



**UNIVERSIDAD NACIONAL
“PEDRO RUIZ GALLO”
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO CON MENCIÓN
EN DERECHO EMPRESARIAL**

**El supuesto de
circulación de trabajadores en los grupos de empresas**

TESIS

**PRESENTADA PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN
DERECHO CON MENCIÓN EN DERECHO EMPRESARIAL**

AUTORA:

**Bach. Parraguez Díaz, Marcela
Yolanda**

ASESORA:

Dra. Vilchez Guivar de Rojas, Leyla Ivon

Lambayeque, 2022

**El supuesto de
circulación de trabajadores en los grupos de empresas**



Bach. Parraguez Díaz, Marcela Yolanda
Autora



Dra. Leyla Ivon Vilchez Guivar de Rojas
Asesora

Presentada a la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo para optar el Grado Académico de: MAESTRA EN DERECHO CON MENCIÓN EN DERECHO EMPRESARIAL.

Aprobado por:




Dr. Miguel Arcángel Arana Cortez
PRESIDENTE



Dr. Carlos Alfonso Silva Muñoz
SECRETARIO



Mg. Carlos Manuel Antenor Cevallos De Barrenechea
VOCAL

 UNPRG UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO	ESCUELA DE POSGRADO <i>Dr. Pedro Villar Rodríguez</i>	Versión:	01
		Fecha de Aprobación	29-8-2020
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN	<u>FORMATO DE ACTA DE SUSTENTACIÓN VIRTUAL</u> <u>DE TESIS</u>	Pág. 1 de 3	

ACTA DE SUSTENTACIÓN VIRTUAL DE TESIS

Siendo las 5.30 p.m. del martes 26 de julio de 2022, se dio inicio a la Sustentación Virtual de Tesis soportado por el sistema Google Meet, preparado y controlado por la Unidad de Tele Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo de Lambayeque, con la participación en la Video Conferencia de los miembros del Jurado, nombrados con Resolución N°253-2022-EPG, de fecha 14 de marzo de 2022, conformado por:

Dr. MIGUEL ARCÁNGEL ARANA CORTEZ	Presidente
Dr. CARLOS ALFONSO SILVA MUÑOZ	Secretario
Mg. CARLOS MANUEL ANTENOR CEVALLOS DE BARRENECHEA	Vocal
Dra. LEYLA IVON VÍLCHEZ GUIVAR DE ROJAS	Asesora

Para evaluar el informe de tesis de la tesista MARCELA YOLANDA PARRAGUEZ DÍAZ, candidata a optar el grado de MAESTRA EN DERECHO CON MENCIÓN EN DERECHO EMPRESARIAL, con la tesis titulada "EL SUPUESTO DE CIRCULACIÓN DE TRABAJADORES EN LOS GRUPOS DE EMPRESAS".

El Sr. Presidente, después de transmitir el saludo a todos los participantes en la Video Conferencia de la Sustentación Virtual ordenó la lectura de la Resolución N°726-2022-EPG de fecha 12 de julio de 2022, que autoriza la Sustentación Virtual del Informe de tesis correspondiente, luego de lo cual autorizó a la candidata a efectuar la Sustentación Virtual, otorgándole 25 minutos de tiempo y autorizando también compartir su pantalla.

Culminada la exposición de la candidata, se procedió a la intervención de los miembros del jurado, exponiendo sus opiniones y observaciones correspondientes, posteriormente se realizaron las preguntas a la candidata.

Culminadas las preguntas y respuestas, el Sr. Presidente, autorizó el pase de los miembros del Jurado a la sala de video conferencia reservada para el debate sobre la Sustentación Virtual del Informe de tesis realizada por la candidata, evaluando en base a la rúbrica de sustentación y determinando el resultado total de la tesis con **18 puntos**, equivalente a **muy bueno**, quedando la candidata apta para optar el Grado de MAESTRA EN DERECHO

Formato : Físico/Digital	Ubicación : UI-EPG - UNPRG	Actualización:
--------------------------	----------------------------	----------------

 UNPRG <small>UNIVERSIDAD NACIONAL DEL PERÚ</small>	ESCUELA DE POSGRADO <i>El Dr. Faustino Villarreal Rodríguez</i>	Versión:	01
		Fecha de Aprobación:	29-8-2020
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN	<u>FORMATO DE ACTA DE SUSTENTACIÓN VIRTUAL</u> <u>DE TESIS</u>	Pág. 2 de 3	

CON MENCIÓN EN DERECHO EMPRESARIAL.

Se retornó a la Video Conferencia de Sustentación Virtual, se dio a conocer el resultado, dando lectura del acta y se culminó con los actos finales en la Video Conferencia de Sustentación Virtual.

Siendo las 6. 58 p.m. se dio por concluido el acto de Sustentación Virtual.



Dr. MIGUEL ARCÁNGEL ARANA CORTEZ
PRESIDENTE



Dr. CARLOS ALFONSO SILVA MUÑOZ
SECRETARIO



Mq. CARLOS MANUEL ANTENOR CEVALLOS DE BARRENECHEA
VOCAL



Dra. LEYLA IVON VILCHEZ GUIVAR DE ROJAS
ASESORA



Dedicatoria

A Dios, a mi esposo, a mi hija, manantial de
esperanza a mi vida.

Agradecimiento

A mi esposo por su constante apoyo, a mis docentes por compartir enseñanzas y experiencias enriquecedoras a mi formación.

Índice General

Dedicatoria.....	4
Agradecimiento.....	6
Índice General.....	7
Resumen.....	9
Abstract.....	10
Introducción.....	11
Capítulo I Aspecto metodológico	12
1. Realidad Problemática.....	12
2. Formulación del Problema.....	14
3. Objetivos.....	14
4. Hipótesis	15
5. Variables.....	15
6. Tipo de investigación.....	15
7. Antecedentes de la Investigación.....	16
Capítulo II Marco Teórico	19
Sub Capítulo I Grupos de empresas	19
2.1.1. Tipología de los grupos de empresa.....	19
2.1.1.1 Circulación de trabajadores	21
Sub Capítulo II.- La responsabilidad laboral en los grupos de empresa	25
Capítulo III Análisis de datos	31
1. Tipo de Investigación.	31
2. Métodos de investigación.	31
3. Diseño de contrastación.....	32
4. Población y Muestra	32
5. Técnicas de recolección de datos.....	32

6. Procesamiento y análisis e interpretación de datos.....	33
7. Resultados.....	34
7.1. Naturaleza jurídica de los grupos de empresas	34
7.2. Formas de circulación de los trabajadores que laboran para un grupo de empresas.	42
7.3. Derechos laborales de los trabajadores de los grupos de empresas	47
7.4. Responsabilidad solidaria que deben asumir las empresas del grupo por las que el trabajador circuló para el pago de los derechos laborales post cese del trabajador.	50
Presentación del modelo teórico.....	58
Conclusiones.....	60
Recomendaciones	62
Referencias Bibliográficas	63

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar cómo garantizar el pago; post cese de los trabajadores que han circulado en dos o más empresas de un mismo grupo, desarrollaba bajo la investigación básica, utilizando el enfoque cualitativo, considerando como población a la comunidad jurídica Lambayecana, considerando como muestra a 10 abogados especialistas en derecho empresarial y 10 abogados especialistas.

De los resultados se advierte que los contratos de grupos, son sui generis, generando su vinculación a través del uso de la libertad contractual, y que, si bien en Perú se reconoce su existencia, y existe su regulación es deficiente. Existen dos formas: temporal y permanente; los derechos que les asisten a los trabajadores que circulan en las empresas son los derechos irrenunciables, así como los establecidos en el D. Leg. 728 por ejercerse en el marco de la actividad privada.

Se concluye que, se regule la responsabilidad de los empleadores de las empresas vinculadas por las cuales circuló el trabajador, a fin de garantizar el pago; post cese del trabajador.

Palabras Clave: Derechos laborales, Cese laboral, Circulación de empresas, Grupos de empresas, Responsabilidad solidaria.

Abstract

The objective of this research was to determine how to guarantee the payment of labor rights after termination of workers who have circulated in two or more companies of the same group of companies, developed under basic research, using the qualitative approach, considering as a population the Lambayecan legal community, considering as a sample 10 lawyers specialized in business law and 10 lawyers specialized in labor law.

From the results it is noted that the contracts of groups of companies are *sui generis*, generating their link through the use of contractual freedom, and that, although their existence is recognized in Peru, and there are groups of companies, their regulation is deficient. There are two forms of business circulation: temporary and permanent; the rights that attend the workers who circulate in the companies are the inalienable rights, as well as those established in the D. Leg. 728 for being exercised within the framework of private activity.

It is concluded that the joint and several liability of the employers of the related companies through which the worker circulated is regulated, in order to guarantee the payment of labor rights after the worker's termination.

Keywords: Labor rights, termination of employment, circulation of companies, groups of companies, joint and several liability.

Introducción

La presente tesis está encauzada a determinar cómo garantizar el pago de los derechos laborales post cese de los trabajadores que han circulado en dos o más empresas de un mismo grupo de empresas.

A fin de esquematizar esta investigación, en el Capítulo I se analizará el aspecto metodológico, delimitándose realidad problemática, problema, objetivos, hipótesis, variables, tipo de investigación y antecedentes de la investigación.

En el Capítulo II, referido al marco teórico, se examinará funciones y aspectos esenciales concernientes a los grupos de empresa y la circulación de trabajadores.

En el Capítulo III, concerniente al trabajo de campo, se realizará el procesamiento de la información y la discusión de los resultados, se identifica la naturaleza jurídica de los grupos de empresas; se describe las formas de circulación de los trabajadores que laboran para un grupo de empresas; se listan los derechos laborales de los trabajadores de los grupos de empresas; y se examina la responsabilidad solidaria que deben asumir las empresas del grupo por las que el trabajador circuló para el pago de los derechos laborales post cese del trabajador. Posteriormente se mostrarán las conclusiones y recomendaciones.

Invitamos al lector, a reconocer la existencia de los grupos de empresas, la necesidad de su regulación, los criterios necesarios para que su regulación sea acorde a los derechos de los trabajadores; a fin de que ante la contratación con los grupos de empresas, los trabajadores siempre tengan garantizados sus derechos.

Capítulo I

Aspecto Metodológico

1. Realidad Problemática.

El fenómeno de los grupos de empresas no es ajeno a nuestro país, es una realidad con notables implicancias en el Derecho Laboral Empresarial; sin embargo, no existe en toda la legislación laboral peruana alguna mención al grupo de empresas; con lo cual, parece ser que la norma se dirige hacia un modelo empresarial taylorista con organizaciones económicas y jurídicas independientes, sin conexiones o vínculos financieros con otras empresas.

En el ámbito societario, mediante Decreto Supremo N° 147-2017-EF, de fecha 19 de mayo de 2017, remitiéndose al artículo 7 del Reglamento de Propiedad Indirecta, Vinculación y Grupos Económicos (RSMV 019-2015-SMV/01), se define al grupo económico como “el conjunto de entidades, nacionales o extranjeras, conformadas por al menos dos entidades, cuando alguna de ellas ejerce el control sobre la o las demás o cuando el control sobre las entidades corresponde a una o varias personas naturales que actúan como unidad de decisión. Las personas naturales no forman parte del grupo económico”.

Por su parte, la Resolución de la Superintendencia de Banca y Seguros, Resolución SBS N° 5780-2015, de fecha 24 de setiembre del 2015, que aprueba nuevas Normas Especiales sobre Vinculación y Grupo Económico y que a su vez deroga la Resolución SBS N° 445-2000, define al grupo económico como: “conjunto de personas jurídicas y/o entes jurídicos, nacionales o extranjeros, conformado al menos por dos integrantes, cuando alguno de ellos ejerce control sobre el otro u otros, o cuando el control sobre las personas jurídicas y/o entes jurídicos corresponde a una o varias personas naturales que actúan de manera conjunta como una unidad de decisión. Los grupos económicos se clasifican en conglomerado financiero, conglomerado mixto y conglomerado no financiero”.

Como es de verse, la legislación peruana, en materia de grupos de empresas, se caracteriza por ser preponderantemente societaria y financiera, en donde el legislador ha optado por emplear los términos “grupo económico” en lugar de “grupos de empresas”, dando mayor incidencia a la vinculación económica existente entre las empresas integrantes del grupo; por ello, podemos mencionar que en Perú, sólo se

dispone de un conjunto heterogéneo de normas sectoriales que se refieren a diferentes aspectos del funcionamiento de los grupos .

Una práctica constante, en los grupos de empresas, es la circulación de sus trabajadores por dos o más empresas integrantes del grupo; pues, la existencia de una pluralidad de empresas unidas en torno a objetivos económicos comunes presupone una fuerte circulación de capital y por consiguiente, un mercado interno de mano de obra preponderantemente rotativo; piénsese en el caso de un trabajador cualificado o semicualificado cuyo desplazamiento geográfico puede resultar más rentable bien por lo complejo y costoso que es reeducar a otra persona o bien porque en la zona donde se desea contratar mano de obra especializada ésta es muy escasa, en cuyo caso aumenta su valor en términos remunerativos .

Así pues, una movilidad lícita, en no pocas ocasiones, resulta ser fundamental para la subsistencia del grupo, en donde el trabajador objeto de circulación puede obtener ventajas tanto económicas como formativas y/o educativas; un caso especial es el de los trabajadores de alta dirección, cualificados o semicualificados quienes, de alguna manera, tienen capacidad contractual para fijar sus condiciones de trabajo; sin embargo, no ocurre lo mismo con aquellos trabajadores con bajo nivel de calificación dedicados a servicios de baja trascendencia social, trabajadores fungibles o fácilmente intercambiables con otros, en donde esta circulación, en alguna ocasiones, se realiza con fines fraudulentos.

Por su parte, en cuanto al concepto de circulación de trabajadores, la doctrina española nos brinda las primeras directrices básicas para definir el fenómeno de circulación como “todo traspaso de un trabajador entre las empresas existentes en la estructura del grupo”; por consiguiente, esta movilidad “implica necesariamente una alteración en el molde contractual tradicional porque supone una ruptura de la estructura bilateral”.

Así las cosas, siendo que los grupos de empresas carecen de regulación laboral específica y que la circulación de sus trabajadores es una práctica constante en ellos, resulta importante identificar al empleador que, ante un eventual despido o renuncia, responderá por los derechos laborales de aquéllos trabajadores; pues, de cualquier modo, estas prácticas de circulación de personal ponen en juego derechos constitucionales tales como: estabilidad laboral, remuneración justa (el trabajador puede ver reducida su categoría y por tanto su remuneración tras circular a una nueva empresa), así como principios laborales como el de continuidad, entre otros.

De igual manera, cabe destacar que la identificación del empleador responsable no solo trae beneficios para los trabajadores, quienes verán satisfechos sus derechos laborales, sino que las empresas integrantes del grupo evitarán futuras contingencias legales o posibles multas impuestas por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) o la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (SUNAT) pues, organizará mejor sus políticas laborales, mantendrá su buena reputación y, sobre todo, logrará la fidelización de sus trabajadores.

A la fecha, la legislación laboral peruana carece de regulación referida a los grupos de empresas; por su parte, es la legislación comercial únicamente ha hecho referencia al grupo económico y a la vinculación económica; ello conlleva a que los trabajadores que circularon por dos o más empresas del grupo no tengan claro quién será el empleador responsable del pago de sus derechos laborales, cuando estos no se han cumplido y para efectos de la demanda, siendo el juez de la causa, quien debe suplir este vacío legal a través de la interpretación.

2. Formulación del Problema.

¿Cómo garantizar el pago de los derechos laborales de los trabajadores que han circulado en dos o más empresas de un mismo grupo de empresas?

3. Objetivos.

Objetivo General

Determinar cómo garantizar el pago de los derechos laborales post cese de los trabajadores que han circulado en dos o más empresas de un mismo grupo de empresas.

Objetivos Específicos

- 1) Identificar la naturaleza jurídica de los grupos de empresas.
- 2) Describir las formas de circulación de los trabajadores que laboran para un grupo de empresas.
- 3) Listar los derechos laborales de los trabajadores de los grupos de empresas
- 4) Examinar la responsabilidad solidaria que deben asumir las empresas del grupo por las que el trabajador circuló para el pago de los derechos laborales post cese del trabajador.

4. Hipótesis.

Si, se atribuye responsabilidad solidaria a las empresas del grupo por las que el trabajador circuló, entonces el pago de los derechos laborales estará garantizado.

5. Variables.

Variable independiente: Atribución de responsabilidad solidaria a todas las empresas del grupo por las que el trabajador circuló.

Variable Dependente: Garantía de Pago de los derechos laborales.

6. Tipo de investigación.

Es un estudio de tipo básico pues se adentra al conocimiento del tema, descriptiva pues describirá las figuras jurídicas de grupos de empresas, circulación de trabajadores y responsabilidad solidaria de las deudas de las empresas conformantes al grupo, en el cual el trabajador haya circulado. Así también es correlacional al vincular la responsabilidad solidaria a garantizar el pago de los derechos que le asisten a todo trabajador.

Según Hernández Sampieri (2019), la presente investigación se cataloga como cualitativa. Analizaremos las sentencias de amparo que han sido declaradas fundadas, así como el precedente vinculante que precisa la competencia del Tribunal Constitucional, no existiendo zonas exentas del TC.

Así mismo, el diseño es de teoría fundamentada, mediante la cual sostendremos que

. Según Hernández y Mendoza (2019), citando a Taylor y Francis, “se efectúa una elucidación a un fenómeno, proceso, acción o interacciones en un determinado contexto y desde diversas perspectivas”. (p.526)

Así mismo, se enmarca en los siguientes métodos:

- o El Método Inductivo: Se aplicará cuando se estudie cada uno de los grupos de empresas que tienen trabajadores en circulación.
- o El Método Deductivo: Se estudiará cuando se establezcan conclusiones que partan de datos y resultados.
- o El Método Dialéctico: Se aplicará cuando se analice la evolución de los grupos de empresas que han tenido trabajadores en circulación y la forma de cómo han resuelto las controversias suscitadas por el reconocimiento de derechos laborales.

7. Antecedentes de la Investigación.

A nivel internacional, Sánchez (2021), en su tesis “Aspectos Laborales de los Grupos de Empresas”, cuyo objetivo fue analizar los aspectos laborales de los grupos de empresa bajo el enfoque cualitativo de revisión documental, concluyó que “Para acreditar la responsabilidad del grupo la doctrina jurisprudencial ha establecido un sistema indiciario, es decir, la existencia de un nexo o vinculación que reúna ciertas características para que el fenómeno de la agrupación de empresa tenga trascendencia en el ámbito de las relaciones laborales: dirección unitaria, confusión de patrimonio y confusión de plantillas” (p. 437).

La citada investigación revela la esencia del grupo de empresa, lo cual estudiaremos en la presente a fin de comprender las consecuencias laborales que esta acarrea.

De igual manera, Carhuatocto (2011). En su tesis “La utilización fraudulenta de la persona jurídica en el ámbito del derecho laboral”, cuyo objetivo fue analizar la utilización fraudulenta de la persona jurídica en el ámbito del derecho laboral, utilizando a metodología cualitativa de revisión documental, quien concluyó que “existen supuestos aún sin tratamiento normativo ni jurisprudencial suficiente dentro de los cuales se encuentran las relaciones laborales individuales y colectivas en el ámbito de los grupos de empresas, las sociedades vinculadas y la descentralización productiva. Se advierte la necesidad para enfrentar dicha

problemática mediante el reconocimiento legal del personal corporativo y los sindicatos de grupos de empresas” (p.290).

La citada investigación revela que mediante los grupos de empresas se vulneran derechos laborales, siendo necesario su estudio a fin de proponer mejoras en su tratamiento normativo, lo cual se realizará en la presente investigación.

Así también Aylwin y Rojas (2005), en su investigación “Los Grupos de Empresas y sus efectos jurídico laborales en el Derecho Comparado”, cuyo objetivo fue establecer los efectos jurídico laborales de los grupos de empresas, investigación básica y cualitativa, concluyendo que “La constatación del grupo de empresas ha tenido como principal efecto la imputación de responsabilidad en el cumplimiento de los derechos laborales individuales a todas las empresas que integran el grupo, tanto durante la vigencia del contrato de trabajo como, principalmente, con motivo de su extinción” (p. 14).

Es así que la citada investigación se avoca a la responsabilidad de los miembros de un grupo de empresas en relación a los derechos laborales.

A nivel nacional Silva (2020), en su tesis “Los grupos de empresas en el derecho laboral peruano: anomia, consecuencias laborales para las partes de la relación laboral y propuesta normativa”, cuyo objetivo fue analizar el grupo de empresas en el Derecho del Trabajo, de enfoque cualitativo revisión documental, concluyó que: “con relación a la circulación de los trabajadores dentro del grupo de empresas, hay que cuidar no se transgreda el principio continuidad laboral, vale decir, todo traspaso del trabajador de una empresa a otra deberá efectuarse respetando su antigüedad y manteniendo como mínimo las mismas condiciones laborales con las que se dio inicio la relación laboral” (p. 40).

Esta investigación revela la problemática del supuesto de circulación de trabajadores en un grupo de empresas.

Así también, Jiménez – Chávez (2016) en su tesis “La responsabilidad solidaria del grupo de empresas en las obligaciones laborales según el pleno

jurisdiccional nacional laboral del año 2008”, cuyo objetivo fue analizar la responsabilidad del grupo empresarial, utilizando el enfoque cualitativo de revisión documental, concluyó que “El error más relevante que guarda este Pleno es que deja abierta la posibilidad que los jueces extiendan la responsabilidad a los integrantes de un grupo en cuanto se pruebe la vinculación entre las empresa” (p.53).

La citada investigación señala que no debería atribuirse responsabilidad solidaria solo cuando se prueba la vinculación de empresas, lo cual será analizado en el presente proyecto.

Así también González (2015), en su tesis “Efectos jurídicos en las relaciones laborales derivadas de la circulación de trabajadores dentro de un grupo de empresas”, cuyo objetivo fue analizar la problemática de los trabajadores pertenecientes al grupo de empresas, utilizando la metodología cualitativa, de revisión documental, concluyó que el derecho laboral interviene en la circulación de trabajadores dentro de los grupos de empresas, que no hay normatividad y los jueces suplen un vacío que ya ha sido determinado” (p. 203).

La citada investigación revela la necesidad de regulación de los derechos laborales, pues no hay determinación del responsable del pago de beneficios laborales, lo cual pretendemos desarrollar en la presente investigación.

A nivel local, Barsallo y Ramos (2013), en su tesis “La protección de los derechos laborales frente a la circulación dentro de los grupos de empresas en la Región Lambayeque periodo 2011-2012”, cuyo objetivo fue reconocer los derechos de los trabajadores que pertenecen a empresas vinculadas, utilizando la revisión cualitativa, concluyó que “el grupo puede asumir el pago de los beneficios sociales o previsionales ante un eventual incumplimiento contractual de la empresa a la cual formalmente se encuentra vinculado el trabajador”.

Esta investigación revela la importancia de la responsabilidad compartida por parte de los empleadores de las empresas vinculadas.

Capítulo II

Marco Teórico

Sub Capítulo I

Grupos de empresas

La doctrina no es unánime en su intento por definir al grupo de empresas, generalmente son dos las características que se le acuñan: control y dirección unitaria.

En Perú, es el Derecho Mercantil el que efectúa la definición más acertada; señalando que los grupos de empresas son “uniones de empresas que conservan por sí solas su individualidad, es decir, su independencia por lo menos formal, aunque en algunas ocasiones no en el aspecto funcional, en donde prima una relación de subordinación- dependencia, que se ejerce sometiendo a las mismas a una dirección unificada”.

Otra de las definiciones del grupo de empresas incluye toda forma organizativa empresarial, con independencia de las entidades vinculadas- si son empresas o sociedades- y del modo en que se articule su interrelación-subordinación o coordinación.

La doctrina uruguaya, por su parte establece que el grupo de empresas es el conjunto de empresas aparentemente autónomas pero sometidas a una dirección económica única.

2.1.1. Tipología de los grupos de empresa

Varios son los autores que acopian el tema de la clasificación de los grupos; la problemática radica precisamente en que cada uno de ellos establece criterios diferentes para esquematizar dicha clasificación. Se debe tener en cuenta que los esquemas clasificatorios rara vez se presentan con toda pureza en la realidad.

Sin embargo, para efectos de la presente investigación tendremos como ejes centrales a los grupos por subordinación y coordinación por ser la tipología más común en el mercado. En ambas clasificaciones se manifiesta la circulación de los trabajadores

independientemente de qué tipo de grupo sea; para efectos de determinar la responsabilidad.

Entre otras clasificaciones menos comunes tenemos:

- a. En atención a la forma de constitución del grupo: grupos de derecho y grupo de hecho.
- b. En atención al objeto social que desarrollen los grupos, pueden dividirse en grupos industriales y grupos financieros.
- c. En atención a la naturaleza de las relaciones de las que nace o se apoya la dirección común, tenemos: grupos dominicales. Así también, las posibilidades de articulación del grupo son diversas: grupos radiales, piramidales, circulares, etc.
- d. En función a la intensidad con que se ejerce la dirección unitaria: grupos centralizados y grupos descentralizados.
- e. En función al objeto de la actividad de las sociedades agrupadas: grupos de actividad homogénea y grupos de actividad heterogénea.
- f. La tipificación más clásica de la doctrina es la referida al criterio de la posición de los sujetos agrupados en la estructura del grupo. Dentro de la misma tenemos:
 - Los grupos de empresa por coordinación. - El grupo por coordinación (también llamado grupos horizontal o grupo de estructura paritaria) responde a la concepción más amplia del fenómeno de grupo; dicho grupo, es aquel en donde el poder de negociación de las unidades del grupo es suficiente para imponer, o al menos influir sobre los objetivos y las estrategias globales del conjunto. En este tipo de grupo, la dirección unitaria es el elemento que aporta cohesión al grupo y en su determinación intervienen, en pie de igualdad consecuencia de la ausencia de subordinación, todas las sociedades del grupo.

En el grupo por coordinación, las empresas se ubican, por tanto, en un plano de igualdad, razón por la cual la dirección única a la que deciden someterse nace de la coordinación de voluntades y de la libre transferencia de competencias que dichas sociedades realizan a favor de una instancia superior de dirección, en la cual, además, todas las sociedades actúan en un plano de paridad.

En este sentido la doctrina se encuentra dividida al respecto, algunos consideran el posible encuadramiento del grupo paritario como verdadero grupo de empresas y la consecuente aplicación de las normas del grupo a estas empresas mientras otros consideran que no es posible concebir la existencia de una verdadera sujeción a una dirección unitaria sin un estado de dependencia.

- Los grupos de empresa por subordinación. - Para muchos autores son los grupos de empresa por excelencia, en tanto es este tipo grupal es el que ofrece las principales amenazas respecto de los acreedores sociales de las empresas integradas.

Los grupos por subordinación (también llamados grupos verticales o de estructura jerárquica) son aquellos en los que las sociedades agrupadas se ordenan entre sí en torno a una relación jerárquica de dependencia, siendo la sociedad matriz simultáneamente sociedad dominante, directa o indirectamente, y vértice de la estructura grupal.

En los grupos verticales, la dirección unitaria (en definitiva, la política empresarial de las diferentes sociedades del grupo) viene marcada unilateralmente por la sociedad matriz. Dicha relación de dependencia se consigue mediante la adquisición de todas o la mayoría de acciones o participaciones de las empresas subordinadas o la sociedad matriz da lugar a una cadena de sociedades sometidas a ella misma.

Finalmente, debemos precisar que lo que hace del holding un grupo es la dirección unitaria y no la situación de dependencia o control, dado que la dirección unitaria es la que aporta cohesión al grupo y lo convierte en unidad empresarial.

2.1.1.1 Circulación de trabajadores

La circulación de trabajadores o también denominada movilidad geográfica supone una cuestión bivalente; por un lado, que los trabajadores presten sus servicios de manera simultánea o sucesiva en las diversas empresas integrantes del grupo y por otro, que como consecuencia de lo anterior el trabajador pueda circular.

En cuanto al contenido del fenómeno de la circulación, éste incluye todo traspaso de un trabajador entre las empresas existentes en la estructura del grupo; siendo “el punto de partida la determinación del tipo de circulación, pudiéndose distinguir al efecto entre una prestación indiferenciada y simultánea de servicios para las diversas empresas integrantes del grupo, o bien, una prestación sucesiva de servicios para las mismas”.

- Formas de Circulación de los Trabajadores: Las formas de circulación más clásicas en la doctrina española son:

A) Prestación indiferenciada y simultánea de servicios para las diversas empresas integrantes del grupo:

Dentro de los supuestos de prestaciones simultáneas, pueden darse varias situaciones, pues “en primer lugar, puede ocurrir que el trabajador sea contratado específicamente para desarrollar su prestación para las diversas empresas del grupo; en segundo lugar, puede que al trabajador contratado por una empresa, se le ordene realizar su prestación laboral indistintamente para varias empresas del grupo; en tercer lugar, el trabajador puede tener concertados varios contratos de trabajo a tiempo parcial con las distintas empresas receptoras de su prestación de servicios, o bien, cabe que el trabajador forme parte de una sección que presta servicios que son comunes a varias empresas del grupo.”

B) Prestación sucesiva de servicios para las mismas empresas del grupo, que a su vez se clasifican en:

- La puesta a disposición de un trabajador contratado por una empresa del grupo en beneficio de las otras empresas integrantes del mismo (cesión temporal).
- La rotación del mismo trabajador por las distintas empresas del grupo (cesión definitiva).

A su vez, esta circulación será lícita e ilícita cuando las Empresas de Servicios Temporales (ESTs) cumplan una serie de requisitos para poder operar en el mercado (autorización de funcionamiento por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo, contenido mínimo de los contratos celebrados con las empresas usuarias, etc.).

Nuestro ordenamiento jurídico laboral, únicamente hace mención a la cesión temporal al configurar la intermediación laboral, la cual es definida como “la provisión de

trabajadores de una entidad, que es la empleadora formal (empresa de servicios o cooperativas de trabajadores) de manera temporal, para que estos presenten servicios bajo la dirección o sujeción de un tercero (empresa usuaria)”.

Resulta claro, que dos son los rasgos que distinguen la intermediación: la temporalidad y la subordinación; es precisamente, el primero el que ubica a la intermediación en una relación trilateral, donde existen dos empleadores uno formal, el empleador de la empresa de servicios y otro real, el empleador de la empresa usuaria; dichas relaciones trilaterales o triangulares son denominadas de ese modo, en la medida en que en la práctica existe un contacto directo entre todos los intervinientes.

Según Arce (2003) a partir de la jurisprudencia española, el paso de un trabajador de una empresa a otra siempre será un hecho controversial desde el punto de vista jurídico, ya que no solo supone la afectación a la estabilidad del trabajador, sino que trae consigo una serie de dificultades: la adaptación a otro puesto u otro ambiente de trabajo, el someterse a periodos de prueba cada vez que se cambie de empresa, obstáculos al libre ejercicio de los derechos colectivos, entre otros.

Para iniciar el análisis en torno a la circulación de los trabajadores en los grupos de empresas, el autor aclara que habrá que centrarse en las transferencias de personal producidas dentro de los grupos reales o verdaderos; señala que las opciones son dos: que el único empleador sea el grupo, donde el trabajador va cambiando de empresa persona jurídica, y que la circulación se realice en medio de una pluralidad de empleadores.

Así pues, lo que interesa saber al trabajador afectado es cuál de todos sus empleadores será el responsable del pago de sus acreencias laborales; así como si el paso a otra empresa del grupo comporta una fractura en su tiempo de servicio acumulado o si las condiciones de trabajo a aplicar son las establecidas en el convenio colectivo de la empresa de origen o en la empresa de destino o si el representante de los trabajadores mantiene su cargo.

Ahora, es evidente la utilidad que este libro proporcionará al desarrollo de esta investigación, pues lo que pretendemos es tomar como base los argumentos de Arce y aplicarlos a nuestro ordenamiento jurídico, claro sin vulnerar principios generales, normas de orden público que son la base de nuestro ordenamiento jurídico.

Según De Arriba, M. (2004) en el tráfico económico, los grupos están, en la inmensa mayoría de los supuestos, formados por sociedades y, para ser más precisos, por sociedades de capital; en base a ello continúa su estudio esbozando un concepto de grupos de empresas, para posteriormente pasar a determinar los elementos necesarios para que se configure el grupo: Independencia jurídica de las sociedades miembros y la existencia de poder de dirección unificada; agrega que ambos elementos deben darse de manera simultánea.

Sub Capítulo II

La responsabilidad laboral en los grupos de empresa

Para determinar si nos encontramos ante un grupo de empresas, se debe atender a una variedad de elementos tomados de la realidad: pluralidad de empresas autónomas, el control, dirección unitaria (la que deberá ser ejercida de manera efectiva, duradera, y estable). Sin embargo, para determinar al empleador responsable, no basta con analizarlos conjuntamente, sino que además es necesario centrarnos en el comportamiento de las empresas vinculadas y apreciar si existe una actuación conjunta y uniforme, evaluar si la planificación y actuación obedecen a una unidad.

Así, a lo largo del tratamiento doctrinal y jurisprudencial, que ha tenido el tema de la Responsabilidad Laboral en los grupos de empresas, se han dado diferentes teorías, siendo las más importantes: La Teoría del Levantamiento del velo y la Teoría de los indicios. Por su parte, el Perú ha seguido la misma corriente aplicando también los principios laborales para la solución de las controversias judiciales.

Con ello, resulta evidente que el fenómeno de la circulación de personal entre las empresas de un mismo grupo origina interrogantes como ¿cuál es el empleador del trabajador si éste presta servicios a más de una empresa del mismo grupo?, ¿será el empleador con el que contrató inicialmente? ¿o el grupo de empresas en su conjunto? ¿o sólo las empresas por donde circuló?

En el modelo de empresa tradicional, la responsabilidad derivada del contrato de trabajo está dirigida a personas jurídicas que se caracterizan por su autonomía patrimonial, lo que limita la responsabilidad de las empresas hasta donde alcance su patrimonio y en la eventual falta de pago se atribuirá responsabilidad directa y total a la empresa con la cual el trabajador mantuvo la relación laboral. De esta manera, la empresa responderá con sus bienes hasta donde éstos alcancen, ello en aplicación del principio de responsabilidad limitada.

Esta situación se complica si nos encontramos frente a un grupo de empresas, en donde para imputar la responsabilidad en el cumplimiento de las obligaciones laborales, se

deberá efectuar un análisis previo a fin de determinar cuál es la entidad empleadora que deberá asumir responsabilidades derivadas de la relación de trabajo.

Sin embargo, a pesar de la importancia del tema, la determinación del empleador responsable en el marco del grupo de empresas es una temática no abordada por la normativa nacional. La jurisprudencia no se ha mantenido ajena a esta nueva forma de organización empresarial, reconociendo la trascendencia del principio de primacía de la realidad, para determinar la laboralidad de una relación jurídica en las llamadas zonas grises, es decir, aquellas en las cuales es difícil aplicar criterios normativos o doctrinarios que establezcan la existencia de una relación laboral.

En materia laboral, en el año 2008, por primera vez, se hizo mención al grupo económico en el TUO MYPES (en adelante, Ley de Mype), que entró en vigencia el 20 de octubre del 2008:

“No están comprendidas en la presente norma ni pueden acceder a los beneficios establecidos las empresas que, no obstante cumplir con las características definidas en la presente Ley, conformen un *grupo económico* que en conjunto no reúnan tales características, tengan *vinculación económica* con otras empresas o grupos económicos nacionales o extranjeros que no cumplan con dichas características, falseen información o dividan sus unidades empresariales, bajo sanción de multa e inhabilitación de contratar con el Estado por un período no menor de un (1) año ni mayor de dos (2) años” (el subrayado es nuestro).

En este sentido el Reglamento de la Ley de Mypes, Decreto Supremo N° 007-2008-TR, vigente a partir del 20 de octubre del 2008, considera en su artículo 4 como grupo económico “al conjunto de empresas, cualquiera sea su actividad u objeto social, que están sujetas al control de una misma persona natural o jurídica o de un mismo conjunto de personas naturales o jurídicas. Configurado el grupo económico, éste se mantendrá mientras continúe el control a que se refiere el párrafo anterior”.

Conviene señalar algunas precisiones, en primer lugar, el Régimen Laboral Especial de la Ley de Mypes trata de incentivar la formalización del empleo en microempresas informales. Por otra parte, su ámbito de aplicación corresponde a la micro

y pequeña empresa, según las siguientes definiciones: a) Microempresa, hasta 10 trabajadores y con ventas hasta 150 UIT anuales y b) Pequeña empresa, hasta 50 trabajadores y ventas que no superan las 850 UIT anuales.

Con ello, resulta evidente, que la Ley de Mypes fue dada para determinadas empresas que cumplan con los requisitos establecidos en ella, así en su artículo 40 no hace más que excluir de su ámbito de aplicación al grupo económico, dicha exclusión responde a la propia naturaleza de la ley; dado que sería contraproducente otorgar al grupo o a las empresas pertenecientes al mismo subvenciones y beneficios; recordando que este tipo de estructura empresarial conjuga un elevado capital tanto humano como económico.

El Reglamento de la Ley de Mypes intenta definir al grupo económico. En lugar de considerar a la dirección unitaria como el elemento esencial que otorga coherencia interna al grupo, se le otorga –erróneamente - al control un papel preponderante.

De este modo, aunque la legislación laboral no defina al grupo para efectos laborales, los artículos en mención aceptan su existencia. En consecuencia, la posición adoptada desde el inicio de la presente investigación sobre la inexistencia de una definición del grupo en el ámbito del Derecho Laboral nacional, se mantiene.

Para identificar al empleador dentro de un grupo de empresas es necesario entender, en primer lugar, qué se entiende por empleador dentro del ordenamiento jurídico peruano. En nuestra normativa nacional, no existe una definición de empleador como sí ocurre en la legislación española: Art. 1.2. del ET: serán empresarios todas las personas físicas o jurídicas, o comunidades de bienes que reciban la prestación de servicios de las personas en el párrafo anterior¹, así como de las personas contratadas para ser cedidas a empresas usuarias por empresas de trabajo temporal legalmente constituidas.

Sin embargo, “de la lectura de su artículo 16 a) de la LPCL se puede deducir que el empleador puede ser una persona natural o jurídica dentro de las que se incluyen las organizaciones no inscritas, las sociedades conyugales y los fideicomisos”. Por tales

¹ El párrafo citado señala a “Trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica denominada empleador o empresario”.

razones, el empleador peruano puede ser un sujeto de derecho con personalidad jurídica o sin ella, siempre que ostente el poder de dirección, potestad que posee el empleador para dirigir la prestación personal del trabajador, reconocida en el art. 4 y 9 de la LPCL (Ubillus, 2011).

En Perú, los tribunales más que hablar de un grupo de empresas propiamente dicho, prefieren utilizar el término vinculación económica; es decir, habrá un grupo cuando entre las empresas integrantes del mismo existan suficientes indicios como para suponer la existencia de nexos mercantiles (Casación N° 932-2002 – LIMA, de 6 de mayo del 2005). Incluso han llegado a considerar “a todas las vinculaciones empresariales como actos fraudulentos” (Guerra citado por Ubillus, 2011), inclinándose constantemente por un régimen de responsabilidad subjetivo basado en el fraude. Ante la presencia de un grupo empresarial la jurisprudencia (Casación N° 932-2002 – LIMA, de 6 de mayo del 2005) aconseja atribuir responsabilidad solidaria, olvidando la personería jurídica independiente de cada empresa agrupada. Para ello, han venido haciendo uso masivo de la Teoría del Levantamiento del velo y de la Teoría de los indicios como salida para atribuir dicha responsabilidad.

La teoría del levantamiento del velo societario es considerada como "una de las figuras doctrinarias que se suelen utilizar o invocar para el caso del abuso del derecho. (...) De acuerdo a esta doctrina, recogida tanto en el sistema anglosajón como en el sistema romano-germánico, es posible, bajo ciertas circunstancias especiales y excepcionales, levantar los efectos que genera la separación de la personalidad jurídica de una persona moral respecto de la responsabilidad limitada considerada como la existencia de dos patrimonios perfectamente diferenciables en cuanto activos y pasivos" (Pedrajas, 2000, p. 31).

Según Palao (2000, p. 67 – 69) Monereo (2002, p. 99) y Camps (1994, p. 20 – 21), el camino recorrido por la judicatura española nos revela la existencia de dos fases:

“a) Primera Fase; parte de la *independencia jurídica de las empresas integradas en el grupo*, es decir, en la irrelevancia de los vínculos societarios entre las empresas. Con lo cual, la sola existencia de empresas articuladas que mantienen lazos entre

las mismas no implica que nos encontremos ante un grupo de empresas. Al respecto la Sentencia del TS español de 30 de junio de 1993, observa: *“Desde el punto de vista jurídico formal, los componentes del grupo gozan de autonomía como personas- físicas o jurídicas- como empresas diferenciadas que son”*.

b) Segunda Fase, se descarta dicha postura dado que se observa que las empresas del grupo han actuado en fraude de ley o han abusado de la personalidad jurídica independiente. Procediendo en este supuesto al “levantamiento del velo societario”.

En suma, la teoría del levantamiento del velo aplicada al grupo de empresas, adquiere relevancia dado que se consideraba al grupo como un ente capaz de eludir derechos laborales; es decir, que por medio del mismo “se oculta la realidad de una única empresa laboral o posición empresarial conjunta” (Baz, 2002, p. 61).

En Perú, esta posición fue superada al considerar que la organización empresarial responde al ejercicio de la libertad de empresa, dicha conclusión encuentra sustento en los criterios del TC, para el que la libertad de empresa es una “facultad de poder elegir la organización y efectuar el desarrollo de una unidad de producción de bienes o prestación de servicios para satisfacer la demanda de los consumidores o usuarios” (Exp. N° 7339-2006-PA/TC FJ 53, del 13 de abril de 2007; Exp. N° 00003-2006-AI/TC, FJ 52, del 19 de septiembre de 2006). Esta definición no genera mayores problemas, para considerar al grupo dentro del ejercicio constitucional, como ya lo comentaba Ubillus “Los grupos de empresas a efectos laborales en el ordenamiento jurídico peruano” (2002, p. 236).

En este sentido, la siguiente selección de sentencias (Baz, 2002, p. 61), que ilustran de manera clara:

“Cuando las distintas sociedades de un grupo “convergen en un fin común”, y “por razones prácticas de operatividad se diversifican, manteniendo cada una sus personalidad jurídica” (STS 8-10-1987), existiendo estrechas vinculaciones entre las mismas, “ha de entenderse que la realidad muestra una única empresa nacida del agrupamiento de aquéllas, y como consecuencia se impone el principio de solidaridad, que descansa fundamentalmente en el de realidad, consistente en buscar dicha realidad auténtica más allá de los formalismos y formalidades

jurídicas” (STS 12-7-1988) . Ello implica la necesidad de “penetrar en la realidad subyacente tras la personificación, para evitar que a través de la misma se pueda realizar una actuación fraudulenta en perjuicio de terceros” (STS 27-3-1989), de suerte que “ante una utilización abusiva de la personalidad jurídica, (...) la responsabilidad solidaria será también procedente como consecuencia de la estimación de una posición empresarial conjunta (STS 24-7-1989)”.

La Teoría de los Indicios centra su origen en el hecho de que la vinculación empresarial no es suficiente para atribuir responsabilidad a efectos laborales, pues “no en todos los casos de relaciones de participación de una empresa en otra, o de dirección unitaria o de cualquier otra vinculación, se puede y se debe llegar a la conclusión de atribuir una responsabilidad solidaria, sino que para ellos hacen falta una serie de características especiales para que el grupo, admitido como tal, trascienda al orden laboral y en el ámbito de las relaciones jurídicas”. Según Herrera (2002) “En esta línea se manifiesta el TT.SS.JJ español: “No es suficiente que concurra el mero hecho de que dos o más empresas pertenezcan al mismo grupo empresarial para derivar de ello, sin más, una responsabilidad solidaria respecto de obligaciones contraídos por una de ellas con sus propios trabajadores, sino que es necesaria, además, la presencia de elementos adicionales (que serían los indicios de confusión de plantillas, confusión de patrimonios, etc.”

Capítulo III

Análisis de datos

1. Tipo de Investigación.

La investigación es teórica a nivel descriptivo.

Es un estudio de tipo básica pues se adentra al conocimiento del tema, descriptiva pues describirá las figuras jurídicas de grupos de empresas, circulación de trabajadores y responsabilidad solidaria de las deudas de las empresas conformantes al grupo, en el cual el trabajador haya circulado. Así también es correlacional al vincular la responsabilidad solidaria a garantizar el pago de los derechos que le asisten a todo trabajador. Se identificará la naturaleza jurídica de los grupos de empresas; se describirá las formas de circulación de los trabajadores que laboran para un grupo de empresas; se listarán los derechos laborales de los trabajadores de los grupos de empresas; y se examinará la responsabilidad solidaria que deben asumir las empresas del grupo por las que el trabajador circuló para el pago de los derechos laborales post cese del trabajador.

2. Métodos de investigación.

En la presente, según lo enfatizado por Hernández (2019), “se estableció una relación metodológica ubicada en el método cualitativo”.

Así mismo, se enmarca en los siguientes métodos:

- o El Método Inductivo: Se aplicará cuando se estudie cada uno de los grupos de empresas que tienen trabajadores en circulación.
- o El Método Deductivo: Se estudiará cuando se establezcan conclusiones que partan de datos y resultados.
- o El Método Dialéctico: Se aplicará cuando se analice la evolución de los grupos de empresas que han tenido trabajadores en circulación y la forma de cómo han resuelto las controversias suscitadas por el reconocimiento de derechos laborales.

3. Diseño de contrastación.

El diseño de investigación utilizado en la presente investigación teoría fundamentada.

A fin de contrastar la información, se identificó la naturaleza jurídica de los grupos de empresas; se describieron las formas de circulación de los trabajadores que laboran para un grupo de empresas, se listaron los derechos laborales de los trabajadores de los grupos de empresas, y se examinó la responsabilidad solidaria que deben asumir las empresas integrantes del grupo, en las cuales el trabajador circuló, para el pago de los derechos laborales post cese del trabajador.

4. Población y Muestra.

Se trabajó con un universo finito se tomó a la comunidad jurídica lambayecana como población; siendo que la muestra se determinó por conveniencia, considerando 10 abogados especialistas en derecho empresarial y 10 abogados especialistas en derecho laboral que están colegiados en el Ilustre Colegio de Abogados de Lambayeque. Constituyendo cada abogado encuestado una unidad de análisis.

5. Técnicas de recolección de datos.

Las técnicas utilizadas fueron el Fichaje, Revisión documental y Encuesta, cuyos instrumentos detallamos a continuación:

- a) Fichas bibliográficas: se utilizaron fichas bibliográficas y de resumen para citar los conceptos aportados por autores que han desarrollado los temas que abordamos en la presente investigación, utilizando las normas APA 7ma Edición.
- b) Análisis documental: Se analizó la doctrina y jurisprudencia relacionada a los grupos de empresa.
- c) El cuestionario: Este instrumento nos permitió determinar cómo garantizar el pago de los derechos laborales post cese de los trabajadores que han circulado en dos o más empresas de un mismo grupo empresarial.

Nuestros materiales documentales a usar serán: Normas, Jurisprudencias, Doctrina, Libros jurídicos, Leyes, Decretos Legislativos.

6. Procesamiento y análisis e interpretación de datos.

Se han recolectado los datos mediante el fichaje, para el material extraído de libros, revistas y portales institucionales; y guías de observación a fin del análisis de las sentencias recaídas en amparo electoral, precedente vinculante y acción de inconstitucionalidad.

Los datos fueron sometidos a una codificación abierta y axial, determinando categorías y subcategorías tales como: Derechos laborales, grupos de empresas, circulación del trabajador en empresas de un grupo, cese laboral, garantía de pago de derechos laborales post cese laboral.

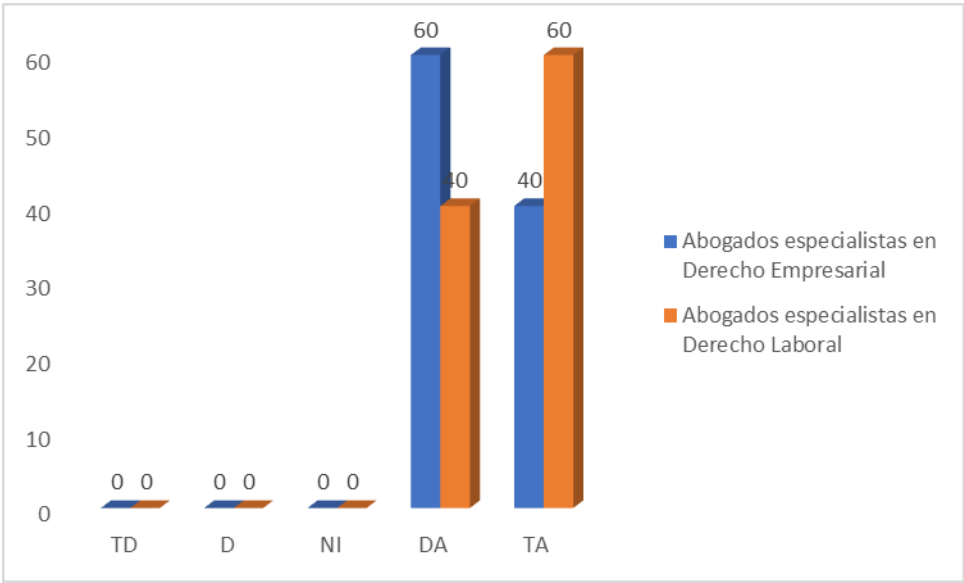
Una vez que los datos fueron codificados, se obtuvieron los resultados de la aplicación de los instrumentos de las técnicas seleccionadas para recolectar datos; y luego, se integraron esos datos, formando un conjunto de datos llamados informaciones que se presentan en resúmenes, cuadros, esquemas, gráficos, diagramas, los mismos que se analizan e interpretan.

7. Resultados.

7.1. Naturaleza jurídica de los grupos de empresas.

Abogados especialistas en Derecho Empresarial				Abogados especialistas en Derecho Laboral			
Tabla 1.- En el Perú existen grupos de empresas				Tabla 2.- En el Perú existen grupos de empresas			
Valor Cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado	Valor Cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
TD	0	0	0	TD	0	0	0
D	0	0	0	D	0	0	0
NI	0	0	0	NI	0	0	0
DA	6	60	60	DA	4	40	40
TA	4	40	100	TA	6	60	100
Total	10	100		Total	10	100	

Gráfico 1.- En el Perú existen grupos de empresas



De los resultados se advierte que en ambos casos, los abogados especialistas en derecho empresarial y laboral señalan estar de acuerdo y totalmente de acuerdo en la existencia de grupos de empresas en el Perú

Abogados especialistas en Derecho Empresarial

Tabla 3.- Los grupos de empresas contratan bajo el régimen de la actividad privada.

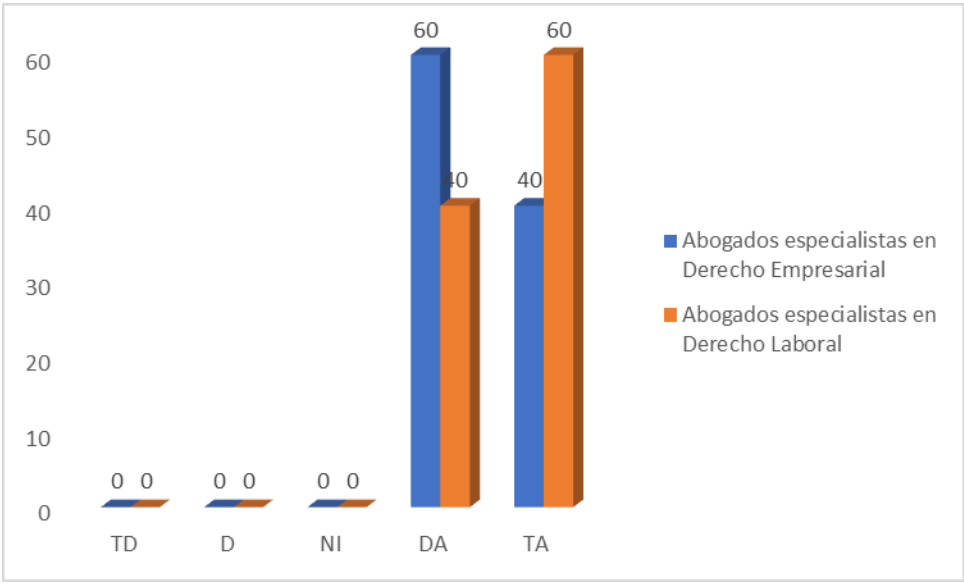
Valor Cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
TD	0	0	0
D	0	0	0
NI	0	0	0
DA	6	60	60
TA	4	40	100
Total	10	100	

Abogados especialistas en Derecho Laboral

Tabla 4.- Los grupos de empresas contratan bajo el régimen de la actividad privada.

Valor Cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
TD	0	0	0
D	0	0	0
NI	0	0	0
DA	4	40	40
TA	6	60	100
Total	10	100	

Gráfico 2.- Los grupos de empresas contratan bajo el régimen de la actividad privada.



De los resultados se advierte que en ambos casos, los abogados especialistas en derecho empresarial y laboral señalan estar de acuerdo y totalmente de acuerdo en que los grupos de empresas contratan bajo el régimen de la actividad privada.

Abogados especialistas en Derecho Empresarial

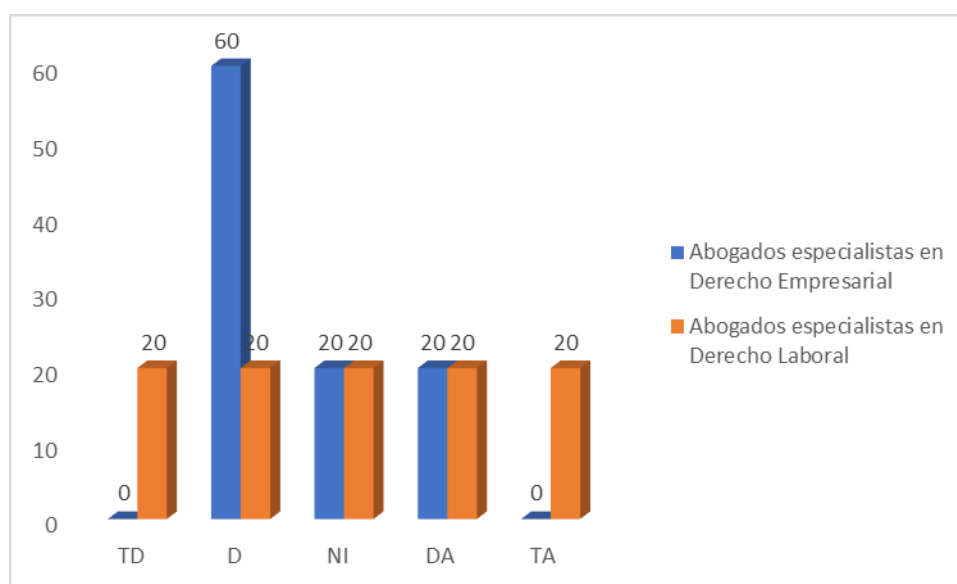
Tabla 5.- El Estado puede formar grupos de empresas

Valor Cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
TD	0	0	0
D	6	60	60
NI	2	20	80
DA	2	20	100
TA	0	0	100
Total	10	100	

Abogados especialistas en Derecho Laboral

Tabla 6.- El Estado puede formar grupos de empresas

Valor Cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
TD	2	20	20
D	2	20	40
NI	2	20	60
DA	2	20	80
TA	2	20	100
Total	10	100	

Gráfico 3.- El Estado puede formar grupos de empresas

De los resultados se advierte que un 60% de abogados especialistas en derecho empresarial señalan que el Estado no puede formar grupos de empresas, y en un 40% los abogados laboralistas están en total desacuerdo y en desacuerdo en que el Estado pueda formar grupos de empresas.

El fenómeno de los grupos de empresas no es ajeno a nuestro país, es una realidad con notables implicancias en el Derecho Laboral Empresarial; sin embargo, no existe en toda la legislación laboral peruana alguna mención al grupo de empresas; con lo cual, parece ser que la norma se dirige hacia un modelo empresarial taylorista con organizaciones económicas y jurídicas independientes, sin conexiones o vínculos financieros con otras empresas (Arce, 2003).

Del análisis documental, se advierte que, en el ámbito societario, mediante Decreto Supremo N° 147-2017-EF , de fecha 19 de mayo de 2017, remitiéndose al artículo 7 del Reglamento de Propiedad Indirecta, Vinculación y Grupos Económicos (RSMV 019-2015-SMV/01), se define al grupo económico como “el conjunto de entidades, nacionales o extranjeras, conformadas por al menos dos entidades, cuando alguna de ellas ejerce el control sobre la o las demás o cuando el control sobre las entidades corresponde a una o varias personas naturales que actúan como unidad de decisión. Las personas naturales no forman parte del grupo económico”.

Del análisis al Reglamento, se advierte algunas características, como Propiedad Indirecta; Forma de Computo de Propiedad Indirecta (porcentaje de acciones que puede tener una empresa en otro) Partes Vinculadas y Control, a partir de la concurrencia de estos elementos, es factible determinar la existencia de grupo económico.

Por su parte, la Resolución de la Superintendencia de Banca y Seguros, Resolución SBS N° 5780-2015, de fecha 24 de setiembre del 2015, que aprueba nuevas Normas Especiales sobre Vinculación y Grupo Económico y que a su vez deroga la Resolución SBS N° 445-2000 , define al grupo económico como: “conjunto de personas jurídicas y/o entes jurídicos, nacionales o extranjeros, conformado al menos por dos integrantes, cuando alguno de ellos ejerce control sobre el otro u otros, o cuando el control sobre las personas jurídicas y/o entes jurídicos corresponde a una o varias personas naturales que actúan de manera conjunta como una unidad de decisión. Los grupos económicos se clasifican en conglomerado financiero, conglomerado mixto y conglomerado no financiero”.

Como es de verse, la legislación peruana, en materia de grupos de empresas, se caracteriza por ser preponderantemente societaria y financiera, en donde el legislador ha optado por emplear los términos “grupo económico” en lugar de “grupos de empresas”, dando mayor incidencia a la vinculación económica existente entre las empresas integrantes del grupo; por ello, podemos mencionar que en Perú, sólo se dispone de un conjunto heterogéneo de normas sectoriales que se refieren a diferentes aspectos del funcionamiento de los grupos.

Una práctica constante, en los grupos de empresas, es la circulación de sus trabajadores por dos o más empresas integrantes del grupo; pues, la existencia de una pluralidad de empresas unidas en torno a objetivos económicos comunes presupone una fuerte circulación de capital y por consiguiente, un mercado interno de mano de obra preponderantemente rotativo; piénsese en el caso de un trabajador cualificado o semicualificado cuyo desplazamiento geográfico puede resultar más rentable bien por lo complejo y costoso que es reeducar a otra persona o bien porque en la zona donde se desea contratar mano de obra especializada ésta es muy escasa, en cuyo caso aumenta su valor en términos remunerativos .

Así pues, una movilidad lícita, en no pocas ocasiones, resulta ser fundamental para la subsistencia del grupo, en donde el trabajador objeto de circulación puede obtener ventajas tanto económicas como formativas y/o educativas; un caso especial es el de los trabajadores de alta dirección, cualificados o semicualificados quienes, de alguna manera, tienen capacidad contractual para fijar sus condiciones de trabajo ; sin embargo, no ocurre lo mismo con aquellos trabajadores con bajo nivel de calificación dedicados a servicios de baja trascendencia social, trabajadores fungibles o fácilmente intercambiables con otros, endonde esta circulación, en alguna ocasiones, se realiza con fines fraudulentos.

De Arriba (2004) precisa que la terminología correcta es Grupo de Sociedades y no Grupo de Empresas, fundamentando su argumento en lo siguiente: “bajo el término de empresa se engloban una serie de sujetos de las clases más variadas (personas naturales, sociedades mercantiles, personas jurídicas, sociedades civiles, cooperativas o fundaciones, etc.); así, el término empresa no tiene más que vocación de generalidad” (p.41)

Además, agrega que en el tráfico económico, los grupos están, en la inmensa mayoría de los supuestos, formados por sociedades y, para ser más precisos, por sociedades de capital; en base a ello continúa su estudio esbozando un concepto de grupos de empresas, para posteriormente pasar a determina los elementos necesarios para que se configure el grupo: Independencia jurídica de las sociedades miembros y la existencia de poder de dirección unificada; agrega que ambos elementos deben darse de manera simultánea.

Del fichaje se advierte que los principales grupos de empresas en el Perú son los grupos Romero, Breca, Credicorp, Intercorp, Graña y Montero, Gloria, Huancaruna y Belcorp todos ellos de capitales peruanos, considerándose también de capital extranjero a Repsol, Telefónica, Cencosud, Falabella y BBVA.

Hay Grupos medianos reconocidos también, muchos de los cuales tiene su origen en emprendimiento en provincias: Flores, Oviedo, Capuñay, Acuña, Wong y Sandoval

Así también se advierte, que Salazar (2016), grafica la red de empresas de Credicorp, se este modo:

Gráfico 4.- Red de empresas Credicorp



En el Perú, el Derecho Mercantil efectúa una definición muy acertada; señalando que los grupos de empresas son “uniones de empresas que conservan por sí solas su individualidad, por lo menos formal, aunque en ocasiones no en el aspecto funcional, en donde prima una relación de subordinación-dependencia, que se ejerce sometiendo las mismas a una dirección unificada” (Hundskopf, 1999, p.18).

Otra de las definiciones del grupo de empresas incluye toda forma organizativa empresarial, con independencia de las entidades vinculadas- si son empresas o sociedades- y del modo en que se articule su interrelación-subordinación o coordinación (Juárez, 2000, p.17).

La doctrina uruguaya, por su parte establece que el *grupo de empresas es el conjunto* de empresas aparentemente autónomas pero sometidas a una dirección económica única (Plá, 1981, p. 187).

La legislación alemana ha desarrollado los grupos de empresas, desde su Ley de 1965, considerándolo un contrato de dominación, en el cual una parte aceptaba la gestión de otra; precisando que la responsabilidad recaería sobre la empresa controlante, esto se llevaba a cabo mediante el “*Konzern de Derecho*” que es el contrato de dominación; reconociéndose también el “*Konzern de Hecho*”, cuando no existe documento de por medio.

En Francia, el auge de los grupos empresariales se incrementó con los Trust Companies, que estuvieron conformados por empresas americanas y francesas. Su finalidad era solidaria. Después de este surgimiento se les llamó “Grupos de Interés económico, siendo normados mediante Ordenanza N° 67.821 de fecha 23 de setiembre de 1967.

Posteriormente, mediante la *Doctrina Rozenblum*, la misma que delimitó las responsabilidades que deberían de asumir la empresa matriz frente a sus empresas vinculadas.

En España la figura de las alianzas estratégicas fueron desarrolladas bajo dos (02) figuras denominadas: (i) Unión Temporal de Empresas; y (ii) Agrupación de Interés Económico, cuyo propósito fue la colaboración empresarial compartida entre las empresas vinculadas; considerando entre ellas la existencia de responsabilidad solidaria.

De la revisión a la normatividad peruana aplicable, se evidencia además de las normas antes descritas, que la Ley General de Sociedades 26887, no prescribe a los grupos de empresas, debiendo ser incorporados en el artículo 4 de la citada ley, siendo indispensable para examinar la relación de dominio dependencia interna de las empresas vinculadas en una agrupación y a partir de ello exigir su formalización, entre otros.

Se puede colegir que algunos artículos de la actual Ley General de Sociedades 26887, pueden aplicarse a los grupos de empresas, en el capítulo referido a Contratos asociativos, pero prácticamente sin reconocer su esencia, pues en el art. 441° señaló que

El asociante actúa en nombre propio y la asociación en participación no tiene razón social ni denominación.

La gestión del negocio o empresa corresponde única y exclusivamente al asociante y no existe relación jurídica entre los terceros y los asociados. Los terceros no adquieren derechos ni asumen obligaciones frente a los asociados, ni éstos ante aquéllos.

El contrato puede determinar la forma de fiscalización o control a ejercerse por los asociados sobre los negocios o empresas del asociante que son objeto del contrato. Los asociados tienen derecho a la rendición de cuentas al término del negocio realizado y al término de cada ejercicio.

Esta aparente regulación puede conllevar a establecer como obligatorio que la empresa asociante sea la controladora, cuando adquiera de esta las acciones, constituyéndose en una limitación a la libertad contractual, la cual es vital en el acuerdo de agrupación; no obstante, mantenemos la postura de que no estaría dentro de la Ley General de Sociedades por cuanto su artículo 2 cuando se hace mención a que “Toda sociedad debe adoptar alguna de las formas previstas en esta ley. (...)”, lo cual no ocurre, pues no está taxativamente señalado.

De lo expuesto se puede arribar a que la naturaleza jurídica específica es la organización patrimonial afectada a un fin económico, cuya constitución se da en el marco de la libertad contractual, siendo responsables solidariamente frente a terceros; sin que en el Perú, tenga una normativa específica para su constitución.

Estos resultados se afianzan en González (2015), en su tesis “Efectos jurídicos en las relaciones laborales derivadas de la circulación de trabajadores dentro de un grupo de empresas”, quien arribó a que en el derecho laboral interviene en la circulación de trabajadores dentro de los grupos de empresas, que no hay normatividad y los jueces suplen un vacío que ya ha sido determinado” (p. 203).

7.2. Formas de circulación de los trabajadores que laboran para un grupo de empresas.

Abogados especialistas en Derecho Empresarial

Tabla 7.- Los trabajadores de una empresa del grupo circulan en otras empresas del grupo

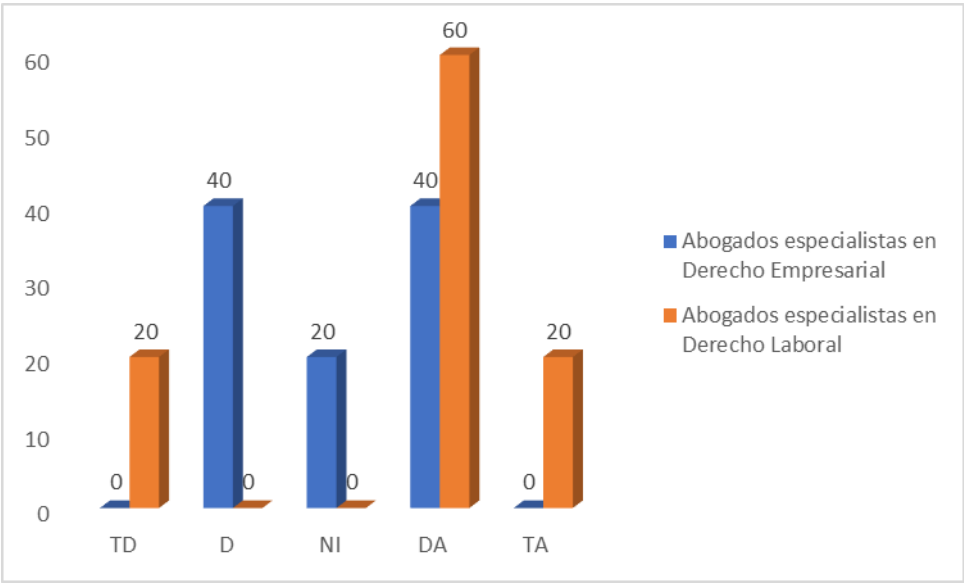
Valor Cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
TD	0	0	0
D	4	40	40
NI	2	20	60
DA	4	40	100
TA	0	0	100
Total	10	100	

Abogados especialistas en Derecho Laboral

Tabla 8.- Los trabajadores de una empresa del grupo circulan en otras empresas del grupo

Valor Cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
TD	2	20	20
D	0	0	20
NI	0	0	20
DA	6	60	80
TA	2	20	100
Total	10	100	

Gráfico 5.- Los trabajadores de una empresa del grupo circulan en otras empresas del grupo



De los resultados se advierte que un 80% de abogados especialistas en derecho laboral señalan que los trabajadores de una empresa del grupo circulan en otras empresas del grupo, y en un 40% los abogados especialistas en derecho empresarial están en desacuerdo con que los trabajadores de una empresa del grupo circulan en otras empresas del grupo.

Del fichaje se advierte que, a circulación de trabajadores o también denominada movilidad geográfica supone una cuestión bivalente; por un lado, que los trabajadores

presten sus servicios de manera simultánea o sucesiva en las diversas empresas integrantes del grupo y por otro, que como consecuencia de lo anterior el trabajador pueda circular. (Terradillos, citado por Ubillus, 2015).

En cuanto al concepto de circulación de trabajadores, la doctrina española nos brinda las primeras directrices básicas para definir el fenómeno de circulación como “todo traspaso de un trabajador entre las empresas existentes en la estructura del grupo” (Arce, 2008, p. 104); por consiguiente, esta movilidad “implica necesariamente una alteración en el molde contractual tradicional porque supone una ruptura de la estructura bilateral”(Steve, 2003, p. 125).

Así las cosas, siendo que los grupos de empresas carecen de regulación laboral específica y que la circulación de sus trabajadores es una práctica constante en ellos, resulta importante identificar al empleador que, ante un eventual despido o renuncia, responderá por los derechos laborales de aquéllos trabajadores; pues, de cualquier modo, estas prácticas de circulación de personal ponen en juego derechos constitucionales tales como: estabilidad laboral, remuneración justa (el trabajador puede ver reducida su categoría y por tanto su remuneración tras circular a una nueva empresa), así como principios laborales como el de continuidad, entre otros.

De igual manera, cabe destacar que la identificación del empleador responsable no solo trae beneficios para los trabajadores, quienes verán satisfechos sus derechos laborales, sino que las empresas integrantes del grupo evitarán futuras contingencias legales o posibles multas impuestas por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) o la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (SUNAT) pues, organizará mejor sus políticas laborales, mantendrá su buena reputación y, sobre todo, logrará la fidelización de sus trabajadores.

Respecto a las formas de circulación de los trabajadores en las empresas, se advierte que, pueden clasificarse en:

- i) Prestación indiferenciada y simultánea de servicios para las diversas empresas integrantes del grupo: como por ejemplo cuando el trabajador es contratado para prestar servicios a diversas empresas del grupo, como en el caso de los trabajadores que trabajan arreglando maquinaria; por otro lado,

también puede ser contratado por una sola empresa, disponiéndole su labor personal, frente a otras, y finalmente, cuando el contrato del trabajador considera el trabajo a tiempo parcial en distintas empresas del grupo, o este forma parte a un sector que les presta servicios a ambas, como en el caso de los ingenieros de sistemas (Esteve, 2002).

- ii) Prestación sucesiva de servicios para las mismas empresas del grupo; que puede ser la puesta a disposición de un trabajador contratado por una empresa del grupo en beneficio de las otras empresas integrantes del mismo de forma temporal e incluso definitiva; debiendo estar considerado en su contrato de trabajo, aunque para algunos autores, esta posibilidad es parte del ius variandi del empleador.

En la normatividad peruana se hace referencia a la intermediación laboral, como mecanismo para la intermediación de trabajadores siendo definida como “la provisión de trabajadores de una entidad, que es la empleadora formal (empresa de servicios o cooperativas de trabajadores) de manera temporal, para que estos presenten servicios bajo la dirección o sujeción de un tercero (empresa usuaria)” (Toyama, 2005, p. 29).

Resulta claro, que dos son los rasgos que distinguen la intermediación: la *temporalidad* y la *subordinación*; es precisamente, el primero el que ubica a la intermediación en una relación trilateral, donde existen dos empleadores uno formal, el empleador de la empresa de servicios y otro real, el empleador de la empresa usuaria; dichas relaciones trilaterales o triangulares son denominadas de ese modo, en la medida en que en la práctica existe un contacto directo entre todos los intervinientes.

Respecto a la intermediación laboral, la Ley N° 27626, que regula la actividad de las empresas especiales de servicios y de las cooperativas de trabajadores, define su ámbito de aplicación en función de dos criterios: el destaque de trabajadores, vale decir, el desplazamiento de personal al centro de trabajo u operaciones de la empresa usuaria; y, la cobertura de actividades principales en determinados supuestos de carácter temporal y de actividades complementarias y especializadas. (Villaran de la Puente, s/f).

Agrega la legislación que "los trabajadores destacados a una empresa usuaria no pueden prestar servicios que impliquen la ejecución permanente de la actividad principal de dicha empresa" (artículo 3°, Ley N° 27626), debiendo considerarse, en caso de incumplimiento verificado en un procedimiento inspectivo, la existencia de un contrato laboral entre quien presta y quien recibe el servicio desde el inicio de la prestación de labores (artículo 5° de la Ley), es decir se desnaturaliza ante el traspaso de una empresa a otra; ello determinaría el traslado de su responsabilidad frente al trabajador.

Existe en la doctrina española, otra forma de clasificación, que lo clasifica en cesión temporal y definitiva.

La cesión temporal es frecuente en las empresas, pues solo se trasladan a prestar servicios a otra empresa, pero bajo las directrices de la empresa contratante; también es conocida como destacamento, desplazamiento, traslado o transferencia, lo cual la hace muy afín a la figura de intermediación; sus características son el carácter temporal y la conservación del poder de dirección de la empresa contratante, pese a que sus servicios son para otra. Se parte de la idea del poder de dirección y organización del empleador; cabiendo la posibilidad de dirigir a la empresa que goza efectivamente el servicio.

Ante estas situaciones, se enciende la responsabilidad solidaria entre ambas empresas, frente al trabajador, quien corre riesgos al realizar su trabajo, las condiciones laborales para su cumplimiento, los derechos de sindicalización (a partir de la empresa en la cual labora, o presta servicios), y al término de la relación laboral debe gozar los beneficios sociales que obtiene fruto de su prestación laboral.

Pareciera que los problemas se solucionan cuando el trabajador retorna a la empresa contratante, dada la temporalidad, pero estas situaciones podrían afectar los ascensos, que usualmente se encuentran vinculados a la permanencia en la empresa.

En el caso de la cesión definitiva, el titular de los derechos y obligaciones empresariales pasa a ser el empresario cesionario. Usualmente el contrato del trabajador determina esta posibilidad, lo contrario constituye un abuso del empleador, que no está lejos de la realidad.

Así mismo, puede que se le indique al trabajador la celebración de un nuevo contrato previa extinción del anterior, y ello pese a la vinculación de empresa, y pese al tiempo de permanencia ya ganado, que en muchas veces torna al empleado en acreedor de bonos o ascensos.

Esta situación conlleva a que el anterior empleador no pague los derechos de indemnización por despido, puesto que, en teoría, no lo está despidiendo, solo rotando, pero esto no es del todo cierto. Pues se estaría extinguiendo el contrato a partir de la decisión del empleador, pese a que tuviera algún contenido de justificación.

Estos resultados coinciden con Esteve (2001), en su investigación doctoral “Grupos de Sociedades y Contrato de trabajo”, quien clasificó las formas de circulación en temporales y permanentes, refiriendo también las problemáticas a partir de cada una de ellas, revelando la desprotección al trabajador, frente a los vacíos legales.

De igual manera, Carhuatocto (2011), en su tesis “La utilización fraudulenta de la persona jurídica en el ámbito del derecho laboral”, concluyó que “existen supuestos aún sin tratamiento normativo ni jurisprudencial suficiente dentro de los cuales se encuentran las relaciones laborales individuales y colectivas en el ámbito de los grupos de empresas, las sociedades vinculadas y la descentralización productiva. Se advierte la necesidad para enfrentar dicha problemática mediante el reconocimiento legal del personal corporativo y los sindicatos de grupos de empresas” (p.290).

7.3. Derechos laborales de los trabajadores de los grupos de empresas

Abogados especialistas en Derecho Empresarial

Abogados especialistas en Derecho Laboral

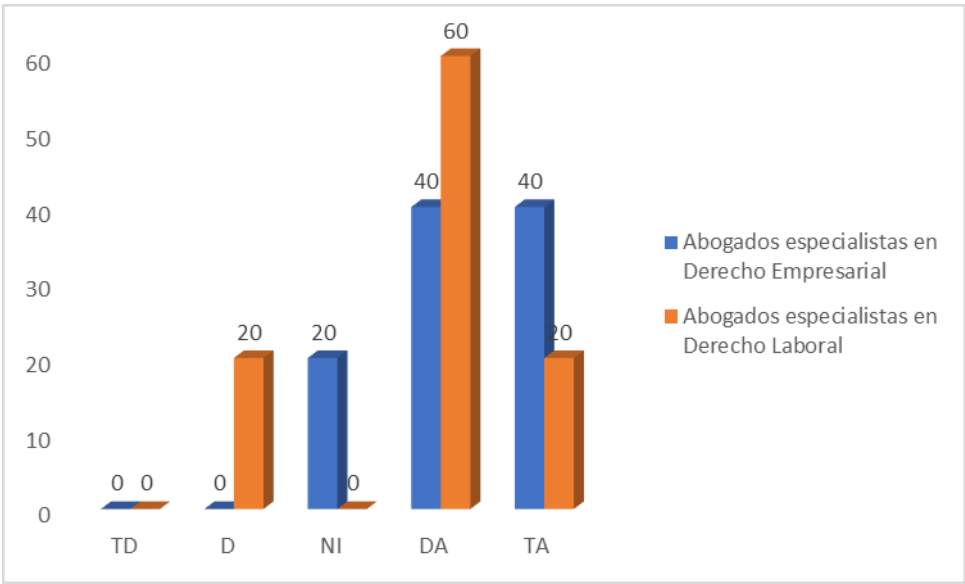
Tabla 9.- Los derechos laborales de los trabajadores de los grupos de empresas son los aplicables al régimen de la actividad privada

Tabla 10.- Los derechos laborales de los trabajadores de los grupos de empresas son los aplicables al régimen de la actividad privada

Valor Cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
TD	0	0	0
D	0	0	0
NI	2	20	20
DA	4	40	60
TA	4	40	100
Total	10	100	

Valor Cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
TD	0	0	0
D	2	20	20
NI	0	0	20
DA	6	60	80
TA	2	20	100
Total	10	100	

Gráfico 6.- Los derechos laborales de los trabajadores de los grupos de empresas son los aplicables al régimen de la actividad privada



De los resultados se advierte que existe coincidencia en las opiniones de los especialistas consultados, pues un 80% de abogados especialistas en derecho laboral señalan que los derechos laborales de los trabajadores de los grupos de empresas son los aplicables al régimen de la actividad privada, porcentaje coincidente con los abogados especialistas en derecho comercial.

Dentro de las imprecisiones de las normas laborales peruanas -tras el análisis de los diversos artículos que se encuentran contemplados dentro de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral-, podríamos arribar a una definición de trabajador, concebido como aquel sujeto comprometido a brindar sus servicios personales y de modo directo en pro de un empleador, recibiendo como contraprestación una remuneración, todo ello en un régimen de ajenidad y sometido al poder de dirección del empleador.

Con carácter previo a la precisión de los derechos y deberes de los trabajadores, debemos señalar la irrenunciabilidad a los mismos; pese a la problemática que se genera cuando se ha prestado servicios a diferentes empresas en un grupo empresarial.

El primer derecho que adquiere el trabajador es a percibir la remuneración, siendo que si perciben diversos ingresos económicos estos se subsumen dentro de la figura de conceptos remunerativos, la jornada de trabajo, el sobretiempo y las vacaciones libertad sindical y derecho de huelga.

El TUO del D. Leg. 728, señala como derechos la indemnización por despido arbitrario, el respeto a su identidad, dignidad e integridad, proscribiendo la hostilidad; y sobre todo el derecho a la estabilidad laboral. Nos detendremos en este último.

La estabilidad laboral es la exigencia a todo empleador de mantener al trabajador bajo una contratación a plazo indefinido, a menos que se produzca una causal de despido por cometer una falta previamente establecida.

Asimismo, se le considera un derecho laboral que sirve de sustento para el desarrollo de las demás garantías que el Derecho otorga al trabajador (Villavicencio, 1996).

El Protocolo de San Salvador, instrumento internacional que acoge el derecho a la estabilidad laboral, implica la exigencia de una “causa de justa separación” como requisito para la validez del despido, de lo que se deduce, que este instrumento descarta el despido sin causa, o por ser contrario al derecho al trabajo. De igual forma, enumera como medidas reparadoras específicas del despido injustificado la indemnización (tutela resarcitoria) o la readmisión (tutela restitutoria).

La estabilidad laboral es un derecho del trabajador de mantener su puesto en un tiempo indeterminado, a menos que se verifique una causal de despido. Este derecho tiene su sustento en el principio de continuidad, que es aplicado en contratos a plazo indeterminado, mas no en aquellos sujetos a modalidad (Blancas, 2006).

La doctrina ha distinguido dos dimensiones de la estabilidad laboral:

- Estabilidad de entrada: Se aplica a los trabajadores que han superado el periodo de prueba y les garantiza protección ante una eventual finalización del contrato de trabajo (Toyama, 2015). Implica que el trabajador al iniciar su periodo laboral debe ser contratado a tiempo indeterminado siempre que la actividad a desempeñar sea de carácter principal de la empresa.
- Estabilidad de salida: Implica la protección al trabajador en un escenario de despido. Dentro de esta sección se ubica la estabilidad absoluta que exige la reposición (reinstalación o reincorporación) del trabajador a su centro de labores; y la estabilidad relativa que acoge el otorgamiento de una indemnización a favor del afectado (Toyama, 2015).

Este sería uno de los derechos laborales que podría afectarse, ante la circulación permanente del trabajador; así como el pago de los beneficios sociales post cese, los cuales podrían no pagarse, pues en teoría habría únicamente una transición entre empresas, lo cual no es correcto.

Estos resultados se contrastan con Barsallo y Ramos (2013), en su tesis “La protección de los derechos laborales frente a la circulación dentro de los grupos de empresas en la Región Lambayeque periodo 2011-2012”, cuyo objetivo fue reconocer los derechos de los trabajadores que pertenecen a empresas vinculadas, utilizando la revisión cualitativa, concluyó que “el grupo puede asumir el pago de los beneficios sociales o previsionales ante un eventual incumplimiento contractual de la empresa a la cual formalmente se encuentra vinculado el trabajador”.

7.4. Responsabilidad solidaria que deben asumir las empresas del grupo por las que el trabajador circuló para el pago de los derechos laborales post cese del trabajador.

Abogados especialistas en Derecho Empresarial

Abogados especialistas en Derecho Laboral

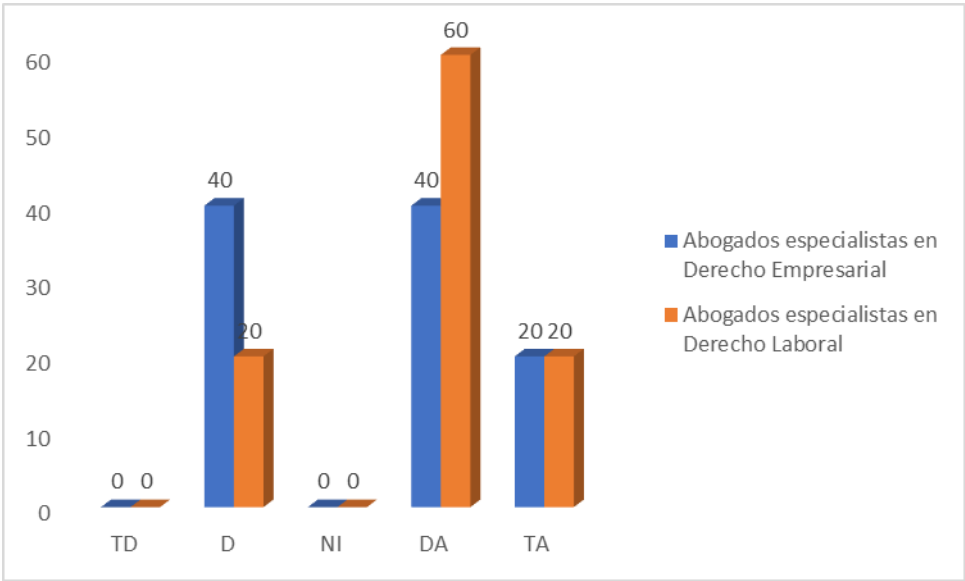
Tabla 11.- La última empresa en la que laboró el trabajador es responsable de los derechos laborales post cese laboral.

Tabla 12.- La última empresa en la que laboró el trabajador es responsable de los derechos laborales post cese laboral.

Valor Cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
TD	0	0	0
D	4	40	40
NI	0	0	40
DA	4	40	80
TA	2	20	100
Total	10	100	

Valor Cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
TD	0	0	0
D	2	20	20
NI	0	0	20
DA	6	60	80
TA	2	20	100
Total	10	100	

Gráfico 7.- La última empresa en la que laboró el trabajador es responsable de los derechos laborales post cese laboral.



De los resultados se advierte que 80% de abogados especialistas en derecho laboral señalan que la última empresa en la que laboró el trabajador es responsable de los derechos laborales post cese laboral, aunado a un 60% que le atribuyen los abogados especialistas en derecho empresarial.

Abogados especialistas en Derecho Empresarial

Tabla 13.- Todas las empresas conformantes del grupo de empresas donde laboró el trabajador son responsables del pago de los derechos laborales post cese laboral.

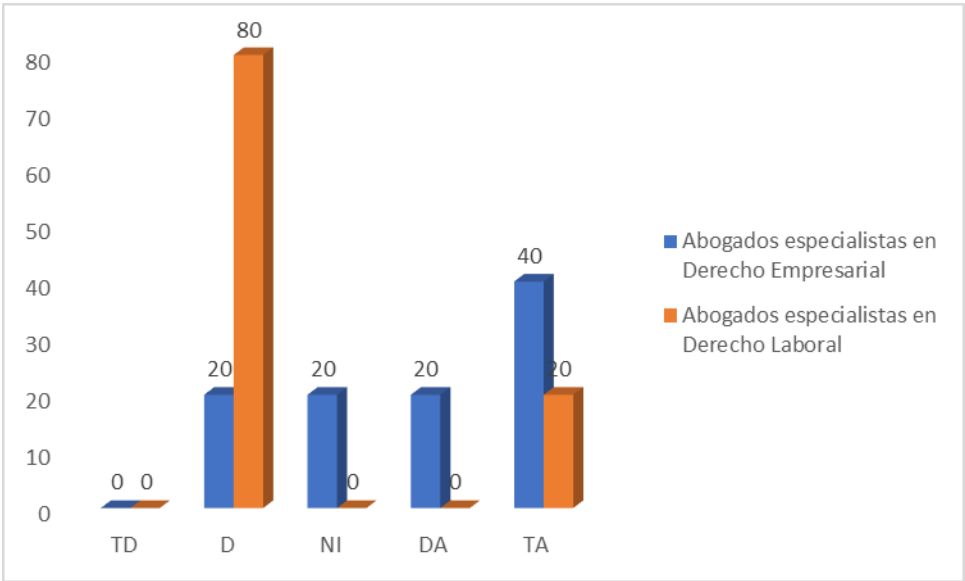
Valor Cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
TD	0	0	0
D	2	20	20
NI	2	20	40
DA	2	20	60
TA	4	40	100
Total	10	100	

Abogados especialistas en Derecho Laboral

Tabla 14.- Todas las empresas conformantes del grupo de empresas donde laboró el trabajador son responsables del pago de los derechos laborales post cese laboral.

Valor Cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
TD	0	0	0
D	8	80	80
NI	0	0	80
DA	0	0	80
TA	2	20	100
Total	10	100	

Gráfico 8.- Todas las empresas conformantes del grupo de empresas donde laboró el trabajador son responsables del pago de los derechos laborales post cese laboral.



De los resultados se advierte que 80% de abogados especialistas en derecho laboral señalan que están en desacuerdo en que todas las empresas conformantes del grupo de empresas donde laboró el trabajador son responsables del pago de los derechos laborales post cese laboral, por otro lado un 60% de los abogados especialistas en derecho empresarial están totalmente de acuerdo y de acuerdo, ello atendiendo a la actual regulación.

Abogados especialistas en Derecho Empresarial

Tabla 15.- Se debe regular la responsabilidad solidaria que deben asumir los grupos de empresas para el pago de los derechos laborales post cese laboral

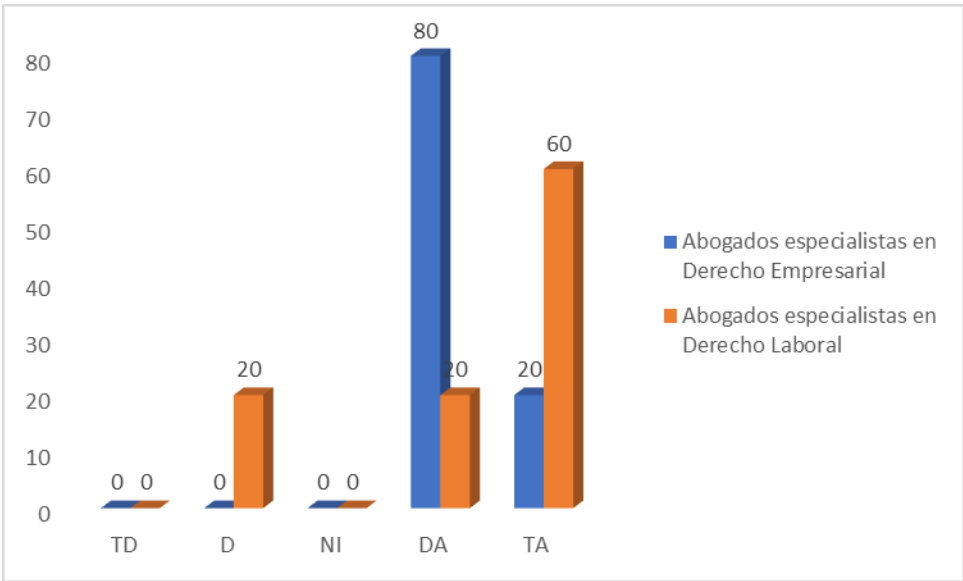
Valor Cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
TD	0	0	0
D	0	0	0
NI	0	0	0
DA	8	80	80
TA	2	20	100
Total	10	100	

Abogados especialistas en Derecho Laboral

Tabla 16.- Se debe regular la responsabilidad solidaria que deben asumir los grupos de empresas para el pago de los derechos laborales post cese laboral

Valor Cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
TD	0	0	0
D	2	20	20
NI	0	0	20
DA	2	20	40
TA	6	60	100
Total	10	100	

Gráfico 9.- Se debe regular la responsabilidad solidaria que deben asumir los grupos de empresas para el pago de los derechos laborales post cese laboral



De los resultados se advierte que 80% de abogados especialistas en derecho laboral señalan que están de acuerdo Se debe regular la responsabilidad solidaria que deben asumir los grupos de empresas para el pago de los derechos laborales post cese laboral, aunado a un 100% de los abogados especialistas en derecho empresarial, demostrando la relevancia de generar esta regulación legal.

Abogados especialistas en Derecho Empresarial

Tabla 17.- Considera que si se atribuye responsabilidad solidaria a las empresas conformantes al grupo para el pago de los derechos laborales post cese laboral se garantizan los derechos de los trabajadores

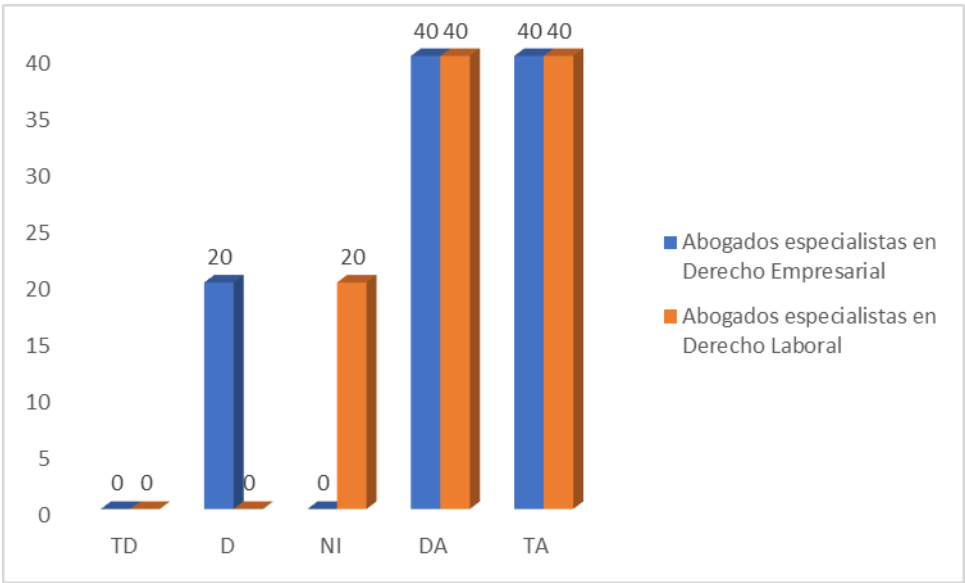
Valor Cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
TD	0	0	0
D	2	20	20
NI	0	0	20
DA	4	40	60
TA	4	40	100
Total	10	100	

Abogados especialistas en Derecho Laboral

Tabla 18.- Considera que si se atribuye responsabilidad solidaria a las empresas conformantes al grupo para el pago de los derechos laborales post cese laboral se garantizan los derechos de los trabajadores

Valor Cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
TD	0	0	0
D	0	0	0
NI	2	20	20
DA	4	40	60
TA	4	40	100
Total	10	100	

Gráfico 10.- Considera que si se atribuye responsabilidad solidaria a las empresas conformantes al grupo para el pago de los derechos laborales post cese laboral se garantizan los derechos de los trabajadores



De los resultados se advierte coincidencia de criterios, pues un 80% de abogados especialistas en derecho laboral y 80% en derecho empresarial señalan que si se atribuye responsabilidad solidaria a las empresas conformantes al grupo para el pago de los derechos laborales post cese laboral se garantizan los derechos de los trabajadores.

Abogados especialistas en Derecho Empresarial

Tabla 19.- Considera que, si se atribuye responsabilidad solidaria a las empresas conformantes al grupo, en donde circuló el trabajador, para el pago de los derechos laborales post cese se garantizan los derechos de los trabajadores

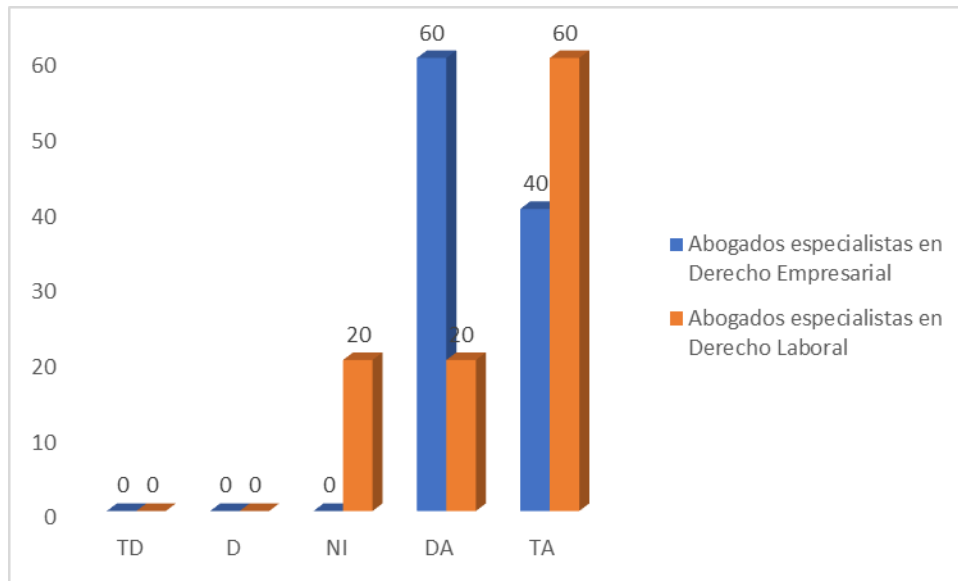
Valor Cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
TD	0	0	0
D	0	0	0
NI	0	0	0
DA	6	60	60
TA	4	40	100
Total	10	100	

Abogados especialistas en Derecho Laboral

Tabla 20.- Considera que, si se atribuye responsabilidad solidaria a las empresas conformantes al grupo, en donde circuló el trabajador, para el pago de los derechos laborales post cese se garantizan los derechos de los trabajadores

Valor Cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
TD	0	0	0
D	0	0	0
NI	2	20	20
DA	2	20	40
TA	6	60	100
Total	10	100	

Gráfico 11.- Considera que, si se atribuye responsabilidad solidaria a las empresas conformantes al grupo, en donde circuló el trabajador, para el pago de los derechos laborales post cese se garantizan los derechos de los trabajadores



De los resultados se advierte que un 80% de abogados especialistas en derecho laboral considera que, si se atribuye responsabilidad solidaria a las empresas conformantes al grupo, en donde circuló el trabajador, para el pago de los derechos laborales post cese se garantizan los derechos de los trabajadores, porcentaje reforzado con el 100% de abogados especialistas en derecho empresarial que señala lo mismo.

Respecto a los datos encontrados a través del cuestionario aplicado, se advierte que el mayor porcentaje abogados tanto especialistas en derecho empresarial, como especialistas en derecho laboral han señalado que si se atribuye responsabilidad solidaria a las empresas conformantes al grupo, en donde circuló el trabajador, para el pago de los derechos laborales post cese se garantizan los derechos de los trabajadores.

Del Fichaje, se advierte que Ubillus, señaló 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” (p. 25). Ante ello, 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” (p. 25).

Por otro lado, del análisis a la jurisprudencia, se advierte que nuestro Tribunal Constitucional, considera que la vinculación entre empresas no es suficiente para atribuir efectos laborales, como lo señaló en el Exp. 11.24 -2002 del caso Telefónica, por los ceses laborales, precisando que no existía vinculación con la empresa Perú Holding S.A.; omitiendo pronunciarse y señalar en que casos si correspondería la responsabilidad.

Según Ubillus (2015), en la sentencia de la Sala Laboral de Lima, recaída en el expediente 1792-92-BS, del 27 de abril de 1998, “se adopta el criterio de exigir, además de la dirección unitaria y agrupación de empresas, acreditar vinculación entre los trabajadores y todas las empresas que componen el grupo”.

Al respecto coincidimos en la presente investigación, pues no basta la vinculación entre las empresas, sino que el trabajado haya prestado servicios en ellas, para que pueda imputársele responsabilidad.

Los indicios adicionales para la configuración de un grupo de empresas a efectos labores son: el funcionamiento unitario de las organizaciones de trabajo de las empresas del grupo, en favor de varias de las empresas del grupo; la confusión patrimonial; unidad de caja; utilización fraudulenta de la personalidad jurídica, con creación de la empresa

aparente; y, uso abusivo —anormal— de la dirección unitaria, con perjuicio para los derechos de los trabajadores.

La sentencia del exp. 2005-0210 tramitado en la CSJ de Piura, reveló en su cuarto considerando que “existía vinculación económica entre las empresas demandadas pero excluyó de la relación procesal a una de las empresas agrupadas, en razón de que los actores no acreditaron que hubiera laborado para la referida empresa; exigiendo el requisito de circulación de trabajadores entre las empresas del grupo como requisito para establecer responsabilidad solidaria entre todas las empresas agrupadas”, argumento que refuerza los argumentos de los entrevistados, y la postura que desarrollamos en la presente investigación.

Asimismo, en la Casación 474-2003, del 19 de mayo de 2004, la Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema atribuyó responsabilidad laboral solidaria a dos empresas. basandose en la vinculación vertical entre Aerocontinente S.A. como accionista mayoritaria de Sistema de Distribución Mundial S.A.C.; y, en segundo lugar, en el hecho de que el trabajador prestó servicios para las dos, lo cual se acreditó con los certificados de trabajo otorgados al demandante.

Así también, el aún no aprobado Anteproyecto de la Ley General del Trabajo, determinó como único requisito para atribuir responsabilidad solidaria, la circulación de trabajadores entre ellas, sin realizar distinciones entre los tipos de circulación (temporal o permanente).

Para circular entre el grupo, y atribuir responsabilidad a quienes emplearon al trabajador, que este haya prestado servicios a otra empresa del mismo grupo; siendo el empleado una parte, y la otra las empresas contratantes; la prestación de servicios de manera simultánea para varias o todas las empresas del grupo.

Al respecto, la Sentencias del Tribunal Supremo español del 22 de marzo de 1991, FD. 4, y del 29 de marzo de 1978, señalaron que la consideración de la existencia de una sola relación laboral entre el trabajador y las empresas del grupo conlleva a la atribución de la responsabilidad laboral solidaria entre las empresas en las cuales ha circulado el

trabajador, sino también la posibilidad de que sea despedido o sancionado por cualquiera de las empresas; así también la renuncia del trabajador surtiría efectos en ambas empresas.

Así también, ante la Cesión definitiva, se advierte la suscripción sucesiva de contratos de trabajo, lo que presupone es la extinción o la suspensión del contrato de trabajo con la empresa anterior; en lo cual ante el primer caso nos encontramos en la posible atribución de despido arbitrario, con su indemnización correspondiente.

En los casos de cesión definitiva, también podría operar el acuerdo novatorio, establecido en el código civil, en razón de lo cual ya no operaría la indemnización por despido, pues esta sería una aceptación del trabajador, he aquí el problema del desconocimiento de las normas aplicables a la contratación laboral, y los derechos que por ley corresponden.

Según Ubillus (2014), “para acreditar la existencia de una confusión patrimonial en el grupo es necesario, en primer lugar, probar la utilización conjunta de los bienes entre las empresas del grupo y, en segundo lugar, que dicha utilización se realizó sin ninguna justificación jurídica que acredite la independencia patrimonial” (p. 31), aquí encontramos a la unidad de caja o caja única.

Es de resaltar que otra característica que nos permitirá determinar la responsabilidad solidaria de las empresas del grupo, en las cuales circuló el trabajador, será el uso abusivo de la dirección unitaria, con perjuicio para los derechos de los trabajadores.

Según Ubillus (2014), La consideración de la existencia de una sola relación jurídico laboral “es el fundamento de la atribución de una responsabilidad solidaria entre empresas jurídicamente distintas y, a su vez, el reconocimiento de una serie de derechos al trabajador, en especial el de antigüedad con todos sus efectos” (p. 36).

Presentación del modelo teórico.

De la observación, el fichaje, análisis documental y observación efectuada, se comprueba que: “Si, se atribuye responsabilidad solidaria a las empresas del grupo por las que el trabajador circuló, entonces el pago de los derechos laborales estará garantizado”.

Este modelo teórico se afianza en Sánchez (2021), en su tesis “Aspectos Laborales de los Grupos de Empresas”, quien concluyó que “Para acreditar la responsabilidad del grupo la doctrina jurisprudencial ha establecido un sistema indiciario, es decir, la existencia de un nexo o vinculación que reúna ciertas características para que el fenómeno de la agrupación de empresa tenga trascendencia en el ámbito de las relaciones laborales: dirección unitaria, confusión de patrimonio y confusión de plantillas” (p. 437).

Así también, sea afianzan en Aylwin y Rojas (2005), en su investigación “Los Grupos de Empresas y sus efectos jurídico laborales en el Derecho Comparado”, quienes concluyeron que “La constatación del grupo de empresas ha tenido como principal efecto la imputación de responsabilidad en el cumplimiento de los derechos laborales individuales a todas las empresas que integran el grupo, tanto durante la vigencia del contrato de trabajo como, principalmente, con motivo de su extinción” (p. 14).

De la misma manera, se afianzan en Silva (2020), en su tesis “Los grupos de empresas en el derecho laboral peruano: anomia, consecuencias laborales para las partes de la relación laboral y propuesta normativa”, quien concluyó que: “con relación a la circulación de los trabajadores dentro del grupo de empresas, hay que cuidar no se transgreda el principio de continuidad laboral, vale decir, todo traspaso del trabajador de una empresa a otra deberá efectuarse respetando su antigüedad y manteniendo como mínimas las mismas condiciones laborales con las que se dio inicio la relación laboral” (p. 40); ello en atención a la posibilidad de la novación subjetiva, siempre que el trabajador haya sido debidamente informado y acceda a esta figura jurídica.

Finalmente, se afianzan en Jiménez – Chávez (2016) en su tesis “La responsabilidad solidaria del grupo de empresas en las obligaciones laborales según el pleno jurisdiccional nacional laboral del año 2008”, quien concluyó que “El error más relevante que guarda

este Pleno es que deja abierta la posibilidad que los jueces extiendan la responsabilidad a los integrantes de un grupo en cuanto se pruebe la vinculación entre las empresa” (p.53).

Conclusiones

1. Se ha identificado la naturaleza jurídica de los grupos de empresas como un contrato empresarial sui generis, donde las partes tienen la posibilidad de aceptar la dirección de una empresa; o pactar igualdad potestad en la decisión, aceptando el control de al menos una de ellas. En el caso peruano, la Ley General de Sociedades restringe su aplicación a los tipos de sociedades establecidos en la, no considerando a los grupos de empresas, prescribiendo una figura similar, como lo es el consorcio, el cual es escuetamente definido, sin pormenorizar sus implicancias, figura que consideramos inaplicable al caso de vinculación de empresas. Entre las normas aplicables tenemos al Reglamento de Propiedad Indirecta, Vinculación y Grupos Económicos (RSMV 019-2015-SMV/01), y la Resolución de la Superintendencia de Banca y Seguros, Resolución SBS N° 5780-2015, de fecha 24 de setiembre del 2015, que aprueba nuevas Normas Especiales sobre Vinculación y Grupo Económico y que a su vez deroga la Resolución SBS N° 445-2000.

2. En el Perú los trabajadores pueden circular entre empresas, a partir de un contrato de vinculación empresarial, o a partir de la intermediación laboral. En el caso de grupo de empresa, esta sesión puede ser temporal o permanente, siendo que en ambos casos el trabajador debe contar con la información de su posible cesión, desde que es contratado, siendo que si se transfiere entre una y otra empresa, pueden ocasionarse limitaciones para el pago por despido arbitrario, así como restricciones al derecho a la sindicación, goce de condiciones de trabajo, entre otros.

3. Dentro de los derechos laborales de los trabajadores de los grupos de empresas, encontramos el derecho a percibir la remuneración, la jornada de trabajo, el sobretiempo y las vacaciones libertad sindical y derecho de huelga; la indemnización por despido arbitrario, el respeto a su identidad, dignidad e integridad, proscribiendo la hostilidad; y sobre todo el derecho a la estabilidad laboral.; así como el pago de los beneficios sociales post cese, siendo que este último podría afectarse; al existir imprecisión respecto a cuál de los empleadores sería el responsable de asumir los mismos.

4. Se ha determinado que un 80% de abogados especialistas en derecho laboral considera que, si se atribuye responsabilidad solidaria a las empresas conformantes al grupo, en donde circuló el trabajador, para el pago de los derechos laborales post cese, se garantizan los derechos de los trabajadores, porcentaje reforzado con el 100% de abogados especialistas en derecho empresarial que señala lo mismo. Estos resultados se afianzan en las sentencias laborales emitidas en el Perú, las cuales señalan que, existiendo vinculación de empresas y circulación del trabajador en las mismas, es factible atribuirles responsabilidad solidaria para el pago de los derechos laborales post cese del trabajador. Aunado a ello, se considera como indicios para responsabilidad solidaria: el funcionamiento unitario de las organizaciones de trabajo de las empresas del grupo, en favor de varias de las empresas del grupo; la confusión patrimonial; unidad de caja; utilización fraudulenta de la personalidad jurídica, con creación de la empresa aparente; y, uso abusivo —anormal— de la dirección unitaria, con perjuicio para los derechos de los trabajadores.

Recomendaciones

1. Se recomienda que se incluya a los grupos de empresas en la Ley General de Sociedades, precisando los requisitos para su constitución y las posibilidades de autorregulación, así como normas supletorias generales, para beneficiar a la población con claridad en las normas, así como mayor factibilidad para el ejercicio de sus derechos.
2. Se recomienda que en la Ley General de Sociedades incluyan las formas de circulación de los trabajadores entre las empresas, las cuales son temporal o permanente, así como las consecuencias jurídicas que originan en la esfera del trabajador, a fin de que el trabajador conozca sus implicancias.
3. Se recomienda que en la Ley General de Sociedades se detalle los derechos que le asistan a los trabajadores que prestan servicios a empresas vinculadas, considerando como pisos mínimos a los ya establecido, y prescribiendo la garantía del pago indemnizatorio solidario ante el despido arbitrario efectuado por el empleador de cualquiera de las empresas en las que tránsito; así como el ejercicio al derecho de reposición si así lo considerare.
4. Se recomienda la positivización de la responsabilidad solidaria a las empresas conformantes al grupo, en donde circuló el trabajador, para el pago de los derechos laborales post cese de los trabajadores, a fin de no desproteger a los trabajadores, quienes siempre son la parte más débil de la relación contractual.

Referencias Bibliográficas

- Aylwin, A. y Rojas, I. (2005). Los Grupos de Empresas y sus efectos jurídico laborales en el Derecho Comparado. *Ius et Praxis* v.11 n.2 Talca 2005. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-00122005000200006>
- Arce, E. G. (2003). *La circulación de trabajadores en los grupos de empresa*, Editorial Mergablum, Madrid.
- Arce, E. G. (2008). *Derecho individual del trabajo en el Perú: Desafíos y deficiencias*, Editorial Palestra Editores, Lima.
- Barsallo, O. G. y Ramos, S. M. (2013). La protección de los derechos laborales frente a la circulación dentro de los grupos de empresas en la Región Lambayeque periodo 2011-2012. [Tesis de grado, Universidad Señor de Sipán]. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/1369>
- Baz, J. (2002). *Las relaciones de trabajo en la empresa de grupo*. Comares, Granada.
- Blancas, C. (2006). *El despido en el Derecho Laboral peruano*. Lima: ARA Editores.
- Camps, L. M. (1994) Problemática jurídico-laboral del grupo de empresas: puntos críticos. *Revista Grupos de empresas y Derecho del trabajo*. N° 01, Madrid.
- Carhuatocto, H. O. (2011). *La utilización fraudulenta de la persona jurídica en el ámbito del derecho laboral*. [Tesis de doctorado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. [https://sisbib.unmsm.edu.pe/bibVirtualData/Tesis%20para%20marcaci%C3%B3n%20\(para%20Inform%C3%A1tica\)/2011/carhuatocto_sh/carhuatocto_sh.pdf](https://sisbib.unmsm.edu.pe/bibVirtualData/Tesis%20para%20marcaci%C3%B3n%20(para%20Inform%C3%A1tica)/2011/carhuatocto_sh/carhuatocto_sh.pdf)
- Castillo (2017). *Derecho de las obligaciones*. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Frepositorio.pucp.edu.pe%2Findex%2Fbitstream%2Fhandle%2F123456789%2F170669%2F13%2520Derecho%2520de%2520las%2520obligaciones%2520con%2520sello.pdf%3Fsequence%3D1%26isAllowed%3Dy&clen=462719
- Constitución Política del Perú (1993)
- De Arriba, M. L. (2004). *Derecho del grupo de sociedades*. Editorial Civitas, Madrid.
- Echaiz, D. (2000, agosto). Los Grupos de Empresas en la Legislación Peruana. *Revista Normas Legales*. Tomo 291, Lima.
- Echaiz, D. (2000, setiembre). Los grupos de empresas en el Perú. Análisis y propuestas para una legislación integral. *Revista Gaceta Jurídica*. Tomo 82-B, Lima.

- Embid, J. M. (1985). Caracterización jurídica del Grupo de sociedades y su significado en Derecho del trabajo. *Revista Laboral*, No 7.
- Esteve, A. (2003). *Las Asociaciones empresariales: Régimen jurídico y representativo*. Editorial Thomson Aranzadi, Navarra.
- Esteve, A. (2002). *Grupo de sociedades y contrato de trabajo*, Editorial Tirant lo Blanch, Valencia.
- Esteve, A. (2001). *Grupos de Sociedades y Contrato de trabajo*. [Tesis doctoral Universidad de Valencia]. Repositorio Universidad de Valencia.
- Falconi, J. (2005). *Responsabilidad en los grupos de sociedades y tutela de acreedores sociales*. Editorial Grijley.
- Fernández, I. (2001). *Los grupos de sociedades como forma de organización empresarial*. Editoriales de Derecho Reunidas S.A. Madrid.
- Girgado, P. (2001). *La empresa de grupo y el derecho de sociedades*. Editorial Comares, Madrid.
- González, D. G. (2015). *Efectos jurídicos en las relaciones laborales derivadas de la circulación de trabajadores dentro de un grupo de empresas*. [Tesis de grado, Universidad Nacional de Trujillo]. <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/1084>
- Herrera, M. J. (2000) *Los grupos de empresas en el ordenamiento jurídico español*. Editorial Cisspraxis, Valencia.
- Hundskopf, O. (2004). Derecho comercial temas societarios, Tomo III, Editorial Fondo de Desarrollo Editorial Universidad de Lima, Lima.
- Hundskopf, O. (1997). La regulación jurídica de los grupos de empresas. *Revista Actualidad Jurídica*, Tomo 48, Lima.
- Jiménez – Chávez, J. (2016). La responsabilidad solidaria del grupo de empresas en las obligaciones laborales según el pleno jurisdiccional nacional laboral del año 2008. [Tesis de grado, Universidad de Piura]. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Fpirhua.udep.edu.pe%2Fbitstream%2Fhandle%2F11042%2F2475%2FDER_053.pdf%3Fsequence%3D1&clen=775256
- Congreso de la República (1997). *Ley General de Sociedades Ley N° 26887*. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Fwww.oas.org%2Fjuridico%2FPDFs%2Fmesicic3_per_leysociedades.pdf&clen=1339800&chunk=true

- Manóvil, R. M. (1998) Grupo de sociedades en Derecho comparado, Editorial Abeledo Perrot, Buenos Aires.
- Martinez, J. J. (2002). Cesión lícita e ilícita de trabajadores, Editorial Tirant lo Blanch, Valencia.
- Monereo, J. L. y Molina, C. (2002). *El modelo de la regulación jurídico laboral de los grupos de empresas, una propuesta de reforma*. Editorial Comares, Valencia.
- Molina, C. (2000). La regulación laboral de los grupos de sociedades: problemas y soluciones, Editorial Comares, Valencia.
- Neves, J. (1995). Contrato de trabajo: elementos esenciales y típicos”. *Revista Gaceta Jurídica*. Tomo 15, Lima.
- Palao, G. (2000). *Los grupos de empresas multinacionales y el contrato individual de trabajo*. Editorial Tirant lo Blanch, Valencia.
- Palomeque, M. C. y Álvarez De La Rosa, M. (2000). *Derecho del Trabajo*, 8va ed., Editorial Paredes, G. (s/f) Concentración empresarial: ¿Por qué el grupo de empresas es el empleador? <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Fwww.spdtss.org.pe%2Fwp-content%2Fuploads%2F2021%2F09%2FLaborem5-425-447.pdf&cflen=884280&chunk=true>
- Pedrajas, A. (2000). *Puntos críticos interdisciplinarios en las relaciones laborales*. Valladolid Editorial Lex Nova.
- Salazar, E. (2016). *Diario Ojo Público*. El poder económico en el Perú está representado por 12 grupos empresariales. <https://ojo-publico.com/259/el-poder-economico-en-el-peru-esta-representado-por-12-empresas#:~:text=El%20poder%20econ%C3%B3mico%20est%C3%A1%20representado,sino%20por%20sus%20ingresos%20anuales>.
- Sánchez, G. (2021). Aspectos Laborales De Los Grupos de Empresas. [Tesis de doctorado, Univesitat de Valénci]. <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Froderic.uv.es%2Fbitstream%2Fhandle%2F10550%2F79524%2Faspectos%2520laborales%2520de%2520los%2520grupos%2520de%2520empresas.pdf%3Fsequence%3D1&cflen=3023823>Centros de Estudios Ramón Areces S.A., Madrid.
- Santiago, K. (1991). Consideraciones en torno a los grupos de empresas. En especial, las prácticas de circulación de trabajadores”, *Revista Relaciones Laborales*, Tomo II.

- Sempere, A. V. (2004). El Derecho del Trabajo y los Grupos de Empresas: Inventario. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, España.
- Silva, E. A. (2020). Los grupos de empresas en el derecho laboral peruano: anomia, consecuencias laborales para las partes de la relación laboral y propuesta normativa. [Trabajo académico, Pontifica Universidad Católica del Perú]. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/20583>
- Terradillo, E. (2000). *La representación colectiva de los trabajadores en los grupos de empresas: modernas fórmulas de regulación*. Editorial Consejo Económico y Social de España, Madrid.
- Terradillo, E. (2000). *Los Grupos de Empresa ante la Jurisprudencia Social Española*. Editorial Tirant lo Blanch, Valencia.
- Toyama, J. L.(2015). *El derecho individual de trabajo en el Perú - Un enfoque teórico práctico*. Lima: Gaceta Jurídica
- Villavicencio, A. (2013). El derecho al trabajo: en tránsito del despido libre al derecho constitucional garantizado. *Derecho PUCP*. <http://web.b.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=14&sid=40c710bd-56f6-4ef2-91f3-fd7ab610fe9b%40sessionmgr104>

Anexos

Anexo 1: Matriz de Consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensión	Indicadores	Instrumento
¿Cómo garantizar el pago de los derechos laborales post cese de los trabajadores que han circulado en dos o más empresas de un mismo grupo de empresas?	<p>Objetivo general Determinar cómo garantizar el pago de los derechos laborales post cese de los trabajadores que han circulado en dos o más empresas de un mismo grupo empresarial</p> <p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identificar la naturaleza jurídica de los grupos de empresas. - Describir las formas de circulación de los trabajadores que laboran para un grupo de empresas. - Listar los derechos laborales de los trabajadores de los grupos de empresas - Examinar la responsabilidad solidaria que deben asumir las empresas del grupo por las que el trabajador circuló para el pago de los derechos laborales post cese del trabajador 	Si, se le atribuye responsabilidad solidaria a todas las empresas del grupo por las que el trabajador circuló, entonces el pago de los derechos laborales estará garantizado.	Variable Independiente Atribución de responsabilidad solidaria a todas las empresas del grupo por las que el trabajador circuló	Legal Social	1. Legislación nacional 2. Legislación comparada 3. Doctrina Nacional 4. Doctrina Comparada 5 Jurisprudencia	Análisis documental Encuesta
			Variable Dependiente Garantía de Pago de los derechos laborales	Legal Social	1. Legislación nacional 2. Legislación comparada 3. Doctrina Nacional 4. Doctrina Comparada 5 Jurisprudencia	Análisis documental Encuesta Encuesta

Anexo 2: Instrumentos de Recolección de Datos
CUESTIONARIO SOBRE EL SUPUESTO DE CIRCULACIÓN DE
TRABAJADORES EN LOS GRUPOS DE EMPRESAS

INSTRUCCIONES: Lea con atención cada uno de los reactivos y responda cada uno de ellos y escoger una sola respuesta en cada una de las preguntas, marcando en la escala con una aspa(X) elegida de acuerdo con la siguiente escala. (No dejar ningún reactivo sin contestar)

- 1. Totalmente en desacuerdo (TD)**
- 2. En Desacuerdo (D)**
- 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo. (NI)**
- 4. De acuerdo (DA)**
- 5. Totalmente de acuerdo (TA)**

N°	Item	E S C A L A				
		5	4	3	2	1
01	En el Perú existen grupos de empresas					
02	Los grupos de empresas contratan bajo el régimen de la actividad privada.					
03	El Estado puede formar grupos de empresas					
04	Los trabajadores de una empresa del grupo circulan en otras empresas del grupo					
05	Los derechos laborales de los trabajadores de los grupos de empresas son los aplicables al régimen de la actividad privada					
06	La última empresa en la que laboró el trabajador es responsable de los derechos laborales post cese laboral.					
07	Todas las empresas conformantes del grupo de empresas donde laboró el trabajador son responsables del pago de los derechos laborales post cese laboral.					
08	Se debe regular la responsabilidad solidaria que deben asumir los grupos de empresas para el pago de los derechos laborales post cese laboral					
09	Considera que si se atribuye responsabilidad solidaria a las empresas conformantes al grupo para el pago de los derechos laborales post cese laboral se garantizan los derechos de los trabajadores					
10	Considera que, si se atribuye responsabilidad solidaria a las empresas conformantes al grupo, en donde circuló el trabajador, para el pago de los derechos laborales post cese se garantizan los derechos de los trabajadores					

Anexo 3: Rúbrica de Experto de Instrumentos de Recolección de Datos

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: Vilchez Guivar de Rojas, Levia Ivon
 1.2. GRADO ACADÉMICO Y PROFESIÓN: Dra. En Derecho y Ciencia Política/Abogado
 1.3. CARGO ACTUAL: Asesor Metodológico de la Escuela Nacional de Control - CGR
 1.4. INSTRUMENTO (especificar) A VALIDAR: Cuestionario
 II. AUTOR: Parraguez Díaz, Marcela Yolanda
 III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Nº	INDICADORES	CRITERIOS	SI	NO	SUGERENCIAS
1	CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.	x		
2	OBJETIVIDAD	Esta formulado de acuerdo a las hipótesis* u objetivos* planteados.	x		
3	ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.	x		
4	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica	x		
5	SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad del instrumento	x		
6	INTENCIONALIDAD	Está de acuerdo para validar las variables de las hipótesis.	x		
7	CONSISTENCIA	Está basado en fundamentos teóricos y/o científicos.	x		
8	COHERENCIA	Existe coherencia entre variables.	x		
9	METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la hipótesis.	x		
10	PERTINENCIA	El instrumento es útil para la presente investigación.	x		

*Según sea el enfoque del estudio (cuantitativo, cualitativo o mixto)

Fuente: APROBADO: 90-100% (8-10 PUNTOS) / Si observa el 50% (corregir) / Si es menor al 50% replantear.

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Aplicable

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

86%

FECHA: 10/01/2022

1



Dra. Levia Ivon Vilchez Guivar de Rojas

Constancia de originalidad de aprobación de tesis

Yo, Dra. Leyla Ivon Vilchez Guivar de Rojas, asesora de tesis, revisora del trabajo de investigación de la tesista Marcela Yolanda Parraguez Díaz, titulada: "El supuesto de circulación de trabajadores en los grupos de empresas", hago constar que luego de la revisión exhaustiva del documento constato que la misma tiene un índice de similitud de 15% verificable en el reporte de similitud del programa Turnitin.

La suscrita analizó dicho reporte de acuerdo a la Directiva para la evaluación de originalidad de los documentos académicos, de investigación formativa y para la obtención de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo -Guías de uso del Software de reporte de similitud TURNITIN, aprobado mediante Resolución N.º 659-2020-R de fecha 8 de setiembre de 2020, razón por la cual la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo-

Lambayeque, 30 de abril de 2022



Dra. Abog. Leyla Ivon Vilchez Guivar de Rojas
45051606



Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por Turnitin. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega:	Marcela Parraguez Díaz
Título del ejercicio:	CAPITULOS I, II Y III AC
Título de la entrega:	Informe final de tesis 30.04
Nombre del archivo:	Informe_final_de_tesis_Marcela_Parraguez_2022.doc
Tamaño del archivo:	967K
Total páginas:	69
Total de palabras:	15,827
Total de caracteres:	87,740
Fecha de entrega:	30-abr.-2022 10:24p. m. (UTC-0500)
Identificador de la entre...	1824997681

Bach. Parraguez Díaz, Marcela Yolanda
Autora

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO
CON MENCIÓN EN DERECHO FAMILIAR



TESIS

"El acuerdo de custodia de hijos menores de los grupos de riesgo"

Investigadora:

Bach. Parraguez Díaz, Marcela Yolanda

Asesor:

Dra. Mónica Castro de Rojas, Carla Pineda

Lima, 2022

Dra. Abog. Leyla Ivon Vilchez Guivar de Rojas
45051606

Informe final de tesis 30.04

INFORME DE ORIGINALIDAD

15%

INDICE DE SIMILITUD

14%

FUENTES DE INTERNET

1%

PUBLICACIONES

4%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

hdl.handle.net

Fuente de Internet

1%

2

www.aranzadi.es

Fuente de Internet

1%

3

repositorio.uss.edu.pe

Fuente de Internet

1%

4

repositorio.usmp.edu.pe

Fuente de Internet

1%

5

qdoc.tips

Fuente de Internet

1%

6

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

1%

7

tesis.pucp.edu.pe

Fuente de Internet

1%

8

tesis.pucp.edu.pe:8080

Fuente de Internet

1%

9

www.youblisher.com

Fuente de Internet

1%

Dra. Abog. Leyla Ivon Vilchez Guivar de Rojas
45051606

Bach. Parraguez Díaz, Marcela Yolanda
Autora