

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ

FACULTAD DE DERECHO



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

**Grupo de Empresas en el Perú: La necesidad de su regulación,
delimitación y visión en el mundo del derecho**

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

Autora:

Valeria Hellen Arosemena Elescano

Asesora:

Silvia Emperatriz Rebaza Santa Cruz

Lima, 2025

Informe de Similitud

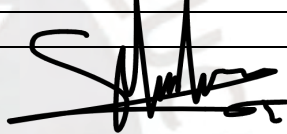
Yo, REBAZA SANTA CRUZ, SILVIA EMPERATRIZ, docente de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú, asesor(a) del Trabajo Académico titulado “Grupo de Empresas en el Perú: La necesidad de su regulación, delimitación y visión en el mundo del derecho”, del autor(a) AROSEMENA ELESCANO, VALERIA HELLEN, dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 28%. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software Turnitin el 15/07/2025.

- 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, 20 de febrero del 2026

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

RESUMEN

El presente artículo aborda la figura del Grupo de Empresas en el Perú y su vínculo con la noción de “empleador”, así como los efectos que dicha relación puede generar respecto de los trabajadores. No obstante, esta figura carece de una regulación normativa que delimite claramente sus responsabilidades, derechos y/o consecuencias en las relaciones jurídicas que establece, especialmente en el ámbito laboral. Esta ausencia ha dado lugar a diversas interpretaciones sobre su tratamiento. Si bien el Poder Judicial ha intentado resolver los conflictos surgidos entre los trabajadores y los Grupos de Empresas, en la práctica persisten posturas disímiles que generan incertidumbre en torno a los derechos laborales reclamados. En ese contexto, se vuelve imperiosa la necesidad de una regulación específica que permita alcanzar uniformidad jurisprudencial, seguridad jurídica y una adecuada aplicación del Derecho Laboral.

Palabras clave

Grupos de empresas, fraude a la ley, conjunto de empleadores, empleador, derecho a la empresa, derechos laborales.

ABSTRACT

This article examines the concept of the Group of Companies in Peru and its connection to the notion of the “employer,” as well as the legal effects this relationship may have on workers. Despite its relevance, this figure lacks specific legal regulation that clearly defines its responsibilities, rights, and/or the consequences it may generate within legal relationships—particularly in the labor sphere. The absence of such regulation has led to divergent interpretations regarding its legal treatment. Although the Judiciary has made efforts to address the disputes arising between workers and Groups of Companies, in practice, inconsistent positions persist, creating uncertainty around the labor rights being claimed. In this regard, the need for a specific regulation becomes imperative to achieve jurisprudential consistency, legal certainty, and the proper application of labor law.

Keywords

Group of Companies, Fraud against the law, Collective of Employers, Employer, Right to conduct a business, Labor rights

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	4
SECCIÓN I: ¿Cuánto se conoce sobre los Grupos de Empresa?	6
1.1 Regulación normativa sobre la figura de Grupo de Empresas	6
1.2 Comparación con otras figuras: grupo de empresas, grupo económico y tercerización.....	9
1.3 Grupo de empresas en la jurisprudencia.....	15
1.4 ¿Es suficiente el tratamiento jurídico que se ha realizado en el ordenamiento peruano?	18
SECCIÓN II: Incertidumbre jurídica de los Grupos de Empresas como empleadores en una relación laboral.....	19
2.1 ¿Cómo se identifica al empleador en los grupos de empresas?	20
2.1.1 El Grupo de Empresas como un solo empleador producto del fraude a la ley.....	23
2.1.2 El Grupo de Empresas como un conjunto de empleadores.....	31
2.2 ¿Qué derechos se ven afectados y/o involucrados cuando una de las partes es un Grupo de Empresas?	33
SECCIÓN III: Propuesta de regulación de los Grupos de Empresa	36
1. Justificación de la Propuesta.....	36
2. Lineamientos para una Regulación Efectiva	37
3. Propuesta de Texto Normativo	39
CONCLUSIONES Y/O RECOMENDACIONES.....	41
BIBLIOGRAFÍA.....	43

INTRODUCCIÓN

El vertiginoso crecimiento del modelo empresarial en forma de Grupo de Empresas (en adelante GDE) ha generado múltiples desafíos en el Derecho, específicamente en el ámbito del Derecho Laboral peruano. Esta figura, cada vez más presente en la realidad económica del país, ha sido reconocida y utilizada con frecuencia por las empresas, tanto es así que vemos que la mayor cantidad de empresas de consumo masivo están conformadas en dicha forma. Sin embargo, no cuenta con una regulación normativa específica que delimite de manera clara sus efectos, derechos y responsabilidades dentro de las relaciones laborales.

En la práctica, esta omisión legislativa ha dado lugar a diversas posturas doctrinales y jurisprudenciales en torno a la identificación del empleador cuando se presentan vínculos laborales dentro de una estructura empresarial conformada por varias entidades jurídicas. Esta ambigüedad genera incertidumbre jurídica, tanto para los trabajadores como para los operadores del derecho, y abre la posibilidad de que las empresas recurran a esta estructura para eludir obligaciones laborales, de forma dolosa o culposa, incurriendo incluso en fraude a la ley.

A pesar de los esfuerzos del Poder Judicial por establecer criterios frente a los conflictos surgidos entre trabajadores y Grupos de Empresas, la falta de uniformidad en las decisiones judiciales revela la urgencia de una regulación que reconozca las particularidades de esta figura, por los efectos que genera. Ello genera una alerta a nivel judicial y a nivel macro legislativo, puede que esta última es la herramienta principal para poder solucionar conflictos por parte del Poder Judicial.

En ese contexto, el presente artículo tiene como objetivo analizar la figura del Grupo de Empresas desde una perspectiva laboral, diferenciándose de otras estructuras como el grupo económico o la tercerización laboral e identificando

los efectos que puede generar en la posición del empleador y en la titularidad de los derechos laborales. Todo ello con el propósito de evidenciar la necesidad de una delimitación normativa que garantice seguridad jurídica, coherencia en la jurisprudencia y una adecuada protección de los derechos de los trabajadores.

Asimismo, se analiza la aplicación práctica de la figura del Grupo de Empresas en el contexto peruano, considerando que su presencia suele generar relaciones jurídicas conflictivas entre su posición como empleador y los trabajadores. En ese sentido, se identifican dos formas concretas de evidenciar dicha posición empleadora, así como las consecuencias jurídicas que ello conlleva. Este desarrollo busca aportar una comprensión más realista y coherente de la figura del empleador dentro de este tipo de estructuras empresariales.

A partir de ello, se plantea una crítica al tratamiento jurisprudencial que ha dado el Poder Judicial a los casos que involucran a Grupos de Empresas, evidenciando la falta de criterios uniformes en la resolución de estos conflictos. Este análisis permite ofrecer una visión panorámica sobre la aplicación de los derechos laborales dentro de los Grupos de Empresas, con el objetivo central de identificar correctamente al empleador o conjunto de empleadores en contextos complejos.

Finalmente, se presenta una propuesta legislativa que aborda la regulación de esta figura y sus efectos como empleador en el ámbito del Derecho Laboral. Dicha propuesta incluye su fundamentación, los principios laborales aplicables, y los lineamientos necesarios para su implementación efectiva, con miras a garantizar seguridad jurídica y protección a los trabajadores.

SECCIÓN I: ¿Cuánto se conoce sobre los Grupos de Empresa?

En la actualidad, la constitución de grupos empresariales representa una práctica societaria y legal ampliamente adoptada en el ordenamiento jurídico peruano, siendo esta la estructura bajo la cual operan muchas de las principales industrias dedicadas a la producción de alimentos.

Sin embargo, no puede obviarse que estas nuevas formas de organización jurídica también generan riesgos o contingencias en su propia organización; por ello, es fundamental adoptar soluciones que respondan de manera inmediata y eficaz a las problemáticas, principalmente laborales, que puedan surgir con su ingreso fáctico.

Pero vayamos un paso previo de saber los efectos jurídicos que invoca la presencia de esta figura. Muchos de nosotros aún no conocemos la figura de Grupo de Empresas (GDE) y qué rol cumple dentro del Derecho Laboral.

Frente a ello, resulta necesario abordar el concepto de los grupos de empresas, su regulación en el ámbito nacional y su distinción frente a otras figuras empresariales contempladas en el derecho, particularmente en lo relativo a las relaciones laborales.

1.1 Regulación normativa sobre la figura de Grupo de Empresas

En el marco legal peruano, no existe una disposición específica que regule de manera directa la figura del GDE ni los efectos jurídicos que su conformación puede generar, especialmente cuando dicha estructura interviene en el ámbito de las relaciones laborales.

En ese sentido, esta figura no ha sido desarrollada expresamente por el legislador ni tampoco respecto al ámbito laboral, aunque han existido propuestas para incorporarla mediante anteproyectos de la Ley General del Trabajo, los cuales aún no han sido aprobados.

Asimismo, a lo largo del tiempo, han surgido distintas denominaciones y enfoques respecto a esta estructura organizacional de los GDE, tales grupo económico o grupo empresarial, generando confusión respecto a lo que se

considera grupo de empresas y si realmente existe diferencias entre estas figuras. Ante ello, es necesario precisar que su diferenciación deviene en su funcionalidad en el ordenamiento jurídico.

En el ámbito laboral, la figura del Grupo de Empresas (GDE) se emplea principalmente para describir a un conjunto de personas jurídicas que, pese a mantener independencia formal, operan de manera coordinada bajo una dirección común. En este contexto, lo determinante no es tanto el control accionario, sino la existencia de una unidad funcional, operativa y de gestión del personal entre las entidades que conforman el grupo.

La doctrina nacional también ha aportado diversas definiciones sobre el GDE. Esta surge como una respuesta a una necesidad en el mercado de otorgar mayor autonomía en cada actividad de la cadena de producción o de otorgamiento de servicios a empresas que sean catalogadas como instituciones que la componen (Paredes, 2021, pp.433).

En ese sentido, la idea de segregar en bloques patrimoniales cada actividad empresarial es poder generar mayor eficiencia y excelencia respecto a la producción final, el cual puede ser un producto terminado o el ofrecimiento de un servicio. En dicho enfoque se sustenta la independencia de actividades.

Cabe mencionar que, anteriormente, las empresas industriales se basaban en un conjunto de actividades parte de la cadena de producción, las cuales debían ser gestionadas por una sola empresa. Ello generaba mayores costos de administración, gestión y coordinación por parte de la empresa.

Desde los años noventa, se evidenciaba la necesidad de descentralizar actividades de la cadena productiva, ante ello, Cruz Villalón mencionaba que los grupos de empresa encuentra sus raíces en el fuerte crecimiento de las dimensiones de los grandes entes económicos industriales y de servicios que a un determinado nivel se ven imposibilitados de continuar funcionando como un solo órgano unitario (1996, pp.33).

Dicho eso, según Elmer Arce, el legislador se dirige a normar el modelo empresarial taylorista, constituido por aquellas organizaciones económicas y

jurídicas independientes, sin vínculos financieros con otras (2013, pp.120). Es decir, el mundo empresarial empieza a dar sus primeros avances en busca de una mayor eficiencia productiva en cuanto a la gestión y utilidad.

El modelo taylorista planteaba que la empresa debía concentrar internamente todo el ciclo productivo, controlando de forma constante la ejecución de los trabajadores de allí que pueda hablarse de una producción en serie o masiva de productos. Luego de este, aparece el modelo fordista, el cual genera un despliegue a un sistema mecánico completo cuya pieza esencial es la cadena de montaje y el transporte interno de los objetos de trabajo a través de grúas, vagonetas, etc. (Cravero, 2015, pp.362).

Dicho ello, se tiene a una nueva figura empresarial la cual ha desarrollado una nueva forma de organización, y que la legislación lo ha permitido, para tener mayor eficiencia en su actividad empresarial. No obstante, dicha figura continúa generando relaciones jurídicas, ya sea con personas jurídicas (proveedores) o personas naturales (trabajadores).

Entonces, en el proceso de gestionar con mejor determinación las actividades empresariales, se impulsaron los Grupos de Empresa. Esta figura cuenta con características y/o elementos esenciales que los hacen identificable, lo cual resulta importante para evidenciar su participación en una relación jurídica; por ejemplo, en una relación laboral.

En relación con este último supuesto, la doctrina laboral ha examinado la figura del grupo de empresas dentro del contexto de las relaciones laborales, identificando diversas características clave que permiten determinar quién ostenta la calidad de empleador en este tipo de estructuras..

Según Ubillús Bracamonte (2018, p. 12), los elementos fundamentales que definen al grupo de empresas son la existencia de varias empresas (pluralidad), la relación de control o dependencia entre ellas y una dirección unitaria. En consecuencia, aunque la participación de múltiples empresas en esta figura es evidente, lo que realmente las une es la coordinación conjunta en sus actividades

empresariales, basada en un interés común en el mercado, ya que la ausencia de alguna de ellas podría afectar el logro del objetivo colectivo.

Asimismo, Giuliana Paredes señala que el grupo de empresas es un fenómeno que surge de la concentración empresarial y que posee una estructura compleja, conformada por dos o más empresas autónomas desde el punto de vista jurídico. En este esquema, existe una dirección unificada cuyo propósito es atender el interés colectivo del grupo, estableciéndose relaciones de dominación y dependencia que implican el control ejercido por uno o varios actores dominantes (que pueden ser algunas de las empresas) sobre las entidades subordinadas (2021, pp. 436).

Por último, Saira Ventura caracteriza al GDE como una agrupación conformada por diversas personas, ya sean físicas o jurídicas, que aunque mantienen su independencia y autonomía legal, funcionan bajo una unidad económica común, donde una sola entidad es responsable de tomar decisiones que responden a sus propios intereses (2022, p. 269).

En ese sentido, se puede concluir que la figura del GDE se basa en los siguientes componentes:

- a. Pluralidad de personas jurídicas, estar formado por más de una empresa.
- b. Dirección unitaria, interés común entre el conjunto de personas jurídicas.

Por tanto, la concurrencia de estos (02) dos elementos evidencian la presencia de un grupo de empresas. Adicionalmente, dentro de cada una de estas características pueden generar consecuencias estructurales de esta figura (vinculación económica, control empresarial, subordinación entre otros); no obstante, la noción de existencia respecto a los grupos de empresas obedece a las características mencionadas.

1.2. Comparación con otras figuras: grupo de empresas, grupo económico y tercerización

Ahora bien, es necesario poder conocer la definición del GDE diferenciándolo de otras figuras que pertenecen a las relaciones jurídicas producto de prestaciones

de servicios en el ámbito del derecho laboral. Es por ello que, a continuación, se mencionarán las principales diferencias entre los grupos de empresas con los grupos económicos y la figura de la tercerización laboral.

Grupo de empresas (GDE) vs. Grupo económico:

En la doctrina nacional, las expresiones “grupo de empresas” y “grupo económico” se utilizan con frecuencia de manera indistinta. Sin embargo, en términos estrictamente jurídicos, ambas figuras no son equivalentes, ya que responden a finalidades y estructuras distintas y se desarrollan en contextos normativos específicos en el ordenamiento jurídico.

El grupo económico es una figura más desarrollada en el ámbito tributario, financiero y corporativo, y se basa en la existencia de control accionario, financiero o de gestión entre una empresa matriz y sus filiales. En estos casos, lo que interesa es la unidad de control financiero y económico, no necesariamente la gestión común del personal ni la operatividad diaria (como en los grupos de empresa).

En el ámbito laboral, el Decreto Supremo N.º 007-2008-TR hace referencia a los “grupos económicos” únicamente con el propósito de excluirlos de los beneficios establecidos en la Ley de Promoción de las Micro y Pequeñas Empresas. Sin embargo, esta normativa no define ni describe las particularidades de los grupos económicos cuando actúan como empleadores dentro de una relación de trabajo.

Por otro lado, en el sector financiero, el artículo 9 de la Resolución de la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP (S.B.S.) N.º 5780-2015 establece que un grupo económico está compuesto por un conjunto de entidades jurídicas, ya sean nacionales o extranjeras, que incluye al menos dos integrantes. Este vínculo se configura cuando una de las entidades ejerce control sobre otra u otras, o cuando dicho control es ejercido de manera conjunta por una o más personas naturales que toman decisiones de forma unificada.

Asimismo, en marzo del presente año se dio a conocer la Resolución SBS N.º 975-2025, mediante la cual se aprueba el Reglamento relacionado con los Grupos Económicos, los vínculos entre entidades, y la aplicación de límites operativos establecidos en los artículos 201 al 204 de la Ley General, así como lo referido a Grandes Exposiciones. En dicha normativa se incorpora una definición específica sobre lo que constituye un Grupo Económico:

“Conjunto de personas jurídicas, nacionales o extranjeras, conformado por al menos dos miembros, donde uno de ellos o un ente jurídico -fondos de inversión, fondos mutuos de inversión en valores, entre otros- tiene control sobre los demás.

El control puede ser directo - cuando una persona o entidad tiene más del 50% de los votos en la Junta General de Accionistas o el órgano equivalente- o indirecto -cuando una persona o entidad puede designar, remover o vetar a la mayoría de los miembros de directorio u órgano equivalente, controlando así las decisiones importantes, como políticas operativas o financieras-“.

En ese sentido, esta norma regula una definición más descriptiva respecto a los grupos económicos, brindando particularidades que deben ser evidenciadas en esta figura. Adicionalmente, mantiene el enfoque corporativo y financiero sobre su conformación, pues la composición de dominio es el elemento central.

Si bien las figuras de Grupo Económico y Grupo de Empresas (GDE) mantienen la pluralidad de empresas, una evidencia una vinculación económica de relaciones financieras y económicas, mientras que la otra figura solo alega el control unitario debido al interés colectivo.

Los GDE mantienen una visión de desarrollo de la actividad empresarial y las relaciones creadas a partir de ello, tratando de flexibilizar la producción en instituciones de excelencia. Mientras que los Grupos Económicos mantienen características de dominio en la estructura de la persona jurídica, ya sea en el accionariado o control efectivo.

Por tanto, en cuanto a su participación en la cadena productiva, se debe tener en cuenta que los Grupos de empresa y los Grupos económicos no son iguales, ya que la referencia de Grupos de Empresa alude a una de las partes de una relación laboral según su composición y relación con el trabajador. Por otro lado, los Grupos económicos hacen referencia a la composición financiera y corporativa del grupo de empresas. En ese sentido, se tiene lo siguiente:

Grupo de Empresas (GDE)	Grupo Económico
Aplica principalmente en el Derecho Laboral	Aplica en el Derecho Tributario y Corporativo
Se enfoca en la unidad de empleador	Se enfoca en el control económico o accionario
Importa la realidad operativa (personal, dirección, local)	Importa la estructura jurídica formal
Criterio de unidad económica-laboral	Criterio de vínculo societario o financiero
No requiere registro formal	Puede estar inscrito y consolidado contablemente

Dicho lo anterior, los GDE se entienden como entidades jurídicas, que aunque operan de forma independiente, están interrelacionadas por vínculos económicos, de dirección o control. Estas empresas pueden compartir recursos, personal, administración o infraestructura. En cambio, los Grupos económicos son aquellas personas jurídicas vinculadas societaria o financieramente a través del control económico o de acciones.

Grupo de empresas (GDE) vs. Tercerización:

Por otro lado, los GDE también ha sido una figura comparada respecto a la tercerización laboral, debido a la descentralización de actividades de la cadena productiva respecto con otra empresa; no obstante, existen diferencias entre estas figuras.

La tercerización laboral constituye una modalidad de contratación indirecta de trabajadores, donde una empresa (empresa tercerizadora) presta servicios

especializados o autónomos a otra (empresa usuaria), mediante su propia planilla. Es decir, en la tercerización laboral se desprende una parte de la actividad empresarial o bloque patrimonial para que otra empresa pueda brindar dicho servicio.

El artículo 2 de la Ley N.º 29245, que regula los servicios de tercerización, establece que esta modalidad consiste en la contratación de empresas encargadas de ejecutar labores especializadas o la realización de obras específicas. Para que se considere tercerización, es necesario que dichas empresas asuman la prestación del servicio bajo su propia responsabilidad y riesgo, utilicen sus propios medios financieros, técnicos o materiales, respondan por los resultados obtenidos y mantengan a sus trabajadores bajo subordinación exclusiva.

Dicho lo anterior, la tercerización laboral se desarrolla cuando una empresa transfiere a otra empresa tercera y ajena al núcleo del negocio la realización de una actividad parte de su ciclo productivo, la cual asume la responsabilidad total de dicho servicio. Entonces, la tercerización mantiene una estructura totalmente diferente a los Grupos de Empresas, además de la falta de interés común por el producto o servicio final.

En los GDE, se realiza una división del ciclo productivo en varias personas jurídicas, pero se mantiene una organización interna y con objetivos comunes. Por otro lado, la tercerización es una empresa tercera; es decir, no vinculada a ninguna empresa, el cual brinda actividades especializadas a la actividad principal de la empresa sin metas conjuntas.

En ese sentido, Omar Toledo menciona lo siguiente respecto a la tercerización laboral:

La tercerización, también conocida como subcontratación, implica delegar la producción de bienes o la prestación de servicios a una empresa contratista, la cual opera de manera organizada y bajo su propia dirección y control. Esta empresa suele contar con recursos propios y una estructura independiente orientada específicamente a la producción o

prestación de servicios. Dichas actividades pueden llevarse a cabo dentro del centro laboral del contratante o en instalaciones externas, pero siempre bajo la supervisión de la contratista, sin que exista subordinación directa de los trabajadores hacia el contratante. Para que este modelo funcione correctamente, es indispensable que la actividad tercerizada mantenga una autonomía administrativa y funcional frente a las operaciones de la empresa principal, evitando así interferencias en su normal desarrollo (2017, p. 212).

Por tanto, el autor refiere que la tercerización es un tipo de descentralización de actividades parte el ciclo productivo de una empresa, la cual puede darse hoy en el mismo centro de trabajo que la empresa usuaria; sin embargo, ello no genera la pérdida o confusión de la relación laboral existente entre el contratista y sus trabajadores.

Según lo expuesto por Cruz Villalón, la tercerización laboral ocurre cuando una empresa opta por no ejecutar directamente, con sus propios recursos humanos y materiales, determinadas etapas o tareas necesarias para la obtención del producto final. En lugar de ello, decide transferir dichas funciones a otras empresas o individuos, con quienes establece distintos tipos de acuerdos de colaboración (Cruz Villalón, 1996, pág. 8).

La pertinencia de este tipo de descentralización nace a partir de generar mayor eficiencia en cada etapa de la producción de productos o servicios por parte de la empresa usuaria, con la finalidad de poder concentrarse en el núcleo de negocio u otras actividades relacionadas a este.

Asimismo, la tercerización de servicios consiste en que una empresa principal transfiere o asigna a otra empresa contratista una parte de su proceso productivo de bienes o servicios, para que esta última lo lleve a cabo de manera completa e independiente, asumiendo los costos, responsabilidades y riesgos asociados.(Quiroz Eslado, 2014, pág. 5).

Por otro lado, dado que la empresa usuaria se responsabiliza de supervisar, coordinar y administrar la totalidad de la producción del negocio, no llega a

desarrollar un conocimiento especializado en cada una de las actividades relacionadas con su núcleo principal. En este contexto, la tercerización representa una modalidad de gestión empresarial que aporta especialización y eficiencia.

Ante ello, se puede advertir que la empresa contratista solo brinda servicios especializados con relación a la actividad principal de la empresa usuaria, no teniendo ninguna relación con la empresa usuaria respecto al ciclo productivo.

En conclusión, la diferencia principal respecto entre el Grupo de Empresas y la Tercerización laboral se evidencia en su estructura y en la vinculación empresarial entre la empresa usuaria y la empresa contratista; por tanto, se tiene en cuenta las principales diferencias respecto al grupo de empresas:

Concepto	Grupo de Empresas	Tercerización Laboral
Relación entre empresas	Vínculo económico o de dirección	Relación contractual de prestación de servicios
Finalidad	Organización interna del grupo empresarial	Subcontratar actividades especializadas
Vinculación laboral	Puede generar unidad de empleador	No hay vínculo directo con la empresa usuaria
Regulación	No regulado expresamente en lo laboral	Sí está regulado (Ley 29245 y D.S. 006-2008-TR)
Riesgos laborales	Simulación o fraude para eludir obligaciones	Desnaturalización, subordinación encubierta

1.3. Grupo de empresas en la jurisprudencia

Por otro lado, el Poder Judicial ha resuelto casos en donde una de las partes ha sido un Grupo de Empresas o las empresas que lo conforman; estos conflictos se manifiestan cuando esta figura se encontraba inmersos dentro de una relación laboral.

Dicho ello, la Corte Suprema ha reconocido esta figura como parte de la relación laboral según ciertos criterios que se mencionarán más adelante en la Sección III; no obstante, es sumamente relevante poder identificar el concepto jurisprudencialmente aceptado sobre los Grupos de Empresa.

En ese sentido, respecto a la Corte Suprema, se ha identificado los siguientes conceptos respecto a los Grupos de Empresa y Grupos económicos:

Jurisprudencia Nacional Laboral del Poder Judicial		
Sentencia	Materia del caso	Definición de Grupo de Empresas
Casación N°10759-2014	Demanda de pago de beneficios sociales generados por los servicios prestados a varias empresas del consorcio de electricidad DISTRILUZ.	Concurrencia de empresas con autonomía e independencia jurídica entre las empresas codemandadas.
Casación N°4871-2015	Demanda de indemnización por daños y perjuicios contra Corporation Lindley S.A.	Vinculación económica entre las empresas codemandadas
Casación N°7797-2018	Demanda de pago de utilidades contra el grupo empresarial Telefónica del Perú.	Dirección unitaria entre las empresas y, manejo y gobierno en común entre las empresas.
Casación N°11740-2018	Demanda de pago de utilidades contra Cables Eléctricos Listos S.A.C. y Certificaciones Eléctricas S.A.C.	Vinculación societaria y de parentesco
Casación N°01921-2022	Demanda de pago de utilidades contra Pluspetrol Corporation S.A., Pluspetrol Lote 56 S.A. y Pluspetrol Camisea S.A.	Vinculatoriedad económica entre las empresas demandadas.

El cuadro anterior muestra las definiciones o las características que el Poder Judicial ha determinado respecto a los grupos de empresas y grupos

económicos, de acuerdo con los procesos judiciales seguidos. Ante ello, se puede identificar los siguientes puntos:

- a. El Poder Judicial realiza un trato indiferenciado respecto a la figura de Grupo de Empresas y Grupo Económico y sus características en la jurisprudencia nacional.
- b. El Poder Judicial no se ha pronunciado respecto a la identificación conceptual de los Grupos de Empresas.

Cabe resaltar que, si bien los magistrados de la Corte Suprema no regulan leyes y solo generan jurisprudencia aplicando correctamente el Derecho, pueden llenar vacíos legales a través de la aplicación de principios, analogías y en otros casos llegar a poder emitir pronunciamientos a través de la interpretación sistemática. No obstante, ello no ha ocurrido en la actualidad respecto al concepto de GDE, a pesar de que tampoco existe una regulación respecto a dicha figura.

Por otro lado, en los procedimientos judiciales en los cuales se observa la participación de los GDE, usualmente lo que se solicita es el pago de beneficios sociales y/ de utilidades según la relación laboral producida entre los trabajadores y el conjunto empresarial.

Es que el legislador aún no ha podido evidenciar, a pesar de las reiteradas demandas, el conflicto de intereses que existen entre los GDE y los derechos laborales de los trabajadores, exponiendo diversos supuestos de vulneración.

Es menester mencionar que, como se indicó, la conformación de GDE tiene como finalidad generar mayor eficiencia económica y funcional; no obstante, dicha actuación no se encuentra limitada normativamente a efectos de proteger los derechos de la otra parte de la relación laboral: los trabajadores.

En ese sentido, la actuación del Poder Judicial no mantiene una brújula hacia donde llegar, ya que aún no se cuenta con criterios uniformes sobre lo que consideran GDE, y no relacionarlo con los grupos Económicos puesto que el problema no radica en su conformación, y los efectos que estos generan en contra de los trabajadores.

Por tanto, compartimos el análisis que realiza el Poder Judicial como punto de partida para poder identificar alguna vulneración o no sobre la relación laboral, la cual está ampliamente regulada; sin embargo, como parte del análisis se debe tener en cuenta la definición del Grupo de Empresas para identificarlo.

En conclusión, la figura de Grupo de Empresas aún no queda clara respecto a lo detallado en la jurisprudencia nacional, puesto que los jueces aún no han emitido pronunciamiento sobre su presencia en las relaciones laborales, generando mayo incertidumbre e inseguridad jurídica al momento de resolver los conflictos.

1.4. ¿Es suficiente el tratamiento jurídico que se ha realizado en el ordenamiento peruano?

No es suficiente el tratamiento jurídico que se ha regulado sobre la figura de Grupos de Empresas, puesto que aún existen problemas para su identificación en los diversos supuestos fácticos y más aún en las relaciones que son generadas por ellas.

Como se mencionó, existe una deficiente definición sobre esta figura, ya que solo se tiene los conceptos identificados por la doctrina nacional; sin embargo, no se cuenta con una ley cuyo enfoque sea la figura de Grupo de Empresas, características o consecuencias jurídicas que puede generar.

Por otro lado, el Poder Judicial tampoco ha podido solucionar dichos problemas a través de la jurisprudencia nacional y ha tratado de resolver conflictos sin tener un punto de partida sólido al momento de identificar sobre quienes se va a resolver.

En lo que respecta a las relaciones laborales en las que intervienen los GDE, los jueces han tendido a otorgarles un tratamiento normativo equiparable al de una persona jurídica o natural, pese a que su naturaleza no se ajusta plenamente a ninguna de estas dos figuras.

Asimismo, cabe cuestionar cómo se evidencia la participación del GDE como personas jurídicas respecto a una relación laboral o si su participación infringe alguna normativa laboral con la finalidad de beneficiarse.

Por tanto, su regulación es una necesidad que se viene evidenciando a través de la cantidad de procesos judiciales que se está recibiendo día a día, ya que son aquellas empresas que tienen una necesidad de producción inmediata y con ello la participación de trabajadores.

SECCIÓN II: Incertidumbre jurídica de los Grupos de Empresas como empleadores en una relación laboral

De la sección anterior, se identificó como la figura de los GDE ha sido construida a través de la doctrina y de los sucesos fácticos que ocurren en el día a día, debido a las relaciones comerciales que se van dando en el mundo empresarial.

Asimismo, se concluyó que la figura de los GDE no ha sido reconocida en la normativa peruana como una de las partes de una relación laboral; no obstante, su incertidumbre y continuidad sigue generando mayores situaciones en donde el derecho laboral debe pronunciarse.

Respecto al rol que asumiría el GDE en una relación laboral, no se tiene ninguna especificación. El artículo 3° de la LPCL menciona que quienes se aplican dicha norma es sobre todas las empresas y trabajadores que se encuentren dentro del régimen laboral de la actividad privada; no obstante, no queda claro si la mención a “empresas” comprende a los GDE.

Como se mencionó, uno de los componentes de los GDE es la pluralidad de empresas; es decir, más de una persona jurídica que tenga autonomía e independencia en la realización de sus actividades. Sin embargo, los Grupos de Empresas por sí solos no tienen autonomía ni independencia al no contar con personalidad jurídica, la cual es característica de una empresa.

En ese sentido, la figura de GDE queda en un estado de incertidumbre; no obstante, podemos determinar si es aparte de una relación laboral o no, de acuerdo a los componentes de una relación laboral. El artículo 4 de la LPCL, menciona que, la prestación personal debe ser remunerada y subordinada y que con ello se evidencia la presencia de un contrato laboral de forma indeterminada.

Entonces, la fórmula originaria para identificar al empleador se evidenciaba con el cumplimiento de las tres características (ejecución de funciones, compensación económica y dependencia) y con ello identificar la manifestación de una relación laboral. Dicha forma de identificar al empleador no es la única que se puede presumir hoy en día.

En ese sentido, teniendo en cuenta lo que se tiene regulado a la actualidad, como guía para poder evidenciar al empleador en una relación laboral, se mencionará el mecanismo de identificación del empleador en una relación laboral en la cual un GDE participe.

2.1. ¿Cómo se identifica al empleador en los grupos de empresas?

Para poder identificar al empleador cuando nos encontramos frente a una relación laboral donde se encuentra involucrado un GDE, se debe tener en cuenta uno de los elementos del contrato laboral o el que evidencia la relación laboral: la subordinación.

El artículo 9° de la ley de Productividad y Competitividad Laboral se menciona que el poder de dirección del empleador se evidencia en la facultad que dispone el empleador sobre el trabajador para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de estas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad.

Por tanto, una manifestación de la subordinación entre un trabajador y el empleador es el poder de dirección. El poder de dirección se manifiesta a través

de la reglamentación, fiscalización y sanción que puede realizar el empleador sobre el trabajador según las funciones que realiza en la prestación de servicio.

Ahora bien, el poder de dirección comprende una dimensión singular y general: “la primera abarca las órdenes e instrucciones que el empresario o sus delegados imparten a cada trabajador para que este dé cumplimiento a su contrato, y la segunda pertenecen las decisiones globales que tienen por objeto la organización laboral de la empresa, como pueden ser, entre otras, las relativas a la determinación del volumen de la planilla, la contratación del trabajo de modo directo o a través de técnicas de externalización productiva, los sistemas de selección y clasificación profesional, la determinación de las fórmulas retributivas y de organización del trabajo la elección de las modalidades contractuales a utilizar o la decisión de reducir o aumentar el número de trabajadores de la empresa” (Sanguinetti, 2018, pp. 144-145).

En ese sentido, de la forma singular, se puede desprender una relación laboral más directa entre el empleador y el trabajador, ya que la persona que mantiene la fiscalización del trabajo mantiene la facultad representativa de la empresa y gestiona una supervisión más activa respecto a la prestación laboral; en cambio, de la forma general abarca instrucciones en la organización empresarial y su continuidad en el negocio, los cuales deciden órganos de la empresa y/o empresas que mantienen el dominio de otras.

Entonces, a través de dicha facultad también se puede determinar el grado de poder de dirección que se genera y quién puede generarla en una relación laboral.

Ubillus menciona que “la identificación del empleador dentro del grupo supone determinar cuál o cuáles de los empresarios que pertenecen al grupo ejercieron el poder de dirección y organización sobre las prestaciones de servicios que brindan los trabajadores. Por ello, se considerará como empleadores a todas aquellas empresas del grupo que se comportaron como tal, ya sea porque

ejercieron los poderes de dirección o de organización, o por ser los receptores de los servicios brindados por el trabajador” (2018, pp.10).

Por tanto, para evidenciar la participación de los Grupos de Empresas en las relaciones laborales se debe identificar los supuestos de hecho en donde se evidencie la subordinación; es decir, la ejecución del poder de dirección del empleador con el trabajador y según lo evidenciado por el principio de la primacía de la realidad.

Ahora que ya entendemos qué acciones y/o facultades son características del empleador, se podrá localizar con mayor facilidad al empleador; no obstante, ¿qué sucedería cuando dichas características lo realizan más de una empresa sobre un mismo trabajador? ¿es posible que más de una empresa pueda asumir el rol de empleador? ¿qué pasaría si para evadir la constitución de un conjunto de empleadores optara por reorganizarse societariamente y evadir responsabilidades? Dichas preguntas fueron realizadas hasta hacerlas una realidad en la cual aún no se ha solucionado.

A continuación, se va a evidenciar dos maneras de reconocer a un GDE como un empleador de acuerdo con diversos supuestos de hechos que ocurren en la realidad y son los más comunes.

El análisis que se va a realizar respecto a estas dos formas de identificación del GDE como empleador no debe ser entendido de forma limitativa, ya que dependiendo de cada caso en particular y de la relación laboral que se vaya generando con el tiempo pueden generarse mayores situaciones de configuración de la figura del empleador dentro de un GDE.

Dicho lo anterior, debemos examinar si el GDE actúa como una sola empresa y si su constitución plural es simulada o si varias empresas parte de un GDE pueden asumir el rol de empleadores sobre un trabajador. Cabe mencionar que

cualquiera de estos dos supuestos genera consecuencias jurídicas distintas y que no se encuentran reguladas.

2.1.1. El Grupo de Empresas como un solo empleador producto del fraude a la ley

Como se ha mencionado, los GDE nacen a partir de la división o desprendimiento de bloques patrimoniales para crear nuevas empresas que realizarán una actividad parte del proceso productivo. Ante ello, se tiene un GDE que van a participar en la generación de un producto o un servicio; y a esta conglomeración de empresas actualmente generan una identidad de asociación.

Sin embargo, si el GDE es generado con la finalidad de desprenderse en bloques patrimoniales para reducir o eliminar responsabilidades como empleador, aprovechando dicha libertad de reorganización, nos encontramos frente a una desventaja sobre los trabajadores que mantenían una relación laboral con la primera.

Cabe mencionar que dicha reorganización puede tener distintas finalidades para reducir o evadir dichas obligaciones laborales, las cuales podemos mencionar a continuación como supuestos de hechos:

- a. A través de una escisión empresarial (Art. 367 de la LGS) o reorganización simple (Art. 391 de la LGS), se puede eliminar a la empresa primigenia, creando nuevas empresas y con ellas la transferencia de los bloques patrimoniales, los cuales contienen planillas de trabajadores.
- b. A través de una escisión empresarial o reorganización simple, se puede mantener a la empresa primigenia, creando nuevas empresas y con ellas la transferencia de los activos de los bloques patrimoniales, dejándole a la empresa primigenia solo con los pasivos y patrimonio.

En dichas situaciones mencionadas, se evidencia un eventual perjuicio a los derechos laborales de los trabajadores, los cuales no tendrían protección normativa, ya que dichas figuras societarias estarían siendo amparados por la LGS.

En ese sentido, se puede confirmar que la creación de dichas empresas mantiene una autonomía e independencia ficticia, ya que solo cumplirían una función fraudulenta de reducir obligaciones laborales, las cuales mayormente son económicas.

Entonces, si estamos frente a un GDE que cumple con la finalidad de ejecutar el desprendimiento del ciclo productivo para poder establecer instituciones de excelencia sobre cada actividad en particular y además las empresas mantienen su autonomía e independencia propia, teniendo obligaciones normativas en evidente cumplimiento, sería una constitución legal y legítima.

Caso contrario, si un GDE se constituyó con una finalidad aparente de desprendimiento del ciclo productivo para poder evadir obligaciones laborales o con alguna consecuencia que perjudique los derechos laborales, esta conformación debe ser considerada fraudulenta.

El artículo 5 del Título Preliminar del Código Civil peruano (en adelante CC) se menciona que es nulo el acto jurídico contrario a las leyes que interesan al orden público o a las buenas costumbres. Dicho lo anterior el CC evidencia este tipo de actuaciones y los rechaza, ya que contraviene el orden público respecto a la normativa nacional, específicamente la regulación sobre los derechos laborales.

Ahora, cómo evidenciar que la conformación de un GDE es fraudulenta: recabando los elementos del fraude. Mercedes Ormeño (2006, pp.273) menciona que para analizar la figura del fraude a la ley se debe tener en cuenta en los siguientes presupuestos:

- Prescindir de una norma de carácter imperativo o de orden público realizando una conducta prohibida
- Valerse de un engaño o astucia para dar la apariencia del instituto amparándose en una norma general
- La norma defraudada queda sin aplicación
- Existencia de un daño potencial o efectivo para terceros

En ese sentido, se debe aplicar dichos presupuestos a un GDE aparentemente fraudulenta, teniendo en cuenta los conflictos judiciales que se han generado a razón de la participación de un GDE:

1. El no cumplimiento de una norma laboral tal como sería la falta de pago de beneficios sociales y/o utilidades u otros
2. Realizar una escisión empresarial con la finalidad de generar mayor eficiencia en la cadena de producción
3. Al generarse una escisión empresarial como reorganización empresarial, el patrimonio queda segregado de tal forma que sea más beneficiosa para las empresas; por ende, el pago de beneficios sociales y/o utilidades sea la más perjudicial para los trabajadores.
4. El daño potencial o efectivo para los trabajadores sería no obtener el pago económico según la normativa laboral de forma congruente al tiempo trabajador.

Si se cumple con los supuestos mencionados, se evidencia una conformación de grupos de empresas fraudulentas, ya que se está utilizando una norma societaria (LGS) para generar mayor eficiencia en la actividad empresarial optando por una reorganización societaria. No obstante, dicha actuación tiene como finalidad generar mayor eficiencia económica al reducir los derechos laborales de los trabajadores, ya que no genera el pago de beneficios sociales y/o utilidades de forma justa.

En ese sentido, “en el fraude hay siempre por una parte un medio o mecanismo utilizado y por otra un fin o un resultado perseguido o conseguido. Es decir, se evidencia una conducta que aparentemente es conforme a una norma (a la llamada norma cobertura), pero que produce un resultado contrario a otra u otras normas o al ordenamiento jurídico en su conjunto (norma defraudada), con ello persigue frustrar los fines de la ley o perjudicar los derechos de un tercero” (Ormeño, 2006, pp.272).

En cuanto a la afectación normativa que regula el fraude a la ley, se evidencia que la norma defraudada es el Decreto Legislativo N°892 (en adelante DL892) y la Constitución Política del Perú (en adelante CPP) respecto al artículo 24 y 29 de la CPP, ya que en dichos cuerpos normativos se regula el pago de utilidades y beneficios sociales.

Se puede desprender que la afectación se enfoca en los adeudos laborales entre el empleador y el trabajador, ya que el cambio de la estructura empresarial del empleador puede afectar el cálculo o el pago en su totalidad ya hechos importantes económicos. Por tanto, el pago de los beneficios sociales, utilidades, entre otros son los principales afectados.

Ahora, las consecuencias de evidenciar que un GDE es fraudulento, sería aplicar el ya mencionado artículo 5 del Título Preliminar del CC el cual declara nulo el acto jurídico contrario a las leyes que interesan al orden público o a las buenas costumbres. Asimismo, el artículo 140 del CC menciona que cualquier acto que se realice con el propósito de eludir la aplicación de una norma legal o contravenga el orden público o las buenas costumbres es nulo y sin efecto.

Lo anterior hace alusión al fraude a la ley, donde se manipulan actos para evitar la aplicación de una norma legal. Por tanto, la consecuencia de que un GDE sea identificado como un solo empleador es que la reorganización societaria sea declarada nula y se retrotraiga al estado anterior de dicha decisión empresarial según lo establecido en el artículo 140 del CC.

Entonces, teniendo en cuenta el principio de la realidad, si una conformación de GDE es fraudulenta, significa que siempre actuó como si fuera una sola empresa; es decir, el Grupo siempre actuó como un solo empleador. Por tanto, se concluye que el GDE fraudulento cumple el rol de un solo empleador en las relaciones laborales que mantenga.

Por otro lado, el futuro empresarial de dichas empresas fraudulentas debería ser dictado por lo mencionado en el CC: ser declaradas nulas y volver a su estado anterior. Dicha decisión sería realizada por la Corte Suprema ante estos casos; no obstante, la argumentación de las decisiones de los jueces supremos no se enfoca en la figura societaria, si no en la responsabilidad de pago en los beneficios económicos.

La Corte Suprema ha resuelto este tipo de casos a través de la aplicación de ciertos indicios que se evidenciaban en la relación laboral con las empresas que conforman un GDE:

Jurisprudencia Nacional Laboral del Poder Judicial		
Sentencia	Materia del caso	Criterio
Casación N° 3069-2009	Demanda de reintegro de remuneraciones contra las empresas Telefónica del Perú S. A. A. y Telefónica Servicios Comerciales S. A. C.	<ul style="list-style-type: none"> a) Mismo personal de dirección en la firma de contratos y boletas de pago. b) Mismo domicilio real

Casación N° 3733-2009-Lima	Demanda de pago de beneficios sociales contra Grupo RPP S.A. y otros.	<ul style="list-style-type: none"> a) Evidencia de la relación familiar de los accionistas b) Confusión de patrimonios y plantilla única. c) Mismos accionistas entre las empresas d) Mismo domicilio real
Casación N° 7797-2018	Demanda de pago de utilidades contra el grupo empresarial Telefónica del Perú.	<ul style="list-style-type: none"> a) Se acredita mismo domicilio fiscal b) Se acredita el mismo apoderado en las empresas (cargos: gerentes)
Casación N°11740-2018	Demanda de pago de utilidades contra Cables Eléctricos Listos S.A.C. y Certificaciones Eléctricas S.A.C.	<ul style="list-style-type: none"> a) Se acredita mismo domicilio donde desarrollan actividades complementarias, b) Se acredita misma vinculación societaria y de parentesco c) Se desarrollaban funciones en el mismo espacio laboral de las codemandadas

Por tanto, se tiene que para la Corte Suprema se evidencia una constitución empresarial de forma fraudulenta siempre que se tengan los siguientes indicios: mismo personal de dirección, mismo domicilio fiscal y confusión patrimonial.

Cruz Villalon menciona que las “conexiones económicas y financieras entre las empresas integradas de grupo que den lugar a situaciones de confusión de patrimonio sociales por existencia de caja única: Como indicio se utiliza la existencia de oficinas comunes a todas las sociedades de grupo uso de almacenes comunes”. (1996, pp.36).

Asimismo, argumenta lo siguiente respecto a los GDE patológicos:

“Existe un conjunto de factores que evidencia la existencia en grupo ficticio: ausencia de identidad de las empresas que integran el grupo al no existir un conjunto de bienes muebles o inmuebles destinados singularmente al desarrollo de la actividad propia de cada empresa. La jurisprudencia se centra sobre todo en lo que denomina la confusión patrimonial que se produce justamente cuando tras cada personalidad jurídica independiente no se advierte una realidad económica diferenciada”.(Cruz Villalon, 1996, pp.37)

De igual forma, Elmer Arce menciona que “el funcionamiento integrado unitario de las organizaciones de trabajo de las empresas vinculadas y aparentemente independientes que parte de reconocer un centro único de organización ubicación y sanción de las relaciones laborales o alérgicamente aparejado a una situación de confusión patrimonial de gran intensidad la cual adoptará evidente deducir la existencia de una sola empresa”. (2003, pp.350)

En ese sentido, la Corte Suprema ha resuelto dichos casos de acuerdo con lo mencionado por la doctrina sobre los grupos de empresas patológicos. Dichos indicios demuestran los elementos que pueden identificar a un GDE; sin embargo, ello no responde ni comprueba el fraude en la conformación, ya que ello se sustenta en la aplicación de una norma para incumplir otra norma de orden público (normas imperativas).

En ese sentido, la Corte Suprema ha determinado que un GDE es fraudulento si cuenta con los indicios mencionados; sin embargo, como se ha mencionado en párrafos anteriores, lo que realmente se debe determinar en un supuesto de fraude cuál es la norma defraudada y qué derecho ha sido afectado.

La Corte Suprema debería reconducir a este enfoque cuando se trate de una demanda de fraude a la ley por la constitución de un GDE, ya que lo que se

busca detrás de esta reorganización es poder generar eficiencias en la empresa a través de una afectación a los derechos laborales de los trabajadores. Por tanto, dicha argumentación no sería la correcta.

No obstante, el Tribunal Constitucional, en el Expediente N° 1124-2002-PA-TC, ha señalado que incluso las vinculaciones a través de acciones o aquellas vinculadas a temas financieros “no pueden derivar en la conclusión de que exista un grupo de empresas”; entonces, qué de adicional debe presentarse o concurrir para establecer responsabilidad y por tanto darle la configuración de empleador a un grupo de sociedades vinculadas por cualquiera de los indicios antes expuestos.

Dicho lo anterior, el segundo paso respecto a los GDE fraudulentas es la solución frente a los derechos laborales adeudados, ya que, de acuerdo al principio tuitivo del derecho laboral, no debería quedarse al final la solución para este tipo de casos, a pesar de lo mencionado en párrafos anteriores respecto al futuro de aquellas empresas fraudulentas.

En ese sentido, para poder reclamar cualquier adeudo a un GDE fraudulento es poder evidenciar la relación laboral entre el trabajador y el empleador; es decir, que se cumpla con los elementos de prestación de servicios, remuneración y subordinación.

En ese sentido, si el GDE es fraudulento y siempre fue uno solo, cualquier adeudo que se mantenga con el trabajador (quien acreditó la relación laboral) debe ser pagado o ejecutado de forma solidaria entre aquellas empresas que fueron parte de la relación laboral hasta que el patrimonio vuelva a ser uno solo tal y como lo establezca el Poder Judicial.

Dicha solución en términos fácticos podría solucionar los adeudos laborales que se tiene y cumplir con el principio tuitivo del derecho laboral; no obstante,

respecto a la figura societaria, dicha reorganización debería quedar nula y debería retrotraerse al estadio anterior de la afectación.

Lo anterior, mantiene una forma de solución acorde a la normativa peruana actual; no obstante, cualquier mecanismo adicional que contribuya una solución a este tipo de casos es necesaria.

2.1.2. El Grupo de Empresas como un conjunto de empleadores

En este supuesto de hecho, ya no se hablará de la conformación de los grupos de empresas fraudulentas, ni sobre su estructura organizacional. Lo que se evidencia en este tipo de caso es la relación entre el GDE y los trabajadores.

Primero se debe empezar mencionando que, los grupos de empresas de este caso cuentan con su propia personalidad jurídica; es decir, independencia y autonomía empresarial. Por ello es que no habría problema o perjuicio alguno en cuanto a su composición.

Lo central de este supuesto es el ejercicio simultáneo en más de una empresa que es parte del GDE y, por tanto, la participación del poder de dirección en más de una empresa parte del grupo empresarial. Esto quiere decir que un trabajador presta sus servicios a más de una empresa parte del grupo de forma continua, recibiendo indicaciones por más de una empresa.

Entonces, ¿podríamos decir que las empresas actúan como empleador del trabajador? Nuevamente debemos enfocarnos en los elementos de una relación laboral: remuneración, subordinación y prestación de servicios.

Si contamos con un trabajador que ha prestado servicios, recibido una remuneración y ha recibido órdenes por más de (03) empresas en las cuales mantenía continuidad en la prestación del servicio de forma rotativa cada 3 meses, ¿eso evidencia que las (03) empresas actúan como empleador?

El Poder Judicial se ha pronunciado sobre estos tipos de casos, en donde ha priorizado la continuidad laboral al momento de la liquidación de beneficios sociales, teniendo que validarse el pago desde el día (01) que inició su prestación de servicios:

Jurisprudencia Nacional Laboral del Poder Judicial		
Sentencia	Materia del caso	Criterio
Casación N°10759-2014	Demanda de pago de beneficios sociales generados por los servicios prestados a varias empresas del consorcio de electricidad DISTRILUZ.	a) Acreditación de prestación de servicios a distintas empresas del grupo b) Se acredita la subordinación de más de una empresa hacia el demandante.
Casación N°4871-2015	Demanda de indemnización por daños y perjuicios contra Corporation Lindley S.A.	a) Se acredita la subordinación de un trabajador por otra empresa del grupo.

En estos casos, la Corte Suprema decidió que el pago económico se realizaría de forma solidaria entre las empresas del GDE quienes fueron parte de la prestación de servicios con el trabajador.

Por otro lado, el Pleno Jurisdiccional del año 2008 menciona que existe solidaridad en las obligaciones laborales no solamente cuando se configuran los supuestos previstos en el artículo 1183 del CC sino, además, en los casos en los

que exista vinculación económica, GDE o se evidencie la existencia de fraude con el objeto de burlar los derechos laborales de los trabajadores.

Dicho criterio ha sido usado en la jurisprudencia nacional para resolver los casos, a pesar de que se necesite establecer una norma que pueda darle soporte a lo mencionado, ya que el artículo 1183 menciona que solo en los casos alegados se puede establecer la responsabilidad solidaria. No obstante, dicha solución es coherente con el caso mencionado en el presente apartado.

Es concordante la aplicación de la responsabilidad solidaria en estos casos ya que el problema no yace de la conformación del GDE, si no en la relación laboral que tienen las empresas con el mismo trabajador. En ese sentido, al ser empresas que cuentan con su propia personalidad jurídica, se puede aplicar la responsabilidad solidaria.

Por otro lado, se debe tener en cuenta la primacía de la realidad respecto a la prestación de servicios del trabajador, ya que cualquier supuesto de hecho que logre acreditar la prestación de servicio continuo y en más de 2 empresas del grupo reforzaría la aplicación de la responsabilidad solidaria al momento de gestionar el pago de los adeudos.

2.2. ¿Qué derechos se ven afectados y/o involucrados cuando una de las partes es un Grupo de Empresas?

Como se ha mencionado en la sección anterior no existe una regulación individualizada sobre los GDE, lo cual ha generado confusión respecto a otras figuras legales. No obstante, existen figuras societarias que permiten la conformación de grupos de empresas, tales como la escisión empresarial y reorganización societaria simple, las cuales se encuentran reguladas en la LGS.

Las reorganizaciones societarias se encuentran amparadas por el derecho a la libertad de empresa regulada en el artículo 59° de la CPP, por ende, no es un acto prohibido. Sin embargo, el legislador debió tomar en cuenta y regular dicha

figura para evitar transgresiones a otros derechos cómo son los derechos laborales, puesto que las empresas necesitan de la fuerza laboral para poder lograr sus objetivos en el mercado.

El Tribunal Constitucional ha abordado la regulación de la libertad de empresa, reconociéndola como un derecho fundamental que otorga a toda persona la facultad de elegir y constituir libremente una institución u organización con fines económicos, ya sea orientada a la producción de bienes o a la prestación de servicios, con el propósito de satisfacer necesidades en el mercado (Expediente N.º 0003-2006-PI/TC).

Asimismo, en la sentencia correspondiente al Expediente N.º 3116-2009-PA/TC, el Tribunal señaló que este derecho abarca tres dimensiones fundamentales protegidas constitucionalmente:

- **Derecho de acceso:** A través de la libertad de fundación empresarial, se reconoce la potestad de crear una empresa y participar en el mercado, en virtud del principio de libre acceso al mismo.
- **Derecho a la autoorganización:** Por medio de la libertad de organización empresarial, se garantiza al empresario la autonomía para definir los fines de su empresa, así como dirigir y planificar su actividad económica conforme a sus recursos y las condiciones del entorno.
- **Derecho de cesación:** Finalmente, se protege la facultad de decidir la salida del mercado, reconociendo el derecho de disolver voluntariamente la empresa (Sentencias N.º 0032-2010-PI/TC, 1405-2010-PA/TC y 3075-2011-PA/TC).

En consecuencia, la libertad de empresa no solo es un derecho fundamental reconocido en el marco jurídico peruano, sino que también posee un contenido esencial que goza de protección constitucional. En virtud de ello, cada empresa tiene la facultad de constituirse, organizarse, reorganizarse o disolverse, como parte de su legítima participación en el dinamismo del mercado.

En ese sentido, se puede inferir que la reorganización societaria no transgrede, por sí sola, lo establecido por el ordenamiento jurídico, a pesar de no encontrarse regulado de forma textual la figura de GDE se encuentra.

Por otro lado, como se ha mencionado, los derechos laborales también se encuentran afectados, especialmente aquellos que mantienen un importe económico de por medio por parte de los empleadores: pago de la liquidación de beneficios sociales regulado en el artículo 24 de la CPP y el pago de utilidades regulado en el artículo 29 de la CPP.

Respecto a la liquidación de beneficios sociales, la vulneración que se evidencia cuando un trabajador pasa a ser parte de una de las empresas creadas por una reorganización empresarial, sin haberse liquidados dichos conceptos remunerativos. Las principales afectaciones podrían evidenciarse en una renuncia de su fecha de inicio, o una falta de liquidación por parte de la empresa primigenia, quedando solo la liquidación desde la fecha de entrada de la nueva empresa creada respecto a la reorganización societaria.

En ese sentido, ser parte de una nueva empresa que es creada por una reorganización societaria, puede generar conflictos respecto a la falta de identificación de la fecha de inicio o cese de su vínculo laboral.

De igual forma, respecto al pago de utilidades, se debe mencionar que dicho pago depende de la renta de tercera categoría que debe ser declarada ante SUNAT por parte de la empresa. Sin embargo, si la empresa fue parte de una reorganización societaria en la cual transfiere a una de las nuevas empresas todos sus activos y se queda con los pasivos: se tendrá como resultados el no pago de utilidades, ya que la empresa se encuentra en pérdidas.

En ese sentido, el pago de las utilidades estaría quedando nula, ya que la empresa que contiene la planilla (a los trabajadores) se encontraría en pérdida y

según el DL892, uno de los requisitos para la repartición de utilidades es que la empresa haya generado rentas de tercera categoría; es decir, ganancias.

En ese sentido, se tiene derechos societarios y laborales que se encuentran en disputa; por tanto, es necesario poder delimitar el alcance y actuación de cada uno para que su aplicación no vulnere los demás derechos en cuestión.

SECCIÓN III: Propuesta de regulación de los Grupos de Empresa

Ahora, habiendo evidenciado los principales problemas que se han venido generando por la falta de regulación de la figura de GDE, en la esta sección se analizará la necesidad de su incorporación en nuestro ordenamiento jurídico y su contenido, teniendo en cuenta lo mencionado en la sección I y II del presente artículo.

1. Justificación de la Propuesta

El incremento sostenido de estructuras empresariales bajo la forma de GDE ha generado, en la práctica, una serie de relaciones jurídicas complejas en las que no resulta sencillo determinar la posición del empleador cuando mantiene vínculos laborales, especialmente cuando varias entidades intervienen funcional o económicamente en la prestación de servicios laborales.

Si bien la jurisprudencia nacional ha intentado responder a estas situaciones, los criterios utilizados han sido disímiles, generando un panorama incierto que debilita tanto la seguridad jurídica como la tutela efectiva de los derechos laborales.

Actualmente, el ordenamiento jurídico peruano carece de una regulación normativa que defina, limite y encauce los efectos laborales de esta figura. Esta omisión ha permitido que, bajo el amparo de la autonomía societaria y la libertad de empresa, se estructuren GDE que, en ciertos casos, operan con fines elusivos respecto a obligaciones laborales, configurando un fraude a la ley.

Por tanto, se plantea la necesidad de una regulación específica en el ámbito laboral que permita:

- Identificar con claridad los elementos constitutivos del GDE.
- Determinar su responsabilidad como empleador, ya sea bajo una figura unitaria o como conjunto de empleadores.
- Establecer los criterios para reconocer cuando dicha estructura se constituye con fines legítimos o fraudulentos.
- Dotar al Poder Judicial y a la administración laboral de herramientas para una aplicación uniforme, justa y eficaz del Derecho Laboral.

2. Lineamientos para una Regulación Efectiva

Teniendo en cuenta la necesidad imperante de su regulación, a continuación se establecerá que la incorporación normativa sobre los GDE como sujetos empleadores deberá contemplar los siguientes ejes rectores:

a. Reconocimiento legal expreso:

- Regular una norma legal de forma independiente y concordante a las normas conexas al tema, tales como LGS y LPCL, sobre la figura de GDE y su limitación.
- Establecer, en el marco de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), un artículo específico que regula la definición de empleador, y en ella reconozca al GDE como posible sujeto empleador.

b. Criterios de configuración:

Para poder identificar a un GDE se deberá considerar los siguientes componentes:

- Pluralidad de personas jurídicas formalmente autónomas.
- Dirección común o unificada.
- Integración funcional u operativa.

- Vinculación en la administración de personal o recursos compartidos.

c. Diferenciación conceptual:

Se deberá distinguir entre:

- GDE legítimo, conformado para fines de eficiencia operativa y con respeto a la autonomía empresarial.
- GDE fraudulento, estructurado para evadir responsabilidades laborales, afectando derechos fundamentales del trabajador, entre otros (ya que actualmente solo se ha identificado afectación a derechos laborales).

d. Determinación del sujeto empleador:

La norma debe contemplar que, según el caso, el GDE puede ser considerado de las siguientes formas:

- Un solo empleador, cuando se acredite fraude en su constitución o que mantenga su constitución mantenga un objetivo fraudulento.
- Un conjunto de empleadores solidarios, cuando diversas empresas del grupo ejercen simultáneamente poder de dirección sobre el mismo trabajador, y este ostente subordinación.

e. Presunción de solidaridad:

Cuando se demuestre la prestación continua y subordinada de servicios en favor de más de una empresa del grupo, deberá presumirse responsabilidad solidaria en el cumplimiento de obligaciones laborales, salvo prueba en contrario.

f. Protección al trabajador:

Se deberá garantizar la aplicación de los principios laborales reconocidos en el ordenamiento peruano: primacía de la realidad, irrenunciabilidad de derechos, continuidad de la relación laboral y tuitivo.

- g. Mecanismos de fiscalización:
Incluir facultades específicas para la SUNAFIL y el Poder Judicial para solicitar información societaria, económica y operativa que permita verificar la existencia del grupo y su actuación en el ámbito laboral.

3. Propuesta de Texto Normativo

Ley N°abc: Ley que regula la figura de los grupos de Empresas y sus alcances en el derecho laboral

Artículo 1.- Definición del Grupo de Empresas

Se entiende por Grupo de Empresas a la agrupación de dos o más personas jurídicas formalmente independientes, que actúan de forma coordinada bajo una dirección unificada, compartiendo estrategias económicas, operativas o laborales comunes, generando una realidad económica o funcional única.

Artículo 2.- Criterios de identificación

Para la determinación de un Grupo de Empresas como sujeto empleador, deberán considerarse los siguientes criterios, de forma enunciativa y no limitativa:

- a) Unidad de dirección o toma de decisiones.*
- b) Integración de actividades o procesos productivos.*
- c) Compartición de instalaciones, personal, recursos financieros o administrativos.*
- d) Intercambio de trabajadores entre empresas del grupo.*
- e) Existencia de relaciones de control, dependencia o subordinación entre las empresas integrantes.*

Artículo 3.- Grupo de Empresas como único empleador (unidad de empleador)

Cuando se acredite que la constitución del grupo responde a una finalidad fraudulenta orientada a evadir obligaciones laborales, se considerará al grupo como un único empleador, y se declarará la nulidad de las estructuras jurídicas creadas con dicho fin, conforme a los artículos 5 y 140 del CC.

Artículo 4.- Grupo de Empresas como conjunto de empleadores

Cuando el trabajador haya prestado servicios de forma continua, remunerada y subordinada a más de una empresa del mismo grupo, se entenderá que estas han actuado como un conjunto de empleadores. En estos casos, serán responsables solidarios en el cumplimiento de las obligaciones laborales.

Artículo 5.- Presunción de solidaridad

En todos los supuestos en los que se acredite subordinación, prestación de servicios o dirección común ejercida por más de una empresa del grupo, se presume la existencia de responsabilidad solidaria en el pago de beneficios sociales, remuneraciones, utilidades y demás obligaciones laborales.

Artículo 6.- Aplicación de principios laborales

En los procesos que involucren a un Grupo de Empresas, se aplicarán los principios de:

- a) Primacía de la realidad,*
- b) Continuidad del vínculo laboral,*
- c) Irrenunciabilidad de derechos laborales,*
- d) Favorabilidad al trabajador.*

Estos principios prevalecerán sobre cualquier formalidad societaria que contravenga el ejercicio pleno de los derechos laborales.

Artículo 7.- Fiscalización y prueba del fraude

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) y los órganos jurisdiccionales podrán recabar información financiera, societaria y operativa

entre las empresas del grupo para acreditar el cumplimiento o incumplimiento de las disposiciones de este capítulo.

Disposición Final Complementaria

Primera. La presente disposición no afecta el derecho a la libertad de empresa, conforme lo establece el artículo 59 de la Constitución Política del Perú, ni limita la posibilidad de constituir, reorganizar o disolver personas jurídicas, siempre que dichas decisiones no se orienten a eludir obligaciones laborales ni vulnerar derechos fundamentales.



CONCLUSIONES Y/O RECOMENDACIONES

1. En el ámbito laboral, no existe ninguna regulación que pueda identificar las características y componentes de los Grupos de empresas como parte de una relación laboral. Si bien se ha podido identificar doctrina respecto a la definición del Grupo de empresa, es necesaria su regulación particular.
2. El Grupo de empresas no es igual al Grupo económico, ya que el primero mantiene una participación como empleador en una relación laboral. A diferencia del Grupo Económico el cual mantiene una estructura y visión financiera debido a su composición societaria.

3. El Grupo de empresas no es igual a la tercerización laboral, ya que, a través de la tercerización, una empresa descentraliza una parte de su actividad principal de forma externa, con la finalidad de que la empresa tercera realice el servicio bajo su propia cuenta y riesgo.
4. El Poder Judicial no se ha pronunciado respecto a la definición de la figura de Grupo de Empresas en la jurisprudencia nacional; sin embargo, ha identificado ciertas características similares a la doctrina respecto a la dirección unificada y a la pluralidad de empresas.
5. Es imprescindible contar con una regulación específica sobre la figura del Grupo de Empresas que permita identificarla adecuadamente y evaluar su intervención en las relaciones jurídicas, en particular, en el ámbito laboral.
6. Para poder identificar la participación de los Grupos de Empresas en las relaciones laborales es necesario evaluar el poder de dirección del empleador a través de la subordinación. En ese sentido se tendrán dos supuestos: el Grupo de Empresas como un solo empleador o como un conjunto de empleadores.
7. El Grupo de Empresas como un solo empleador por su conformación fraudulenta evidencia una acción que debe ser declarada nula debido a su carácter fraudulento. En ese sentido, se debe retrotraer al estado anterior de la afectación de las normas laborales.
8. El Grupo de Empresas como un conjunto de empleadores se da cuando existe continuidad en la prestación de servicios de un trabajador con las empresas que son parte del grupo. En este caso se debe aplicar la responsabilidad solidaria.

9. Por otro lado, no se debe dejar de lado que existe un conflicto entre los derechos laborales y la libertad de empresa, ya que las reorganizaciones societarias, aquellas que generan a los Grupos de Empresas, se encuentran reguladas en la Ley General de Sociedad y por ende son válidas. No obstante, los derechos laborales que tienen repercusión económica se encuentran afectadas por este componente del derecho a la empresa (reorganización societaria). En ese sentido existe un conflicto entre derechos.
10. En ese sentido, a través de la sección I, II y III se ha evidenciado la necesidad de regular un cuerpo normativo sobre la figura de Grupo de Empresas, el cual pueda ayudar a poder solucionar los conflictos entre su conformación y los derechos laborales. Ante ello, se ha incluido una propuesta normativa

BIBLIOGRAFÍA

- Arce, E. (2003). Grupo de empresas y Derecho Laboral. *IUS ET VERITAS*, 26, 245-258.
- Arce, E. (2003). La circulación de trabajadores en el grupo de empresas. *Marcial Pons*.
- Arce, E. (2013). Derecho individual del Trabajo en el Perú. Editorial: Palestra Editores.
- Arce, E. & 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), 1-28.
- Arévalo, J. (2021). El Contrato de Trabajo en la legislación peruana vigente. *Revista de Derecho Procesal del Trabajo*, 3, 13-55.

- Baz Rodríguez, J. (2001). *Las relaciones de trabajo en la empresa de grupo* [Tesis doctoral]. Universidad de Salamanca.
- Burga, A. (2011). El test de ponderación o proporcionalidad de los derechos fundamentales en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional peruano. *Doctrina Constitucional*.
- Carrasco, H. (2021). El contenido y límites de la libertad de empresa y su articulación con el derecho de libertad sindical.
- Carhuatocto, H. (2011). La utilización fraudulenta de la persona jurídica en el ámbito del derecho laboral [Tesis de doctorado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos].
- Cruz Villalón, J. (1996). Notas acerca del régimen contractual laboral en los grupos de empresa. *Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, 38, 31-74.
- Echaiz, D. (2010). Los grupos de sociedades en el Perú (Con referencias del Derecho Comparado). *Revista de Ciencias Jurídicas*, 122, 83-130.
- Glave Mavila, C. (2012). El Recurso de Casación en el Perú. *Derecho & Sociedad*, (38), 103-110. Recuperado a partir de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/13107>
- Ladrón de Guevara, R. (2017). *La regulación de los grupos económicos en el ámbito societario* [Tesis para optar el título profesional de abogado]. Universidad San Martín de Porres.
- Landa, C. (2017). *Derechos fundamentales*. Fondo editorial Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Martínez, A. (2021). La responsabilidad del grupo empresarial frente a las deudas laborales de una empresa que lo integra. *Laborem*, 16, 423-440.
- MONTROYA MELGAR, ALFREDO, "El poder de dirección del empresario en las estructuras empresariales complejas". En : Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Derecho del trabajo, N° 48, 2004, p. 135.
- Ormeño Malone, M. (2006). El uso fraudulento de la persona jurídica. En Universidad de Lima (Ed.), Libro homenaje Facultad de Derecho (pp. 261-294). Fondo Editorial Universidad de Lima.

- Paredes, G. (2021). Concentración empresarial: ¿Por qué el grupo de empresas en el empleador?. *Laborem*, 5, 425-477.
- Pleno Jurisdiccional Laboral 2008.
- Ramírez, L. (2001). El control y los grupos de sociedades. *Anuario da Facultade de Dereito da Universidade da Coruña*, 5, 629-663.
- Sanguineti Raymond, W. (2016). Redes empresariales y Derecho del Trabajo. Comares: Volumen 6, (pp.545-550).
- Sanguineti Raymond, W. (2019). El empleador plural, el empleador complejo y el empleador instrumental en las redes empresariales.
- Sanguineti Raymond, W. (2023). Las personas y el mundo del trabajo peruano. Palestra: Volumen 1, (pp.219-240).
- Sanguineti Raymond, W. (2021). Las transformaciones del empleador y el futuro del derecho del trabajo. *Revista crítica de teoría y práctica: Volumen 1*, (pp. 389-416).
- Santiago, K. (1998). Consideraciones en torno a los grupos de empresa. *Lex Nova*.
- Ubillúz, R. (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.
- Ventura, Z. (2022). Grupo de empresas Business Group. *Revista Oficial del Poder Judicial*, 17, 263-292.

Jurisprudencia nacional:

- Casación N°3733- 2009-Lima
- Casación Laboral N°3069-2009- La Libertad
- Casación N°3152-2009-Lima
- Casación N°10759-2014-Lima
- Casación N°4871-2015 - Lima
- Casación N° 7797-2018-Lima
- Casación N°1921-2022-Lima
- Sentencia 604/2021. (2021, 18 de mayo). Tribunal Constitucional (*Expediente N° 00169-2021-PA/TC Lima Norte*).
<https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2021/00169-2021-AA.pdf>