o afectar la estabilidad en el empleo (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2006).

El problema surge cuando, tras un traslado intra grupo, se produce un cese formal bajo el argumento de que el trabajador mantenía un contrato independiente con la última empresa. En estos supuestos, la aplicación estricta del principio permite calificar el cese como despido arbitrario, al constatar que la ruptura fue una ficción jurídica o, en todo caso, considerar un único vínculo laboral a efectos del cómputo del récord laboral.

El análisis revela que la primacía de la realidad es más que un principio interpretativo: constituye un instrumento de corrección estructural frente a las prácticas empresariales que utilizan la forma jurídica como mecanismo de precarización. En contextos de grupos de empresas, su aplicación es decisiva para:

- Reconocer la verdadera identidad del empleador o de la forma de ejercer el poder de dirección.
- Asegurar la continuidad laboral frente a traslados y ceses aparentes.
- Evitar que la complejidad organizativa sirva como excusa para vulnerar la estabilidad.

Sin embargo, en el Perú persiste un problema: la aplicación del principio es casuística y no uniforme; mientras algunos tribunales reconocen la continuidad laboral de manera amplia, otros exigen pruebas adicionales de subordinación.

De ahí que resulte necesario consolidar una doctrina jurisprudencial vinculante que aclare el alcance de la aplicación del principio de primacía de la realidad en contextos de grupos empresariales.

### **III.2. Criterios jurisprudenciales para su aplicación en relaciones laborales encubiertas o fragmentadas en grupos de empresas**

La primacía de la realidad ha sido uno de los instrumentos más utilizados por los tribunales laborales para enfrentar la creciente complejidad de las relaciones laborales en los grupos de empresas. En estos escenarios, la fragmentación de

contratos, la utilización de múltiples empleadores formales o el encubrimiento de cesiones de mano de obra suelen dar lugar a controversias en torno a la continuidad del vínculo y la verdadera identidad del empleador (Arce, 2021; Ubillús, 2018).

En el Perú, los jueces laborales han desarrollado criterios que, aunque no siempre uniformes, buscan garantizar la estabilidad del trabajador frente a la sofisticación de las formas empresariales.

Este apartado examina de manera sistemática los principales criterios jurisprudenciales aplicados en contextos de grupos empresariales, resaltando cómo los jueces han utilizado la primacía de la realidad garantizando la vigencia del principio protector.

Arce Ortiz y Arriola (2023) sostienen que la Corte Suprema del Perú ha desarrollado una línea jurisprudencial centrada, en sus etapas iniciales, en la búsqueda del fraude a la personalidad jurídica como vía para abordar la responsabilidad laboral en los grupos empresariales. Esta estrategia judicial parte de la premisa de que el grupo puede utilizar la autonomía formal de sus filiales para evadir obligaciones laborales y fragmentar artificialmente el vínculo con los trabajadores. En consecuencia, la Corte ha recurrido a la doctrina del levantamiento del velo societario, típica del derecho civil y comercial, para revelar la verdadera unidad económica subyacente detrás de estructuras formales múltiples (Arce & Arriola, 2023).

En este contexto, el fraude a la personalidad jurídica se configura cuando la independencia formal de las empresas que integran el grupo es utilizada como un mecanismo artificioso para eludir la ley o dañar los derechos de terceros, en particular los derechos laborales de los trabajadores. De acuerdo con Arce y Arriola (2023), el fraude requiere la existencia de un acto que prescinde de una norma imperativa, se apoya en un engaño o ardid para generar apariencia de legalidad, y produce un daño efectivo a los acreedores laborales. En el ámbito del trabajo, este fraude se traduce en la creación de filiales ficticias que actúan como meros centros operativos sin autonomía real, generando confusión

patrimonial, unidad física, intercambio de bienes y servicios sin contraprestación, o incluso utilización común de mecanismos de producción y distribución.

Los autores analizan la Casación N.º 3733-2009-Lima (Grupo RPP), en la que la Corte Suprema concluyó la existencia de un grupo económico sobre la base de tres indicios: la participación accionaria común de Manuel Delgado Parker, la relación familiar de los accionistas y la coincidencia del domicilio social. Para Arce y Arriola (2023), aunque tales indicios evidencian vinculación societaria, no resultan suficientes para afirmar la existencia de un fraude a la personalidad jurídica, pues ni la relación familiar ni el uso de un mismo local prueban por sí mismas una confusión patrimonial o un ejercicio unificado del poder de dirección. La Corte, según los autores, confunde aquí la noción de grupo empresarial con la de empresa única, al reducir el análisis a la identificación de una empresa aparente disfrazada de grupo, en lugar de construir criterios funcionales que permitan distinguir entre grupos reales y grupos fraudulentos.

Una segunda sentencia comentada es la Casación N.º 3069-2009-La Libertad (Telefónica del Perú S.A.A.), donde la Corte Suprema declaró improcedente el recurso de casación interpuesto por Telefónica, validando la decisión de la Sala que había reconocido la existencia de un grupo económico integrado por Telefónica del Perú y Telefónica Servicios Comerciales. Entre los indicios, se consideró la identidad del apoderado en ambas empresas, el uso del mismo domicilio social y la presentación pública como grupo económico. Según Arce y Arriola (2023), la Corte asume que la sola existencia del grupo económico es suficiente para configurar una unidad empresarial única, lo que implica una confusión conceptual entre el grupo legítimo y el grupo fraudulento. La jurisprudencia, afirman, “reconoce al grupo como empleador allí donde realmente no existe grupo, sino una sola empresa con apariencia formal de grupo” (p. 14).

Posteriormente, la Casación N.º 3152-2009 (Telefónica del Perú S.A.A.) marcó una segunda tendencia jurisprudencial: la extensión de la responsabilidad solidaria entre las empresas del grupo. En este fallo, la Corte Suprema consideró acreditado el vínculo económico entre las empresas codemandadas y concluyó que la responsabilidad no debía analizarse desde el artículo 1183º del Código

Civil -que regula la solidaridad contractual-, sino desde la prioridad constitucional de los créditos laborales consagrada en los artículos 24° y 26° de la Constitución. Sin embargo, Arce y Arriola (2023) advierten que esta argumentación resulta insuficiente, ya que el principio de irrenunciabilidad de derechos (art. 26°) no es pertinente para justificar la solidaridad entre empresas, pues no se trata de un acto de disposición del trabajador, sino de un supuesto de responsabilidad empresarial conjunta. Por tanto, la Corte confunde la solidaridad con la responsabilidad simultánea derivada de un funcionamiento unitario del grupo fraudulento.

En este sentido, los autores sostienen que la respuesta judicial debió ser más precisa: si el grupo actúa de forma fraudulenta, no se está ante una responsabilidad solidaria propiamente dicha, sino ante una responsabilidad única imputable a la empresa que subyace al grupo ficticio. La consecuencia es que solo los grupos fraudulentos son objeto de sanción y responsabilidad laboral, mientras que los grupos reales o funcionales -aquellos que operan legítimamente como unidades económicas integradas- permanecen sin regulación ni responsabilidad patrimonial alguna, perpetuando un vacío de tutela (Arce & Arriola, 2023).

Por otro lado, los autores hacen referencia al Pleno Jurisdiccional Laboral de Lima (2008), que zanjó el debate sobre la procedencia de la solidaridad en materia laboral. La mayoría de magistrados adoptó la posición más amplia, estableciendo que la solidaridad no solo procede en los supuestos del artículo 1183° del Código Civil, sino también en los casos de vinculación económica, existencia de grupo de empresas o fraude destinado a burlar derechos laborales y más allá de su posición abiertamente crítica frente a este, lo cierto es que este acuerdo marcó un avance hacia una visión laboral del grupo de empresas o de empresas vinculadas económicamente, al reconocer que la interdependencia económica puede justificar una responsabilidad solidaria más allá de la tipicidad civil.

En conjunto, hasta aquí, la jurisprudencia peruana evidencia una evolución gradual: desde la búsqueda del grupo fraudulento mediante la doctrina del fraude a la personalidad jurídica, hacia una extensión interpretativa de la solidaridad

laboral basada en principios constitucionales. Sin embargo, como advierten Arce y Arriola (2023), este desarrollo sigue siendo fragmentario, pues aún no se ha consolidado un concepto autónomo de grupo de empresas laboral, ni se ha diferenciado con claridad entre los supuestos de fraude, confusión patrimonial y verdadera unidad de dirección económica.

Tras agotar el enfoque inicial centrado en la búsqueda del grupo fraudulento, la Corte Suprema ha transitado hacia una metodología distinta para atribuir responsabilidades dentro del grupo empresarial. En esta nueva etapa, el eje de análisis ya no reside en sancionar al grupo en su conjunto, sino en identificar a las empresas que ejercen de manera directa o simultánea el poder de dirección sobre el trabajador, aun cuando no hayan celebrado formalmente contrato laboral con él. Se trata, por tanto, de una evolución conceptual que desplaza la responsabilidad colectiva hacia una responsabilidad funcional, atribuida únicamente a aquellas empresas que participan activamente en la subordinación efectiva del trabajador (Arce & Arriola, 2023).

Esta orientación se aprecia en la Casación N.º 10759-2014, donde la Corte Suprema reconoció que las empresas del grupo *Distriluz* contrataron de forma conjunta a un trabajador bajo la apariencia de un contrato de locación de servicios. La prueba documental -tarjetas de presentación, informes y correos electrónicos- reveló que el demandante prestó servicios de carácter subordinado y permanente para todas las integrantes del consorcio. En consecuencia, la Corte declaró la existencia de una relación laboral única, fundada en el principio de primacía de la realidad, y atribuyó responsabilidad solidaria a todas las empresas del grupo por los beneficios sociales generados, reconociendo que, aunque formalmente independientes, actuaban bajo una cotitularidad patronal (Arce & Arriola, 2023).

Un razonamiento similar se advierte en la Casación N.º 4871-2015-Lima (Corporación Lindley S.A.), donde la Corte Suprema determinó que la empresa matriz supervisaba directamente las labores de la trabajadora, pese a no ser su empleadora formal. Se concluyó que existió un poder de dirección concurrente, lo que justificó extender la responsabilidad solidaria entre la matriz y las filiales. Este razonamiento refuerza la idea de que el ejercicio de dirección -más que la

formalidad contractual- es el criterio determinante para la imputación de obligaciones laborales (Arce & Arriola, 2023).

Arce y Arriola (2023) sostienen que esta técnica de imputación no requiere la existencia de una norma específica que consagre la solidaridad, pues basta acreditar el ejercicio conjunto del poder de dirección para establecer la responsabilidad. Así, el artículo 4 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) se convierte en la base sustantiva de esta construcción, al definir la relación laboral como toda prestación personal, remunerada y subordinada, independientemente de la formalidad jurídica del vínculo. Los autores advierten que este razonamiento debe diferenciarse de los supuestos de tercerización o intermediación laboral, donde la desnaturalización del contrato conduce a la identificación de un único empleador; en cambio, en el grupo empresarial, lo que se presenta es una coexistencia real de poderes de dirección, no una simulación de empleador (Arce & Arriola, 2023).

No obstante, la Corte Suprema continúa recurriendo a fundamentos constitucionales para sustentar la solidaridad, citando los artículos 24° y 26° de la Constitución Política, relativos a la prioridad de los créditos laborales y la irrenunciabilidad de derechos. Aunque esta línea mantiene coherencia con el principio tuitivo del Derecho del Trabajo, Arce y Arriola (2023) advierten que tales fundamentos no resultan técnicamente apropiados, dado que la solidaridad debe derivar de la realidad funcional del ejercicio del poder de dirección y no de principios generales que carecen de conexión directa con la imputación empresarial.

En el caso Corporación Lindley (Cas. N.º 4871-2015), la Corte incluso sostuvo que la regla civil según la cual la solidaridad solo procede por ley admite excepciones en materia laboral, debido a la naturaleza protectora de los derechos involucrados. Los autores, sin embargo, advierten el riesgo de que los jueces asuman facultades normativas sin respaldo legislativo, lo que podría afectar la seguridad jurídica (Arce & Arriola, 2023).

Finalmente, Arce y Arriola (2023) subrayan que esta segunda etapa jurisprudencial, aunque representa un avance, mantiene una limitación

estructural: la Corte Suprema no reconoce al grupo de empresas como un empleador complejo sin personalidad jurídica propia, sino que imputa responsabilidades únicamente a las personas jurídicas individualmente consideradas (matriz o filiales). De este modo, la jurisprudencia de esta Corte abandona la posibilidad de concebir al grupo como una unidad empleadora, centrando su análisis en la conducta de las empresas con personalidad jurídica, sin reconstruir la noción de unidad funcional del poder de dirección, que sería esencial para configurar una verdadera relación laboral única dentro del grupo (Arce & Arriola, 2023).

Bajo el contexto expuesto, el análisis jurisprudencial realizado por Arce Ortiz y Arriola (2023) revela que, en un primer momento, la Corte Suprema peruana ha abordado la problemática del grupo de empresas desde una perspectiva eminentemente reactiva y fragmentaria, centrada en sancionar los supuestos de fraude a la personalidad jurídica antes que en construir una doctrina laboral autónoma sobre la figura del empleador múltiple. Si bien la adopción de la teoría del levantamiento del velo permitió identificar estructuras artificiosas destinadas a eludir responsabilidades, esta aproximación ha sido insuficiente para ofrecer soluciones integrales frente a las nuevas formas de organización empresarial caracterizadas por la descentralización funcional y la movilidad del personal entre sociedades vinculadas.

La jurisprudencia nacional, pese a reconocer progresivamente la relevancia de la interdependencia económica y funcional dentro de los conglomerados empresariales, continúa careciendo de criterios sistemáticos que distingan entre la actuación fraudulenta y el funcionamiento legítimo del grupo. De allí que, en lugar de una respuesta estructural, las decisiones judiciales se limiten a extender la responsabilidad solidaria o a desestimar la autonomía jurídica de las filiales, sin abordar el núcleo del problema: la identificación del verdadero empleador y la continuidad del vínculo laboral dentro de una unidad económica integrada.

Ahora bien, en una segunda etapa la jurisprudencia peruana ha experimentado una evolución relevante al transitar desde la persecución del *grupo fraudulento* hacia un modelo de imputación basado en el ejercicio efectivo y simultáneo del poder de dirección dentro de los grupos empresariales. Esta segunda etapa,

identificada por Arce y Arriola (2023), representa un intento de la Corte Suprema por adaptar la noción clásica de empleador a la realidad compleja de las estructuras empresariales contemporáneas, desplazando la responsabilidad colectiva del grupo hacia una responsabilidad funcional diferenciada, atribuida únicamente a las empresas que intervienen materialmente en la subordinación del trabajador.

Sin embargo, pese a su valor innovador, esta metodología mantiene limitaciones conceptuales y riesgos jurídicos. En primer lugar, si bien reconoce la existencia de una cotitularidad patronal fundada en la primacía de la realidad -como en las Casaciones N.º 10759-2014 (*Distriluz*) y N.º 4871-2015 (*Corporación Lindley*)-, la Corte evita calificar al grupo de empresas como empleador colectivo, restringiendo su análisis a las entidades formalmente constituidas. Esto impide consolidar una teoría del empleador complejo, capaz de reflejar la verdadera unidad económica y organizativa que subyace al grupo.

En segundo lugar, el recurso de la Corte a fundamentos constitucionales -como los artículos 24º y 26º sobre la prioridad de los créditos laborales y la irrenunciabilidad de derechos-, aunque coherente con la función tuitiva del Derecho del Trabajo, resulta técnicamente impreciso, pues desvía la atención del núcleo jurídico del problema: la determinación funcional del poder de dirección compartido como fuente directa de responsabilidad laboral. Como advierten Arce y Arriola (2023), la solidaridad no debe sustentarse en principios generales, sino en la constatación empírica de una subordinación concurrente entre distintas empresas.

Por tanto, aunque esta etapa refleja un avance hacia una lectura más realista y moderna de las relaciones laborales en estructuras empresariales complejas, todavía adolece de una falta de sistematización y de una visión unificada del grupo como empleador en sentido material. El desafío pendiente es desarrollar una doctrina jurisprudencial coherente y autónoma que reconozca expresamente al grupo de empresas como sujeto empleador unitario, superando la fragmentación interpretativa actual.

En consecuencia, esta etapa jurisprudencial evidencia la necesidad de incorporar herramientas interpretativas más sustantivas, entre ellas el principio de primacía de la realidad, que permita trascender las formas contractuales y determinar, a partir de los hechos, la existencia de una subordinación funcional continua. Solo mediante la aplicación rigurosa de este principio podrá evaluarse la licitud o ilicitud de los ceses ocurridos tras traslados interempresariales, asegurando que la fragmentación formal no sirva de pretexto para desnaturalizar la estabilidad laboral ni vulnerar la progresividad de derechos.

Con todo lo anotado y desde una perspectiva crítica, la jurisprudencia peruana cumple una función correctiva pero parcial, que necesita ser fortalecida mediante la creación de una línea jurisprudencial uniforme y vinculante.

### **III.3. Relevancia del principio de primacía de la realidad para calificar la continuidad del vínculo y la ilicitud del cese en casos de traslado interempresarial.**

El principio de primacía de la realidad constituye un eje estructural del Derecho del Trabajo y adquiere especial relevancia en escenarios de movilidad intra grupo. En tales casos, el trabajador puede ser trasladado entre empresas vinculadas, ya sea de manera territorial o funcional, bajo la apariencia de contratos sucesivos o vínculos autónomos. Sin embargo, cuando tales traslados culminan en un cese, surge la interrogante central: **¿corresponde reconocer la existencia de una sola relación laboral continua y, en consecuencia, calificar el cese como ilícito?**

La respuesta depende de la aplicación del principio de primacía de la realidad, que exige atender a los hechos efectivos de subordinación, continuidad y unidad económica, por encima de las formas contractuales utilizadas por el empleador. En este apartado se examinan los criterios teóricos, jurisprudenciales y prácticos que sustentan su relevancia en la calificación del cese tras traslados interempresariales.

## **1. La primacía de la realidad y la continuidad laboral en traslados intra grupo.**

El principio de primacía de la realidad constituye uno de los pilares estructurales del Derecho del Trabajo, en tanto orienta la interpretación judicial hacia la verdad material de la relación laboral por encima de sus apariencias formales (Neves, 2018). Su aplicación en los traslados interempresariales dentro de un grupo económico reviste una especial trascendencia, pues permite contrarrestar las estrategias empresariales que buscan fragmentar artificialmente el vínculo laboral mediante sucesivos contratos o cambios de razón social. De este modo, el principio actúa como una herramienta hermenéutica y de tutela efectiva, garantizando la continuidad del vínculo laboral cuando la prestación de servicios, la subordinación y la remuneración se mantienen constantes, pese al cambio nominal del empleador.

Desde la doctrina, Arce (2003, 2020) y Sanguineti (2016) coinciden en que la movilidad de los trabajadores dentro de un grupo de empresas no puede analizarse de forma aislada, sino desde la unidad económica y funcional del conglomerado, entendida como la integración organizativa y la dirección común que trascienden las fronteras societarias. Bajo esta concepción, el traslado entre filiales o matrices no genera un nuevo vínculo laboral, sino que constituye una reubicación interna dentro de un mismo sujeto económico, donde la continuidad del contrato se impone sobre la forma jurídica.

La primacía de la realidad, en este sentido, cumple una doble función: por un lado, protege la antigüedad, los derechos adquiridos y la estabilidad del trabajador frente a ceses aparentes; por otro, refuerza la responsabilidad empresarial conjunta, impidiendo que la fragmentación corporativa sirva como medio de evasión de obligaciones laborales. La ruptura ficticia del vínculo al interior de un grupo -cuando el trabajador mantiene la misma función, subordinación y dependencia- constituye, en realidad, un despido arbitrario encubierto, contrario al principio protector que informa todo el sistema laboral.

En síntesis, el principio de primacía de la realidad opera como el criterio decisivo para reconocer la continuidad laboral en los traslados interempresariales,

despojando de relevancia jurídica las formas contractuales que no reflejan la verdadera dinámica de prestación de servicios. Así, su aplicación asegura que la movilidad dentro del grupo económico no se convierta en un mecanismo de precarización o de interrupción fraudulenta del vínculo, reafirmando la centralidad del trabajo real y efectivo como fuente de derechos laborales.

### **3. El traslado como posible instrumento de fraude laboral**

El traslado interempresarial -esto es, el desplazamiento de un trabajador entre empresas que integran un mismo grupo económico o unidad empresarial- constituye, en principio, una práctica legítima en la gestión corporativa contemporánea. No obstante, cuando se utiliza con la finalidad de disimular la continuidad del vínculo laboral, fragmentar responsabilidades o suprimir derechos acumulados, se convierte en un mecanismo de fraude laboral estructural, contrario a los principios de buena fe, estabilidad y primacía de la realidad que informan al Derecho del Trabajo.

En este contexto, la doctrina (Ubillús, 2018; Espinoza, 2022) advierte que el traslado interempresarial puede funcionar como una herramienta de “dislocación jurídica del empleador”, mediante la cual el grupo de empresas aparenta una sucesión de relaciones laborales independientes, cuando en realidad persiste una única relación fáctica de trabajo, con continuidad en las funciones, subordinación y condiciones materiales de prestación. La finalidad subyacente suele ser evadir la acumulación de antigüedad -con impacto en beneficios como vacaciones o utilidades- o dividir la responsabilidad patronal entre varias entidades formalmente autónomas, dificultando el reclamo judicial del trabajador.

#### **3.1. El traslado como mecanismo de desnaturalización del vínculo**

Desde un punto de vista jurídico, el fraude laboral mediante traslado intra grupo constituye una manifestación de simulación relativa, en la que el acto formal -el nuevo contrato con otra empresa del grupo- encubre una situación de continuidad real del vínculo con el mismo empleador económico. El fraude no se configura por el traslado en sí, sino por el uso artificioso de la personalidad jurídica empresarial para disimular la permanencia del vínculo. Como señala

Espinoza (2022), esta práctica contraviene el principio de buena fe contractual y vulnera la función tuitiva del Derecho del Trabajo, que impide que las estructuras societarias se utilicen para burlar derechos irrenunciables.

El núcleo del fraude reside en la creación de una discontinuidad formal que no encuentra correlato en la realidad fáctica. El trabajador continúa desempeñando las mismas labores, bajo las mismas órdenes y dentro de la misma unidad organizativa, pero la empresa aparenta una desvinculación para efectos legales. Desde esta perspectiva, el traslado fraudulento constituye una forma indirecta de despido encubierto, pues la extinción del contrato anterior no responde a una causa objetiva, sino a un propósito evasivo.

#### **A. ¿Por qué los traslados pueden servir para defraudar derechos laborales?**

Los traslados intragrupo ofrecen a las empresas un mecanismo aparentemente neutral (movilidad del personal) que, mal utilizado, permite reproducir tres estrategias de evasión laboral interrelacionadas:

##### **1. Evadir la acumulación de antigüedad**

- Técnica: cesar formalmente al trabajador en la empresa A y recontratarlo inmediatamente en la empresa B del grupo, de modo que la antigüedad “se reinicia”.
- Efecto: pérdida de beneficios vinculados a la antigüedad (indemnizaciones mayores, estabilidad, récord vacacional, ciertos derechos previsionales o de cálculo de utilidades).
- Riesgo práctico: cuando el traslado es en realidad una reubicación dentro de la misma estructura productiva, la ruptura formal es ficticia y busca únicamente reducir pasivos laborales (Ubillús, 2018; Espinoza, 2022).

##### **2. Fragmentar responsabilidades entre distintas personas jurídicas**

- Técnica: repartir la prestación (o aparentarlo) entre filiales para que ninguna asuma la totalidad de obligaciones; cada sociedad aparece como formal empleadora en distintos tramos temporales.

- Efecto: dificulta la ejecución de créditos laborales y dispersa la responsabilidad patrimonial, obligando al trabajador a litigar contra varias entidades o renunciar a reclamar derechos.
- Resultado típico: la “caza” de pasivos fallidos -si una filial no tiene patrimonio, el crédito laboral se diluye- a menos que el juez determine responsabilidad solidaria o levante el velo.

### 3. Facilitar ceses encubiertos

- Técnica: disponer la repatriación o traslado del trabajador con el fin real de precipitar su “cese” en la jurisdicción o régimen con menor indemnización. O bien, inducir al trabajador a firmar una desvinculación “voluntaria” tras el traslado.
- Efecto: el despido se disfraza como conclusión contractual o reubicación legítima, ocultando un despido arbitrario o una eliminación de la continuidad laboral (Tsuboyama, 2008).

## B. Cómo detectar el fraude: indicadores probatorios (test probatorio operativo).

Para que el juez identifique que un traslado fue utilizado como instrumento de fraude, la doctrina y la práctica forense recomiendan verificar un conjunto de indicios convergentes (no basta un solo elemento):

1. **Continuidad de funciones:** el trabajador realiza tareas esencialmente idénticas tras el traslado.
2. **Mismo superior funcional / supervisión:** órdenes o supervisión provienen de la misma gerencia o de directivos comunes (incluso si la firma contractual es distinta).
3. **Pruebas documentales cruzadas:** correos, reportes, tarjetas de presentación, planillas, informes de actividad que acrediten prestación a favor de varias empresas. (Cas. N.º 10759-2014 es ejemplo clásico).
4. **Integración organizativa:** políticas de RR.HH., manuales, escalas salariales o sistemas de control compartidos entre empresas del grupo.
5. **Intercambio patrimonial y operativo:** uso común de locales, maquinaria, centros de distribución o facturación entre filiales.

6. **Beneficio económico unitario:** la prestación se realiza en beneficio directo de la misma unidad económica (ventas, contratos, producción).
7. **Actos preparatorios del cese:** evidencias de que la decisión de desvinculación fue coordinada o inducida entre empresas (instrucciones para repatriación, comunicaciones internas que indiquen la finalidad de evitar pasivos).
8. **Comportamiento del empleador frente a prestaciones:** patrones de liquidaciones sucesivas, recontrataciones inmediatas, o cláusulas contractuales que permiten traslados sin consentimiento.

Como vemos, los indicios funcionan en conjunto; la primacía de la realidad permite al juez dar preponderancia a la constatación fáctica, aunque la documentación formal diga lo contrario.

### **3.2. Efectos del reconocimiento de la continuidad real**

La constatación de continuidad real conlleva importantes efectos en materia de estabilidad y protección frente al despido. Si el traslado fue utilizado como medio para encubrir un cese sin causa, la extinción debe considerarse arbitraria, incausada o fraudulenta, con las consecuencias restitutorias o resarcitorias correspondientes. Además, el reconocimiento de una sola relación laboral implica que la antigüedad acumulada y los beneficios sociales se computen desde el inicio efectivo de la prestación de servicios dentro del grupo, sin interrupciones ficticias.

### **Remedios judiciales y consecuencias jurídicas**

1. **Declaración de continuidad del vínculo.**
  - Efecto: se considera que no hubo interrupción del contrato; se reconoce la antigüedad y los derechos acumulados.
  - Consecuencia práctica: el cese posterior debe calificarse según la verdadera naturaleza (reposición si procede; indemnización mayor si corresponde).
2. **Calificación del cese como despido arbitrario / incausado / fraudulento.**

- Si la desvinculación carece de causa objetiva y fue resultado del traslado fraudulento, se impone la tutela restitutoria (reposición) o, subsidiariamente, la indemnización por despido arbitrario más costas y pago de beneficios omitidos.

### 3. Responsabilidad de las empresas del grupo.

- Alternativas: **solidaridad** (pago conjunto de obligaciones laborales) o **levantamiento del velo** (tratamiento del grupo fraudulento como una sola empresa y atribución de responsabilidad única).
- La jurisprudencia peruana ha aplicado ambas fórmulas dependiendo del caso (véase casaciones *Distriluz* y *Lindley*), aunque la doctrina advierte sobre la necesidad de distinguir fraude de cotitularidad funcional (Arce & Arriola, 2023).

Hasta lo aquí expuesto, el traslado intragrupo, por su flexibilidad operativa, es un instrumento de doble filo: legítimo cuando responde a necesidades organizativas razonadas y proporcionalmente aplicadas; fraudulento cuando constituye técnica deliberada para erosionar la antigüedad, fragmentar responsabilidades o encubrir despidos. Para detectar y sancionar el abuso, no basta con observar la forma jurídica: es imprescindible una valoración fáctica exhaustiva que integre continuidad de funciones, supervisión común, integración organizativa y documentación interna.

En este sentido, la primacía de la realidad cumple una doble función: reveladora, al poner en evidencia la continuidad oculta del vínculo, y garantizadora, al preservar los efectos jurídicos y económicos derivados de dicha continuidad. Con ello, se asegura que el trabajador no quede atrapado en la ficción societaria creada por el grupo empresarial, restituyendo la vigencia material de sus derechos.

En este marco, el principio de primacía de la realidad se erige como la herramienta interpretativa y probatoria imprescindible: permite que los tribunales reclasifiquen la relación laboral atendiendo a lo que realmente sucede y no a lo que aparece en el papel, sosteniendo la continuidad del vínculo y calificando como ilícito el cese que surgió de una maniobra de traslado. No obstante, la

aplicación efectiva exige criterios probatorios claros y una respuesta judicial que distinga fraude puro, cotitularidad patronal y empleador complejo, para garantizar remedios adecuados (reposición, indemnización, solidaridad o levantamiento del velo) y, simultáneamente, preservar la seguridad jurídica.

#### **4. La primacía de la realidad como herramienta de tutela restitutoria y resarcitoria**

El principio de primacía de la realidad no solo cumple una función hermenéutica al permitir que los hechos prevalezcan sobre las formas, sino también una función remedial: actúa como criterio estructurante para definir las consecuencias jurídicas del fraude laboral y del cese ilícito derivado de traslados interempresariales. En este sentido, la primacía de la realidad se proyecta en dos planos complementarios: la tutela restitutoria, orientada a restaurar la continuidad del vínculo laboral vulnerado; y la tutela resarcitoria, destinada a compensar los perjuicios económicos ocasionados por la ruptura antijurídica del vínculo (Neves, 2018; Arce, 2020).

##### **4.1. Función restitutoria: restauración del vínculo y continuidad de la relación laboral**

Desde la perspectiva restitutoria, la primacía de la realidad opera como instrumento de reconstrucción de la situación jurídica preexistente, permitiendo al juez restablecer la continuidad efectiva del vínculo laboral interrumpido artificialmente. En los casos de traslado intra grupo, esta aplicación adquiere una especial relevancia: el principio exige que el juzgador atienda a la **unidad** económica y funcional del grupo empresarial, más allá de la pluralidad formal de empleadores.

Así, cuando el trabajador ha prestado servicios continuos bajo las mismas condiciones de subordinación y dirección, pero formalmente para distintas empresas del mismo grupo, la primacía de la realidad impone reconocer un único vínculo laboral continuo, y no una sucesión de contratos independientes. De esta constatación deriva la consecuencia jurídica esencial: si el último traslado o cese carece de causa objetiva o responde a una estrategia de elusión, el despido debe

calificarse como arbitrario, incausado o fraudulento, con el correlativo derecho a la reposición (Neves, 2018).

La reposición, en este contexto, no constituye solo una sanción frente a la ilicitud del despido, sino una medida restauradora del equilibrio contractual alterado por el fraude. Su fundamento material reside en la continuidad fáctica del vínculo, lo que hace inviable aceptar la extinción del contrato cuando la relación real se mantiene intacta en el plano funcional. Dicho remedio se conecta, además, con la concepción del trabajo como derecho fundamental y deber social (artículos 22 y 23 de la Constitución), cuya vulneración exige no solo reparación económica, sino también reintegración efectiva al empleo como manifestación del principio de dignidad del trabajador.

#### **4.2. Función resarcitoria: compensación económica por la afectación del vínculo**

La segunda dimensión de la primacía de la realidad es resarcitoria, orientada a reparar los daños patrimoniales y personales derivados del cese ilícito. En aquellos casos en los que la reposición no resulta posible -por ejemplo, por extinción de la empresa, imposibilidad material o decisión del propio trabajador-, el principio obliga a reconocer la indemnización calculada sobre la antigüedad real dentro del grupo empresarial, y no únicamente sobre el último contrato formal.

En tal sentido, la aplicación del principio impide que el empleador obtenga ventaja del fraude, garantizando que los efectos indemnizatorios se computen desde el inicio efectivo de la prestación personal y subordinada, aun cuando se haya producido una sucesión aparente de empleadores. De este modo, la reparación económica cumple una doble función: restitutiva en lo patrimonial (al devolver el equivalente de lo perdido) y preventiva en lo estructural (al disuadir el uso del traslado como mecanismo de elusión).

Esta visión se alinea con la doctrina de Arce (2020), quien sostiene que la reparación debe atender a la unidad económica de la relación, reconociendo al trabajador los efectos acumulativos de su antigüedad y las consecuencias que

de ello se derivan -vacaciones, compensación por tiempo de servicios, gratificaciones y participación en utilidades-. La primacía de la realidad, así entendida, corrige la ficción de los contratos sucesivos y garantiza que el trabajador perciba íntegramente los beneficios que le corresponden por el tiempo realmente laborado dentro del grupo.

### **4.3. Proyección estructural y límite a la fragmentación empresarial**

Ambas funciones -restitutoria y resarcitoria- evidencian que la primacía de la realidad no solo cumple un rol de tutela individual, sino también una función estructural de garantía frente a la desnaturalización empresarial del vínculo laboral. Su aplicación impide que las formas societarias, los contratos interpuestos o las reorganizaciones corporativas sirvan como instrumentos de precarización, reubicación fraudulenta o despido encubierto. En consecuencia, este principio actúa como un contrapeso normativo frente al poder de dirección fragmentado, reafirmando la prevalencia del trabajo sobre la ficción jurídica.

Desde una óptica sistemática, ello fortalece la eficacia de los derechos laborales fundamentales -como la estabilidad en el empleo, la igualdad de trato y la seguridad jurídica del trabajador-, haciendo de la primacía de la realidad un mecanismo de tutela integral, que no se agota en la constatación de hechos, sino que extiende su fuerza correctiva a las consecuencias materiales del incumplimiento.

Lo hasta aquí desarrollado demuestra que el principio de primacía de la realidad es el eje estructural que garantiza la protección efectiva del trabajador frente a las formas empresariales de fragmentación y simulación. Su aplicación permite identificar al verdadero empleador dentro del grupo económico, asegurar la continuidad del vínculo y calificar como ilícitos los ceses derivados de traslados interempresariales fraudulentos. La jurisprudencia peruana ha transitado desde un enfoque formal y sancionador del fraude hacia una imputación funcional basada en la subordinación real, aunque aún sin consolidar una doctrina uniforme sobre el empleador complejo. En este escenario, la primacía de la realidad cumple una doble función: restitutoria, al restablecer la continuidad vulnerada, y resarcitoria, al compensar los daños derivados del cese ilícito. Con

ello, se erige como instrumento indispensable para restablecer la justicia material y la coherencia entre la estructura económica del grupo y la tutela constitucional del trabajo.



## **SECCIÓN IV**

**Determinación del juez competente, la legislación aplicable y el monto indemnizatorio en casos de cese encubierto por traslado geográfico dentro de un grupo empresarial.**

### **IV.1. Régimen legal de la reposición y regulación comparada**

La figura de la reposición como medida restitutoria frente al despido encubierto cobra especial relevancia cuando el cese del trabajador se produce a consecuencia de un traslado geográfico arbitrario dentro de estructuras empresariales complejas. En este contexto, el análisis del régimen de la reposición debe considerar tanto la determinación del empleador real dentro del grupo empresarial como la naturaleza jurídica del acto de traslado que encubre la desvinculación. En el Derecho del Trabajo, la reposición no constituye una simple medida restitutoria patrimonial, sino una garantía del principio de continuidad del vínculo laboral, que actúa como contrapeso frente al poder de dirección empresarial (Neves Mujica, 2018).

Desde una perspectiva nacional, el ordenamiento peruano reconoce la reposición como principal remedio frente al despido incausado o fraudulento, conforme a lo establecido en la jurisprudencia vinculante del Tribunal Constitucional (STC N.º 0206-2005-AA/TC y STC N.º 976-2001-AA/TC). Esta tutela restitutoria se fundamenta en la vulneración del derecho constitucional al trabajo y en el principio de estabilidad laboral. Sin embargo, el marco normativo peruano no prevé expresamente la reposición en casos de traslado geográfico que disfraza un cese, situación que se agrava cuando el trabajador es desplazado entre empresas del mismo grupo. En tales supuestos, la falta de una regulación específica obliga a que el juez determine la existencia de una unidad empresarial o de una relación de subordinación funcional que permita aplicar la figura del despido encubierto.

De acuerdo con Sanguinetti Raymond (2016), la reposición en estos casos exige una reconstrucción de la figura del empleador, pues el grupo empresarial actúa como un sujeto fragmentado que opera bajo una misma dirección económica.

Esta fragmentación, explica el autor, genera el riesgo de “disolver el vínculo jurídico-laboral entre distintas razones sociales”, lo que puede ser instrumentalizado para cesar al trabajador bajo la apariencia de un traslado funcional o logístico (Sanguinetti Raymond, 2016). La reposición, por tanto, solo adquiere eficacia si el juez identifica la existencia de una subordinación funcional unitaria, reconociendo la continuidad de la relación laboral pese al cambio formal de empleador.

En similar línea, Arce Ortíz (2021) advierte que, dentro de los grupos empresariales, la protección contra el despido requiere una interpretación expansiva del concepto de empleador, en tanto la organización productiva no se limita a una persona jurídica aislada, sino a una red coordinada de empresas con objetivos económicos comunes. Por ello, cuando el traslado geográfico dentro del grupo es utilizado como un mecanismo para desvincular al trabajador o dificultar el ejercicio de sus derechos, la medida debe ser calificada como un acto extintivo encubierto, y la tutela restitutoria debe operar en favor de la víctima.

En nuestro país, la reposición continúa supeditada a la calificación judicial del despido como incausado o fraudulento, sin una regulación que contemple expresamente la figura del traslado geográfico intra grupo como modalidad de cese. Ello genera un vacío interpretativo que dificulta la aplicación de remedios efectivos y pone en riesgo el principio de continuidad laboral (Ubillús Bracamonte, 2018).

La eficacia restitutoria no depende solo del reconocimiento formal del derecho a la reposición, sino de la capacidad judicial para reconstruir la unidad del vínculo en contextos de pluralidad empresarial. Así, nuestro sistema requiere una relectura constitucional del derecho a la estabilidad laboral, aplicando de manera analógica las reglas del despido incausado cuando el traslado encubre un cese injustificado.

En síntesis, la reposición en casos de despido encubierto por traslado intra grupo debe entenderse como una expresión del principio de tutela resarcitoria integral, que busca restablecer no solo la relación jurídica, sino también el equilibrio afectado por el ejercicio abusivo del poder de dirección. Como sostienen

Sanguinetti y Arce (2004), la movilidad de trabajadores dentro de redes empresariales solo puede considerarse legítima cuando no se produce una ruptura del vínculo laboral ni un menoscabo de los derechos adquiridos, pues lo contrario implicaría una afectación directa al principio de continuidad y a la función tuitiva del Derecho del Trabajo.

#### **IV.2. Régimen legal de la indemnización por despido arbitrario: elementos constitutivos, base de cálculo y regulación comparada**

La indemnización por despido arbitrario constituye el remedio resarcitorio principal frente a la extinción injustificada del vínculo laboral cuando no es posible o procedente la reposición del trabajador. En los casos de traslados geográficos o funcionales dentro de un grupo empresarial, esta tutela adquiere un carácter complejo, pues la cuantificación del daño y la determinación del empleador responsable exigen reconstruir la continuidad real de la relación laboral y la unidad económica del grupo. La finalidad de la indemnización, en estos supuestos, no se limita a reparar un perjuicio patrimonial, sino que busca restablecer el equilibrio roto por el ejercicio abusivo del poder de dirección (Sanguinetti, 2008).

Desde la perspectiva del Derecho peruano, el artículo 38 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728 reconoce que la indemnización por despido arbitrario tiene una función resarcitoria y disuasoria, y se calcula en función del tiempo de servicios y la remuneración mensual, hasta un máximo de doce remuneraciones. No obstante, este marco normativo presenta una limitación estructural: no contempla expresamente los supuestos de cese indirecto o encubierto derivados de traslados irregulares, ni la eventual participación solidaria de varias empresas de un mismo grupo. Esta omisión normativa genera un vacío que debe ser cubierto mediante interpretación judicial, considerando los principios de primacía de la realidad, continuidad laboral y protección del trabajador (Neves Mujica, 2018).

## 1. Elementos constitutivos de la indemnización laboral en el contexto intra grupo

Doctrinalmente, la indemnización por despido injustificado se estructura sobre tres elementos: la existencia de un acto extintivo ilegítimo, la afectación a la estabilidad laboral y la determinación del quantum indemnizatorio. En los traslados intra grupo, estos elementos se complejizan porque el acto extintivo puede presentarse bajo una apariencia lícita -por ejemplo, un traslado “administrativo” o “funcional” a otra filial- que en realidad disfraza la desvinculación del trabajador.

Arce Ortiz (2003) sostiene que, en los grupos empresariales, los desplazamientos del trabajador entre sociedades deben ser interpretados como una circulación interna dentro de una misma unidad económica, y que, en caso de cese, el cómputo del tiempo de servicios debe mantener la continuidad en favor del trabajador. Esta continuidad funcional constituye la base para calcular la indemnización, pues la relación laboral no se interrumpe por el cambio formal de razón social, sino que subsiste mientras se conserve la subordinación jurídica y económica.

Asimismo, Ubillús Bracamonte (2018) destaca que la fragmentación del vínculo por razones societarias puede utilizarse como mecanismo para reducir el monto de la indemnización o evadir la responsabilidad del grupo. Por ello, la jurisprudencia nacional debe avanzar hacia la consolidación de una responsabilidad solidaria en materia resarcitoria, de modo que las empresas del grupo respondan de manera conjunta frente al despido encubierto.

## 2. Base de cálculo y principios aplicables

En el caso peruano, el cálculo indemnizatorio parte de la remuneración mensual ordinaria del trabajador, multiplicada por un número de sueldos ( $1 \frac{1}{2}$ ) por cada año de servicios, con un tope máximo legal (12 remuneraciones). Sin embargo, cuando se trata de un despido encubierto por traslado dentro de un grupo de empresas, la cuantificación debe considerar criterios adicionales, derivados de la interpretación sistemática de la legislación y la doctrina.

En primer lugar, conforme a Arce Ortíz (2020), debe aplicarse el principio de continuidad de los servicios, acumulando los periodos trabajados en las distintas empresas del grupo que operaron bajo una misma dirección o coordinación funcional. En segundo lugar, la remuneración de referencia debe corresponder a la última percibida en el grupo, incluyendo los beneficios regulares o variables, pues el traslado no puede utilizarse como mecanismo para reducir el ingreso o fragmentar la base de cálculo. En tercer lugar, la responsabilidad solidaria del grupo debe operar de pleno derecho cuando se acredite la existencia de dirección común, confusión patrimonial o unidad funcional (Ubillús, 2015; Vargas Agurto, 2022).

En el caso peruano, la falta de regulación expresa sobre la responsabilidad solidaria intra grupo ha generado interpretaciones divergentes. Algunos fallos judiciales tienden a limitar la cuantificación al último empleador formal, desconociendo la unidad funcional del grupo. Ello reduce la eficacia del principio de protección y distorsiona la finalidad reparadora de la indemnización, al dejar sin resarcimiento una parte del perjuicio sufrido.

### 3. Función reparadora y disuasoria de la indemnización

La indemnización laboral no solo tiene un carácter compensatorio, sino también disuasorio, en tanto busca prevenir la utilización abusiva de los traslados geográficos o funcionales como instrumentos de despido indirecto. Arce Ortíz (2021) explica que el derecho del trabajo contemporáneo debe equilibrar la libertad de organización empresarial con la estabilidad del trabajador, y que las sanciones económicas por despido injustificado cumplen una función esencial de restablecer el equilibrio entre el poder del empleador y la subordinación del trabajador.

Desde una óptica constitucional, el Tribunal Constitucional peruano ha reconocido que el derecho a la indemnización en casos de despido arbitrario constituye una manifestación del derecho a la protección adecuada contra el despido, previsto en el artículo 27 de la Constitución. En consecuencia, el juez debe aplicar los principios pro operario y de interpretación más favorable cuando el cese se presenta bajo formas encubiertas o simuladas (Neves Mujica, 2018).

#### 4. Desafíos del sistema peruano y necesidad de interpretación extensiva

El principal desafío del sistema peruano radica en que la indemnización está regulada bajo un esquema rígido y tarifado, que no refleja la complejidad de las estructuras empresariales contemporáneas. Espinoza Suárez (2020) advierte que esta rigidez legal dificulta la reparación integral en casos de grupos empresariales, pues la ley no contempla la existencia de vínculos laborales plurales ni responsabilidades compartidas. De igual forma, Silva Rivera (2020) considera que la ausencia de criterios normativos sobre la responsabilidad solidaria genera un incentivo para utilizar la multiplicidad de razones sociales como mecanismo de evasión.

Por ello, la doctrina nacional y comparada coincide en la necesidad de adoptar criterios judiciales unificados para calcular la indemnización en función de la realidad económica del grupo. Dichos criterios deben incluir: i) el reconocimiento de la continuidad laboral en el tiempo total de servicios dentro del grupo; ii) la utilización de la remuneración real y consolidada; iii) la aplicación del principio de solidaridad entre las empresas vinculadas; y iv) la interpretación más favorable de la legislación aplicable al trabajador, especialmente cuando se trate de traslados internacionales (Arce Ortiz, 2020; Sanguinetti, 2016; Vargas Agurto, 2022).

#### IV.3. Aplicación de la continuidad del vínculo y la responsabilidad solidaria del grupo empresarial en la cuantificación resarcitoria

La determinación del monto indemnizatorio frente a un despido encubierto en el contexto de traslados geográficos o funcionales entre empresas de un mismo grupo no puede desvincularse de dos principios estructurales del Derecho del Trabajo: la continuidad del vínculo laboral y la responsabilidad solidaria del grupo empresarial. Ambos constituyen los pilares que permiten preservar la efectividad de la tutela resarcitoria en escenarios donde la fragmentación societaria podría desvirtuar la protección constitucional frente al despido arbitrario.

## 1. El principio de continuidad del vínculo laboral en los traslados intra grupo

El principio de continuidad laboral, consagrado en la doctrina y jurisprudencia comparada, tiene como finalidad garantizar que los cambios en la estructura formal del empleador no afecten la subsistencia del contrato de trabajo mientras persista la subordinación efectiva y la prestación de servicios dentro de la misma unidad económica (Neves Mujica, 2018). En el contexto de grupos empresariales, este principio adquiere una especial relevancia, ya que el trabajador puede ser trasladado entre distintas filiales o empresas vinculadas sin que ello implique una nueva contratación, sino una movilidad interna dentro de un mismo núcleo empresarial (Arce Ortíz, 2003).

En el caso peruano, el Tribunal Constitucional ha señalado que la primacía de la realidad obliga a reconocer la existencia de una relación laboral continua cuando el trabajador desempeña funciones sin interrupción sustancial, independientemente del cambio formal de empleador. Este criterio debe aplicarse con mayor rigor en estructuras empresariales donde la dirección común y la coordinación funcional evidencian la existencia de un empleador único a efectos laborales (Espinoza Suárez, 2022).

Doctrinalmente, Arce Ortíz (2020) sostiene que la continuidad laboral dentro del grupo empresarial debe ser considerada no solo para efectos del cómputo de la antigüedad, sino también para la determinación del monto indemnizatorio. Si se reconoce que la relación laboral se mantiene dentro de la misma unidad económica, no resulta coherente fragmentar el cálculo de la indemnización por periodos prestados a cada empresa del grupo. Por el contrario, debe computarse el tiempo total de servicios y la última remuneración percibida en el grupo como base de cálculo.

Ubillús Bracamonte (2018) coincide con esta visión, señalando que la movilidad laboral dentro del grupo no puede ser utilizada como una estrategia para interrumpir la continuidad del vínculo o disminuir los derechos acumulados del trabajador. De esta forma, el principio de continuidad actúa como un instrumento corrector de las ficciones empresariales, restableciendo la unidad económica real frente a la fragmentación formal del empleador.

En consecuencia, el principio de continuidad laboral no solo garantiza la estabilidad en el empleo, sino que también fundamenta la acumulación de tiempo de servicios y remuneraciones para efectos del cálculo de la indemnización en supuestos de cese encubierto.

## 2. La responsabilidad solidaria del grupo empresarial y su incidencia en la cuantificación indemnizatoria

El reconocimiento de la responsabilidad solidaria entre las empresas de un grupo constituye el mecanismo jurídico indispensable para asegurar la eficacia del derecho a la indemnización frente a despidos encubiertos. Su justificación se basa en que las empresas integrantes del grupo actúan como una unidad económica, compartiendo dirección, recursos humanos, infraestructura y políticas laborales comunes (Sanguinetti Raymond, 2016). En consecuencia, el incumplimiento de una de ellas afecta al conjunto, y el trabajador no puede ser privado de tutela efectiva por la mera diversidad formal de personas jurídicas.

Arce Ortiz (2021) argumenta que la solidaridad en materia laboral debe entenderse como una extensión natural del principio protector. Cuando existe confusión patrimonial o funcional entre empresas del grupo, la responsabilidad por las obligaciones laborales, incluidas las indemnizatorias, debe extenderse a todas las integrantes del conglomerado. Este enfoque permite evitar que la autonomía societaria se utilice para fragmentar responsabilidades y eludir el pago de compensaciones económicas.

Por su parte, Espinoza Suárez (2020) advierte que, en el Perú, la falta de regulación expresa sobre la responsabilidad solidaria en los grupos empresariales genera inseguridad jurídica tanto para empleadores como para trabajadores. No obstante, señala que la jurisprudencia laboral y constitucional ha ido perfilando criterios de imputación conjunta cuando se acredita una unidad de interés económico y de dirección común. En esos casos, la indemnización por despido arbitrario debe ser asumida por todas las empresas que conforman el grupo, en proporción o de manera solidaria, según la magnitud de su participación en la relación laboral.

Algunos pronunciamientos judiciales han admitido la posibilidad de extender la responsabilidad indemnizatoria a empresas vinculadas cuando se acredita la participación conjunta en la gestión del trabajador o la confusión de capitales. Sin embargo, estos criterios aún carecen de uniformidad, y su aplicación depende de la valoración judicial de las pruebas, lo que demuestra la necesidad de un desarrollo jurisprudencial más consistente.

### 3. Interrelación entre continuidad y solidaridad en la determinación del quantum resarcitorio

La continuidad del vínculo y la solidaridad del grupo no son principios independientes, sino que se interrelacionan directamente en la determinación del quantum indemnizatorio. La continuidad permite establecer el tiempo total de servicios y la remuneración real que debe servir de base para el cálculo; mientras que la solidaridad asegura que todas las empresas involucradas respondan conjuntamente por el pago de la indemnización.

Sanguinetti (2008) sostiene que ambos principios se encuentran unidos por la finalidad de neutralizar el abuso de la personalidad jurídica en detrimento de los derechos laborales. En los traslados geográficos intra grupo, la existencia de una subordinación funcional constante entre las distintas empresas demuestra que la relación laboral pertenece a una misma realidad económica. En consecuencia, la indemnización debe ser única, calculada sobre la totalidad del tiempo trabajado y exigible solidariamente a todas las empresas que se beneficiaron de la prestación de servicios.

De acuerdo con Ubillús (2015), este razonamiento responde a la lógica de la primacía de la realidad, que exige reconocer al empleador efectivo por encima de las formas jurídicas. Si el trabajador ha estado sujeto a la misma dirección funcional y económica, no puede fragmentarse su relación laboral ni dividir la responsabilidad indemnizatoria. La doctrina de la “unidad del vínculo” cumple, por tanto, una función correctiva frente a las estrategias empresariales de descentralización o transferencia interna del personal.

#### 4. La proyección de ambos principios hacia una tutela integral

La aplicación conjunta de la continuidad y la solidaridad no solo tiene efectos indemnizatorios, sino que consolida un modelo de tutela integral del trabajador trasladado dentro del grupo empresarial. Esta protección integral implica reconocer que el trabajador forma parte de una organización económica común, por lo que su estabilidad y sus derechos no pueden depender de la estructura formal del grupo.

Arce Ortiz (2021) enfatiza que el reconocimiento de estos principios promueve una mayor coherencia entre el Derecho del Trabajo y la realidad empresarial contemporánea, marcada por la interdependencia funcional de las empresas. Sanguineti Raymond (2016) agrega que la protección efectiva del trabajador frente a la movilidad intra grupo requiere no solo resarcimiento económico, sino también mecanismos de prevención y transparencia en la gestión de los traslados.

En suma, la continuidad del vínculo y la solidaridad del grupo empresarial constituyen criterios indispensables para garantizar que la indemnización por despido encubierto refleje el daño real sufrido y no se reduzca a una mera compensación tarifada. Su aplicación conjunta asegura la efectividad del derecho a la protección frente al despido, previsto en el artículo 27 de la Constitución, y materializa los principios de unidad económica, primacía de la realidad y protección del trabajador.

#### IV.4. Determinación de la legislación aplicable en casos de traslado internacional dentro de grupos empresariales

Los procesos de traslado internacional de trabajadores dentro de grupos empresariales multinacionales constituyen uno de los fenómenos más complejos del Derecho del Trabajo contemporáneo. Su regulación exige un equilibrio entre la libertad de organización empresarial y la protección efectiva del trabajador frente a la pérdida de derechos laborales derivada del cambio de país, legislación o empleador formal. En estos supuestos, la determinación de la legislación aplicable resulta determinante para establecer la competencia judicial, la cuantía

indemnizatoria y, en general, la tutela frente al despido encubierto o la terminación irregular del vínculo laboral.

## 1. El principio de territorialidad y sus límites en el trabajo transnacional

El principio de territorialidad, tradicionalmente aceptado en el Derecho laboral, establece que las normas laborales se aplican a las relaciones de trabajo desarrolladas en el territorio de cada Estado. Sin embargo, este principio presenta limitaciones sustanciales en contextos transnacionales, donde las empresas operan bajo estructuras integradas que desplazan a los trabajadores entre filiales de distintos países. En tales casos, la aplicación automática de la ley del lugar de ejecución del trabajo puede generar una reducción injustificada de derechos, en especial cuando el país de destino cuenta con una legislación menos protectora (Sanguinetti Raymond, 2016).

Neves Mujica (2018) sostiene que el traslado internacional de trabajadores dentro de grupos empresariales debe interpretarse bajo el principio de “favor laboratoris”, aplicando la legislación más favorable al trabajador, sea la del país de origen o la del país de destino. Este enfoque evita que la empresa utilice los traslados internacionales como instrumento de dumping laboral, es decir, la transferencia de personal a jurisdicciones con menores estándares de protección para reducir costos laborales.

En la misma línea, Huertas Martín del Olmo (2021) explica que, en el contexto de los grupos multinacionales, el desplazamiento de trabajadores no implica necesariamente la ruptura del vínculo original, sino una cesión temporal o permanente dentro de la misma unidad económica global. Por tanto, la relación laboral debe regirse por el conjunto de normas que garanticen la protección más alta en términos de derechos, estabilidad e indemnización en caso de cese.

## 2. La continuidad del vínculo y la elección de la ley más favorable

El traslado internacional dentro de un grupo empresarial no implica necesariamente la extinción del vínculo laboral inicial, sino una modificación del lugar de prestación de servicios dentro de una misma organización económica. Por tanto, si la empresa mantiene el control de la relación laboral -a través de la

dirección, la remuneración o la subordinación funcional-, la ley aplicable debe ser aquella que preserve la continuidad de los derechos adquiridos y garantice la estabilidad del trabajador (Arce Ortiz, 2021).

Sanguinetti Raymond (2016) explica que, en los grupos multinacionales, la continuidad funcional y la unidad de dirección son los criterios que deben guiar la elección del derecho aplicable. Si el trabajador continúa subordinado a la empresa matriz o bajo políticas comunes del grupo, la ley del país de origen debe seguir rigiendo el vínculo. Por el contrario, si el traslado implica una verdadera novación del contrato y la autonomía de una nueva entidad, corresponderá aplicar la legislación del país receptor, siempre que sea más favorable.

En la práctica, esta solución se alinea con el principio de favorabilidad reconocido en el artículo 26 de la Constitución peruana y en el Convenio 158 de la OIT, según el cual toda interpretación en materia de despido debe favorecer la protección del trabajador. Por ello, ante un despido encubierto vinculado a un traslado internacional, el juez peruano debe aplicar la ley que otorgue la mayor indemnización o posibilidad de reposición, aun cuando la prestación de servicios se haya realizado parcialmente en otro país.

### 3. El rol del juez nacional y la protección frente al fraude laboral transnacional

El rol del juez laboral en los supuestos de traslado internacional es esencial para desarticular posibles fraudes empresariales orientados a reducir derechos mediante el uso de filiales extranjeras o contratos de expatriación. Ubillús (2015) advierte que las estructuras empresariales globales pueden instrumentalizar la movilidad del personal para diluir responsabilidades, fragmentar la relación laboral y dificultar el acceso a la justicia. En ese sentido, el juez debe aplicar un test de conexión sustancial para identificar el ordenamiento jurídico que ofrece una protección real y no meramente formal.

Así, consideramos que este test de conexión debe valorar: i) el país donde se adoptan las decisiones directivas; ii) el lugar de pago de las remuneraciones; iii) el centro de coordinación del grupo; y iv) la ley que garantice una tutela más completa frente al despido injustificado. Si el traslado geográfico responde a una

estrategia de elusión o a una cesión encubierta, el juez debe desconocer la fragmentación formal y aplicar la ley del país donde el trabajador mantiene su centro de intereses vitales y económicos.

El uso de traslados internacionales para burlar derechos laborales constituye una forma de fraude a la ley; esta interpretación resulta plenamente compatible con el principio de primacía de la realidad y con el deber del Estado de proteger al trabajador frente a cualquier forma de desnaturalización del vínculo. La aplicación extensiva de la legislación peruana en supuestos de traslado internacional se justifica, por tanto, cuando la empresa matriz mantiene la subordinación y el control del contrato, aunque la prestación material se ejecute fuera del país.

4. Hacia una doctrina unificada sobre legislación aplicable en el grupo multinacional

La creciente internacionalización de las relaciones laborales demanda la formulación de una doctrina judicial unificada que determine la legislación aplicable con base en criterios de protección y realidad económica, más que en formalidades contractuales. Espinoza Suárez (2022) y Vargas Agurto (2022) coinciden en que la movilidad transnacional dentro de grupos empresariales exige superar el paradigma tradicional de la territorialidad rígida, reconociendo que las empresas actúan como redes globales en las que los trabajadores se insertan funcionalmente.

Por ello, la legislación aplicable en casos de traslado internacional dentro de un grupo debe determinarse considerando tres ejes fundamentales:

- i) la **continuidad del vínculo** y el mantenimiento de la subordinación funcional dentro del grupo;
- ii) la **aplicación del principio de norma más favorable**, optando por la ley que otorgue mayor tutela resarcitoria o restitutoria; y
- iii) la **competencia solidaria de las empresas del grupo multinacional** frente al incumplimiento o al despido encubierto.

En suma, la elección de la ley aplicable debe estar guiada por el propósito constitucional de asegurar una protección eficaz del trabajador desplazado, garantizando la reparación integral en caso de cese irregular.

#### **IV.5. Propuesta de criterios jurídicos para una tutela indemnizatoria integral en supuestos de despido encubierto intra grupo**

El despido encubierto derivado de un traslado geográfico o funcional dentro de un grupo empresarial plantea un desafío jurídico complejo: el trabajador cesado pierde su vínculo sin un acto expreso de despido, y, a la vez, se enfrenta a una estructura corporativa que diluye la identidad del verdadero empleador. En estos escenarios, la eficacia de la tutela resarcitoria depende de que los jueces adopten criterios uniformes para reconstruir la relación laboral real, determinar la legislación aplicable y cuantificar la indemnización conforme al daño efectivo sufrido.

Por ello, resulta necesario proponer un conjunto de criterios jurídicos integrales que fortalezcan la protección del trabajador trasladado dentro de grupos empresariales, armonizando la doctrina nacional con los principios del Derecho Internacional del Trabajo.

##### **1. Reconocimiento judicial del empleador real y del vínculo continuo intra grupo**

El primer criterio fundamental para la tutela efectiva es la identificación del empleador real dentro del grupo. En el Perú, la falta de regulación expresa sobre el grupo de empresas laboral ha generado un vacío que permite el uso instrumental de múltiples razones sociales para desdibujar la relación laboral (Espinoza Suárez, 2020). Frente a ello, la jurisprudencia debe asumir una interpretación basada en el principio de primacía de la realidad, reconociendo que, cuando las distintas sociedades del grupo actúan bajo una dirección común, confusión de plantillas o coordinación funcional, el vínculo laboral debe considerarse único y continuo (Ubillús Bracamonte, 2018).

Arce Ortíz (2003, 2021) sostiene que el trabajador que presta servicios en distintas empresas del grupo lo hace dentro de una unidad económica y

organizativa que debe ser tratada como un único empleador. Este reconocimiento permite extender los efectos de la relación laboral a todas las empresas vinculadas y asegurar la continuidad del vínculo, incluso cuando el trabajador es formalmente trasladado o destacado a otra entidad.

En consecuencia, la continuidad laboral intra grupo debe ser un criterio obligatorio para el cálculo de la indemnización o la reposición, computando el tiempo total de servicios prestados al grupo como un todo, sin fragmentar la antigüedad ni las remuneraciones por razones formales.

## 2. Criterios de cuantificación indemnizatoria basados en la realidad económica del grupo

La segunda línea de propuesta apunta a la determinación del quantum indemnizatorio conforme a la realidad económica del grupo empresarial. En los supuestos de despido encubierto, el monto de la indemnización no puede calcularse solo sobre la base del último contrato o empresa formal, sino que debe reflejar la trayectoria laboral completa dentro del grupo, la remuneración efectiva consolidada y la participación conjunta de las empresas beneficiarias de la prestación.

La indemnización debe integrar una doble dimensión: resarcitoria y disuasoria. La primera busca compensar la pérdida del empleo, la antigüedad y la estabilidad; la segunda tiene por objeto evitar el uso fraudulento de la movilidad intra grupo como medio para encubrir despidos o eludir indemnizaciones. En consecuencia, la cuantificación debe considerar tres elementos esenciales:

1. **Tiempo total de servicios continuos**, acumulando los periodos laborados en todas las empresas del grupo.
2. **Remuneración real o consolidada**, incluyendo los beneficios recurrentes y variables percibidos en el grupo.
3. **Responsabilidad solidaria** de las empresas que integran el conglomerado, especialmente cuando se acredite dirección común o confusión patrimonial.

En este contexto, se propone que el Derecho peruano considere el grupo económico como sujeto pasivo conjunto de la obligación indemnizatoria. Este enfoque permitiría que el trabajador reciba una reparación íntegra y que la sanción económica cumpla su función de prevención general frente a las prácticas empresariales fraudulentas.

### 3. Aplicación del principio de norma más favorable

La determinación de la legislación aplicable en casos de traslado intra grupo, especialmente de carácter internacional, debe guiarse por el principio de norma más favorable. Este principio obliga a aplicar la norma más beneficiosa para el trabajador cuando exista conflicto entre ordenamientos o interpretaciones posibles.

La movilidad transnacional dentro de grupos empresariales exige un test de protección más alta, que compare los niveles de tutela ofrecidos por las legislaciones concurrentes (por ejemplo, la del país de origen y la del país de destino) y elija aquella que garantice la mayor indemnización o posibilidad de reposición. Este test evita que el traslado sea utilizado como medio de elusión normativa y refuerza la coherencia del sistema laboral con los convenios internacionales de la OIT.

En el Perú, aunque aún no se ha adoptado formalmente este test, los jueces laborales pueden aplicarlo de forma interpretativa con base en el principio pro operario y la primacía de la realidad, asegurando que la legislación seleccionada preserve la estabilidad laboral y la reparación integral.

### 4. Incorporación jurisprudencial de la solidaridad laboral intra grupo

La solidaridad laboral intra grupo constituye el mecanismo que garantiza la eficacia práctica de la tutela indemnizatoria. De acuerdo con Arce Ortíz (2021), el reconocimiento judicial de esta solidaridad permite neutralizar el abuso de la personalidad jurídica y asegurar que el trabajador pueda exigir la reparación económica a cualquiera de las empresas integrantes del grupo, sin necesidad de identificar cuál fue su empleador formal.

Sanguinetti Raymond (2016) y Espinoza Suárez (2020) afirman que la aplicación de la solidaridad responde a la lógica del Derecho del Trabajo, cuyo eje es la protección del sujeto más débil frente a la organización económica. Por ello, la responsabilidad solidaria debe operar automáticamente cuando se demuestre:

- i) la existencia de dirección común o coordinación funcional;
- ii) la confusión de plantillas o recursos humanos; y
- iii) la utilización de los traslados como medio de evasión de obligaciones laborales.

En ese sentido, la jurisprudencia puede avanzar hacia un desarrollo semejante, considerando la solidaridad como una presunción *iuris tantum* en favor del trabajador cuando se acredite la unidad económica del grupo.

#### 5. Propuesta normativa y jurisprudencial para el caso peruano

El análisis doctrinal y comparado permite formular una propuesta de sistematización normativa y jurisprudencial orientada a dotar de coherencia al tratamiento del despido encubierto intra grupo en el Perú. Esta propuesta comprende:

1. **Reconocimiento legal expreso del grupo de empresas laboral**, definiéndolo como una unidad económica conformada por diversas personas jurídicas bajo dirección común, con responsabilidad solidaria por las obligaciones laborales.
2. **Regulación específica del traslado intra grupo**, estableciendo que no interrumpe la continuidad del vínculo y que el trabajador conserva su antigüedad y derechos acumulados.
3. **Criterios judiciales uniformes** para la cuantificación indemnizatoria, basados en el tiempo total de servicios, la remuneración real y la solidaridad del grupo.
4. **Adopción del test de protección más alta** en traslados internacionales, garantizando la aplicación de la legislación más favorable al trabajador.
5. **Presunción judicial de fraude laboral** cuando el traslado intra grupo produzca una reducción de derechos o una desvinculación encubierta.

De esta manera, el ordenamiento peruano podría alinearse con las tendencias protectoras y estándares internacionales de la OIT, asegurando una tutela integral frente a los efectos negativos de la descentralización empresarial.



## CONCLUSIONES Y/O RECOMENDACIONES

La investigación demuestra que la subordinación funcional es una categoría indispensable para identificar al verdadero empleador en estructuras complejas, pues complementa la subordinación jurídica clásica y garantiza la aplicación efectiva del principio de primacía de la realidad. Su reconocimiento permite evitar que la fragmentación societaria genere indefensión y asegura una tutela restitutoria y resarcitoria frente a ceses injustificados dentro de grupos empresariales.

Asimismo, se concluye que el traslado geográfico o funcional dentro de un grupo solo es válido cuando respeta la continuidad laboral y no se utiliza como instrumento de fraude para encubrir extinciones arbitrarias o evadir responsabilidades. La identificación del empleador debe basarse en el ejercicio real del poder de dirección y no en la forma societaria empleada.

El análisis también confirma que la primacía de la realidad es la herramienta decisiva para desarticular simulaciones empresariales, determinar la responsabilidad laboral efectiva y activar los mecanismos de protección correspondientes. Su aplicación garantiza tanto la reposición frente a ceses ilícitos como la reparación por los daños causados.

Finalmente, se concluye que la tutela del trabajador trasladado -en contextos nacionales o internacionales- exige reconocer la unidad funcional del grupo y la responsabilidad solidaria como pilares de una protección eficaz. Solo así la indemnización por despido encubierto cumple su función reparadora y disuasoria, reforzando la coherencia entre la estructura económica del grupo y la tutela constitucional del trabajo.

## BIBLIOGRAFÍA

Arce Ortiz, E. G. (2003). La circulación de trabajadores en el grupo de empresas. Sevilla: Mergablum.

Arce Ortiz, E. G. (2021). Reflexiones sobre la identificación del empleador en el grupo de empresas. *Revista Jurídica del Trabajo*, 2(2), 1–22.

Sanguineti Raymond, W. (2016). *Redes empresariales y derecho del trabajo*. Editorial Comares. ISBN: 978-84-9045-476-3.

Ubillús Bracamonte, 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*, 19, 8-38.

Arce Ortiz, E. G. (2020). Grupo de empresas y derecho laboral. *Ius et veritas*, 26, 245-258.

Cruz Villalón, J. (1996). Notas acerca del régimen laboral contractual laboral en los grupos de empresa. *Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 38, 31–74.

Neves Mujica, J (2018). *Introducción al Derecho del Trabajo*. Fondo Editorial PUCP. ISBN: 9786123173982

Huertas Martín del Olmo, J. (2021). La problemática jurídica del grupo de sociedades. Universidad Pontificia de Comillas. <https://repositorio.comillas.edu/rest/bitstreams/437691/retrieve>

Aylwin Chiorrini, A y Rojas Miño, I. (2005). Los Grupos de Empresas y sus efectos jurídico laborales en el Derecho Comparado. *Revista Ius et Praxis*. ISSN 0718-0012.

Espinoza Suarez, M. (2020). Los grupos de empresas en el Perú: desafíos en el derecho individual del trabajo. <https://tesis.pucp.edu.pe/items/04483ec8-ecb7-434a-a127-333f4e03fc1c>

Espinoza Suarez, M. (2022). El Grupo de empresa laboral. Aspectos individuales y colectivos. <https://tesis.pucp.edu.pe/server/api/core/bitstreams/733231e7-95ab-4c2b-bd9f-a6c24a0fa280/content>

Ubillús, R. (2015). Delimitación conceptual de los grupos de empresa en el Derecho del Trabajo. Anuario Jurídico y Económico Escurialense, pp. 501 - 566. Real Centro Universitario María Cristina.

Segarra, A. (2001). Grupos de Sociedades y Contrato de Trabajo. [Tesis para optar por el grado de Doctora en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Valencia] <https://core.ac.uk/download/pdf/71030651.pdf>

Sanguinetti, A. y Arce, E. (2004). Nuevas formas de organización empresarial y Derecho del Trabajo. Revista de la Asociación Civil Foro Académico, (03), pp. 46 - 50. Asociación Civil Foro Académico.

Molina, C. (2000). La regulación jurídico-laboral de los grupos de sociedades: Problemas y soluciones. Colección Práctica de Derecho Social. Editorial Comares.

Mercader, J. (2015) El desconcertante mundo de los grupos laborales de empresas y sus nuevas formulaciones jurisprudenciales. Estudios sobre el futuro Código Mercantil: Libro homenaje al profesor Rafael Illescas Ortiz, pp. 483 - 498. Universidad Carlos III de Madrid.

Silva Rivera, E. (2020). Los grupos de empresa en el derecho laboral peruano: anomia, consecuencias laborales para las partes de la relación laboral y propuesta normativa.  
<https://tesis.pucp.edu.pe/server/api/core/bitstreams/cbf3c41a-7f85-4690-ab3c-99f9cb9b7483/content>

Castello, A. (2007) Grupo de empresas: Enfoque laboral. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, (30), pp. 161 - 182.

Castello, A. (2006). Grupo de Empresas y Derecho del Trabajo. Fundación de Cultura Universitaria.

Arce Ortíz, E. G. (2003). *Grupo de empresas y Derecho Laboral. IUS ET VERITAS: Revista de la Asociación IUS ET VERITAS*, (26), 245–258.

Tsuboyama, L. (2008). *Desplazamiento de trabajadores al interior de grupos de empresas multinacionales. Laborem*, 8, 231–263. Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Arce, E. G., & Arriola, R. (2023). *Reflexiones sobre la identificación del empleador en el grupo de empresas: Análisis de la jurisprudencia de la Corte Suprema peruana*. *Revista Jurídica del Trabajo*, 4(11), 2–27. Pontificia Universidad Católica del Perú. ISSN 2697-3170.

Plá Rodríguez, A. (1998). *Los principios del Derecho del Trabajo* (3.ª ed.), 313. Ediciones Depalma.

Organización Internacional del Trabajo. (2006). *Recomendación sobre la relación de trabajo (núm. 198)*. 95.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra. <https://www.ilo.org/>

Silva Ormeño, M. Á. (s.f.). *El principio de primacía de la realidad*. Derecho y Cambio Social. Recuperado de <https://www.derechocambiosocial.com>

