
**REFLEXIONES SOBRE LA IDENTIFICACIÓN DEL
EMPLEADOR EN EL GRUPO DE EMPRESAS. ANÁLISIS DE LA
JURISPRUDENCIA DE LA CORTE SUPREMA PERUANA**

**REFLECTIONS ON THE IDENTIFICATION OF THE EMPLOYER
IN THE CORPORATE GROUP. ANALYSIS OF THE
JURISPRUDENCE OF THE PERUVIAN SUPREME COURT**

Elmer ARCE

Doctor en Derecho, Universidad de Cádiz (España). Profesor Principal de Derecho del Trabajo, Pontificia Universidad Católica del Perú (Perú).

egarce@pucp.edu.pe

Renato ARRIOLA

Egresado de la Facultad de Derecho, Pontificia Universidad Católica del Perú (Perú). Asistente de docencia del curso Derecho Laboral Especial, Pontificia Universidad Católica del Perú (Perú).

arriola.renato@pucp.edu.pe

Fecha de envío: 13/08/2023

Fecha de aceptación: 15/09/2023

REFLEXIONES SOBRE LA IDENTIFICACIÓN DEL EMPLEADOR EN EL GRUPO DE EMPRESAS. ANÁLISIS DE LA JURISPRUDENCIA DE LA CORTE SUPREMA PERUANA

Elmer ARCE

Pontificia Universidad Católica del Perú (Perú)

Renato ARRIOLA

Pontificia Universidad Católica del Perú (Perú)

Resumen: El presente trabajo aporta reflexiones en torno a la identificación del empleador en el grupo de empresas. A tales efectos, se efectúa un análisis de la jurisprudencia de la Corte Suprema peruana.

Palabras clave: Grupo de empresas - Empleador - Corte Suprema peruana

Sumario: 1. El problema en la legislación peruana: ¿el grupo puede ser empleador o no? 2. Metodologías jurídicas de regulación del grupo de empresas. 2.1. El grupo de empresas, como ente sin personalidad jurídica, tiene condición de empleador. 2.2. No interesa que el grupo sea empleador, sino que las empresas que lo forman ejerzan poder de dirección. 3. Corte Suprema peruana: búsqueda del fraude en el grupo. 3.1. La reducción del grupo de empresas a una sola empresa. 3.2. La extensión de la responsabilidad solidaria como solución adoptada por la Corte Suprema. 3.3. Pleno Jurisdiccional Laboral de Lima del año 2008. 3.4. La Corte Suprema nunca creó un concepto de grupo empresarial. 4. La relevancia del poder de dirección para determinar responsabilidades dentro del grupo. 4.1. El ejercicio del poder de dirección simultáneo de las empresas del grupo. 4.2. La responsabilidad solidaria de las empresas que ejercen poder de dirección simultáneo. 4.3. Limitaciones en la metodología del empleador conjunto en las empresas de un grupo. 5. La Corte Suprema no ha construido el

concepto de grupo de empresas como empleador. 6. En Perú no se ha realizado el análisis del empleador instrumental o putativo.

Abstract: This paper provides reflections on the identification of the employer in the corporate group. For this purpose, an analysis of the jurisprudence of the Peruvian Supreme Court is carried out.

Keywords: Corporate group - Employer - Peruvian Supreme Court

Summary: 1. The problem in Peruvian legislation: can the group be an employer or not? 2. Legal methodologies for regulating the corporate group. 2.1. The corporate group, as an entity without legal personality, has the status of employer. 2.2. It is not important that the group be an employer, but rather that the companies that form it exercise management power. 3. Peruvian Supreme Court: search for fraud in the group. 3.1. The reduction of the corporate group to a single company. 3.2. The extension of joint liability as a solution adopted by the Supreme Court. 3.3. Lima Jurisdictional Labor Plenary of 2008. 3.4. The Supreme Court never created a concept of a corporate group. 4. The relevance of management power to determine responsibilities within the group. 4.1. The exercise of simultaneous management power of the corporate group. 4.2. The joint liability of companies that exercise simultaneous management power. 4.3. Limitations in the joint employer methodology in corporate group. 5. The Supreme Court has not constructed the concept of a corporate group as an employer. 6. In Peru, the analysis of the instrumental or putative employer has not been carried out.

1. El problema en la legislación peruana: ¿el grupo puede ser empleador o no?

Hay una vieja pregunta que no ha sido contestada aún en la legislación peruana: ¿el grupo de empresas como sujeto desprovisto de personalidad jurídica, cuando ejerce poder de dirección, puede ser empleador o no?

No es un secreto que la LPCL peruana no ha resuelto expresamente este problema jurídico. Es más, nuestra LPCL no regula un concepto normativo de empleador. Quizá la referencia más general la encontramos en la determinación de su ámbito de aplicación, cuando en su artículo 3 señala: “El ámbito de aplicación de la presente Ley comprende a todas las empresas y trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada”.

La frase “a todas las empresas” es muy ambigua, ya que en una primera lectura parece referirse sólo a las empresas con personalidad jurídica (ejemplo típico, la sociedad anónima), pero sería una interpretación absurda porque la ley laboral también se aplica a las personas naturales que dirigen un negocio y ejercen poder de dirección sobre sus trabajadores. En todo caso, la inclusión de ambos supuestos en la frase “a todas las empresas”, parte de la idea de que sólo un sujeto con personalidad (ya natural o ya jurídica) puede ser empleador.

Ahora bien, la frase “a todas las empresas” admite una segunda lectura. Además de los poderes empresariales que cuentan con una personalidad jurídica, se pueden incluir poderes empresariales sin personalidad jurídica. Si tenemos un poder de dirección, como el del grupo de empresas, que ejerce organización, control y sanción sobre trabajadores, también debe ser considerado como una empresa a efectos laborales, muy al margen de que cuente o no con la formalidad de la personalidad jurídica. En esta línea interpretativa, se parte de la idea de que el concepto de poder de dirección se independiza del sujeto que tiene personalidad.

Los efectos prácticos de la primera lectura son prohibitivos del propio grupo empresarial en el derecho laboral. Si todos los empleadores deben tener personalidad jurídica o natural, como para firmar un contrato, es obvio que el

grupo sería negado en este contexto. Al no tener personalidad, el grupo no estaría reconocido por el derecho.

Por eso, nos parece más importante y moderna la segunda lectura. La segunda lectura abre las puertas a un nuevo concepto de empleador, que centra el punto de atención más en la presencia de un poder de dirección que en la forma que asume el empleador.

2. Metodologías jurídicas de regulación del grupo de empresas

No obstante, esta segunda opción interpretativa ha construido dos caminos diferentes desde la vía teórica. Como se podrá apreciar, en ambos caminos, el poder de dirección es el concepto que tiene prioridad. Y ello es entendible, porque desde el Derecho del Trabajo lo que siempre identificó al empleador es el ejercicio efectivo del poder de dirección. Esa fue siempre su seña de identidad.

2.1. El grupo de empresas, como ente sin personalidad jurídica, tiene condición de empleador

Si el grupo de empresas es un ente sin personalidad jurídica que ejerce poder de dirección, la primera respuesta que surge es que el ordenamiento lo reconozca como un sujeto empleador. De hecho, dentro de la estructura grupal las empresas filiales pueden ejercer poder de dirección, por lo que asumirán sin lugar a dudas la condición de empleador, no obstante, el grupo como tal también debe asumir simultáneamente la condición de empleador¹.

Las empresas filiales son empresas con personalidad jurídica que encajan perfectamente en el concepto de empleador con personalidad jurídica. En

¹ La personificación del grupo de empresas ha sido un fenómeno analizado desde hace buen tiempo. Usualmente, se ha alegado la autonomía científica del derecho del trabajo y la aplicación del principio de primacía de la realidad como los dos argumentos que justifican la atribución de personería al grupo de empresas, sólo a efectos exclusivamente laborales (Castello, 2015, p. 190).

cambio, el derecho debe construir una definición de empleador más amplia si quiere admitir figuras *sui generis*, como el grupo de empresas.

Creemos que ante esta realidad corresponde construir jurídicamente un concepto amplio de empleador desde la parquedad de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Consideramos que el camino puede ser o bien desde la lógica del artículo 3 LPCL que se refiere a empresas, por lo que se entendería “empresa laboral”, o bien desde la lógica de aceptar la laguna normativa para recién al recurrir a los principios generales del derecho. Por cualquiera de estas vías, se puede aceptar jurídicamente que la LPCL admite al grupo como empleador.

¿Cuál es el efecto de esta construcción jurídica? Que todas las empresas del grupo acepten una responsabilidad conjunta. Estaríamos frente a lo que se conoce una responsabilidad solidaria entre todas las empresas con personalidad jurídica del grupo. No haría falta recurrir a una ley que impute la responsabilidad solidaria, sino que esta se deduce de la idea de que el grupo en su conjunto es empleador.

Esta primera salida jurídica se ha utilizado con reiterancia en alguna jurisprudencia extranjera. Por ejemplo, el Tribunal Supremo español elaboró un concepto de grupo laboral, luego de entender que el artículo 1.2 del Estatuto de los Trabajadores admite al grupo, aun sin personalidad jurídica, como un sujeto empleador. Es importante resaltar el análisis técnico en esta postura, en la medida que se replantea dogmáticamente la noción de empleador (Sanguineti, 2013, p. 156).

No obstante, esta postura tiene inconvenientes desde el punto de vista procesal, ya que al ser el trabajador quien alega la existencia del grupo empresarial es él quien tiene la carga de la prueba. La prueba de las interioridades del grupo y de sus poderes es una carga muy pesada sobretodo porque el trabajador no cuenta con información minuciosa de lo que pasa.

2.2. No interesa que el grupo sea empleador, sino que las empresas que lo forman ejerzan poder de dirección

Otra metodología de regulación del grupo empresarial desde lo laboral, es que abandonemos la existencia del grupo como ente sin personalidad jurídica y sólo nos concentremos en las empresas con personalidad jurídica del grupo. Esto es, la empresa matriz y las filiales.

En este caso, no hace falta construir ningún concepto jurídico que cobije al sujeto empleador sin personalidad jurídica, lo único que se necesita es probar que la empresa filial que firmó el contrato con el trabajador no es la única que ejerce poder de dirección. De esta forma, se deduce una responsabilidad compartida entre las empresas que ejercen simultáneamente el poder de dirección. Eso sí, debe quedar muy claro que no se busca al grupo como empleador, sino al ejercicio simultáneo entre dos empresas que integran el grupo empresarial. Y la responsabilidad solidaria vendría anudada al ejercicio compartido del poder de dirección.

Pregunta importante es la de definir ¿qué es “poder de dirección”? Esta pregunta es compleja, ya que el poder de dirección puede tener intensidades diversas cuando se trata de confluencia de dos empresas con personalidad jurídica. En primer lugar, el ejercicio de poder de dirección es organización o supervisión directa sobre el trabajador. Se puede tratar de órdenes, directivas de tipo inmediato. Hay una utilización o aprovechamiento en común de la prestación de trabajo y el ejercicio indiferenciado de los poderes empresariales. En segundo lugar, el ejercicio del poder de dirección puede ser una organización de la mano de obra de forma mediata. Una empresa del grupo puede establecer los parámetros generales de la política salarial de todas las empresas del grupo. O una empresa del grupo puede firmar en el contrato de prestación de servicio de seguridad tendrá un horario fijo en las puertas. En este caso, una de las entidades ejerce una suerte de poder directivo general sobre la gestión de personal, a partir de la cual las demás entidades proceden a adoptar las decisiones correspondientes en relación con el personal encargado de la realización de las actividades programadas.

El primer supuesto ha sido utilizado primero por la jurisprudencia de la Corte Suprema chilena y finalmente en el 2011 se formalizó en una ley (artículo 3 del Código del Trabajo chileno). No es un supuesto que ayude únicamente a

la regulación de las normas de un grupo, sino que también regula la tercerización y las redes de empresas en general, cuando las dos empresas comparten poder de dirección. El inconveniente es que no regula al grupo como empleador, sino a las empresas que caen en un supuesto específico: cuando ambas comparten el poder de dirección frente al mismo trabajador. A este supuesto, la doctrina ha denominado “empleador plural” (Sanguinetti, 2018, p. 135).

En el segundo supuesto, no hemos observado hasta el momento reconocimiento legal ni jurisprudencial. Es más difícil, ya que el concepto de poder de dirección es más amplio y abstracto. A este supuesto, la doctrina ha denominado “empleador complejo o incompleto” (Sanguinetti, 2018, p. 140). “Esto no supone, de todas formas, que solo califiquen a estos efectos las órdenes e instrucciones directas sobre dichos trabajadores o el ejercicio de prerrogativas de impacto colectivo inmediato sobre ellos, como las referidas a la fijación de los horarios, los turnos de trabajo y las vacaciones. Ha de tenerse en cuenta que, como se ha apuntado hace ya tiempo a nivel doctrinal, el poder de dirección no posee sólo una dimensión singular, sino también una dimensión general, en tanto poder de organizar laboralmente la empresa. Si la primera abarca las órdenes e instrucciones que el empresario o sus delegados imparten a cada trabajador para que éste de cumplimiento a su contrato, a la segunda pertenecen las decisiones globales que tienen por objeto la organización laboral de la empresa, como pueden ser, entre otras, las relativas a la determinación del volumen de la plantilla, la contratación del trabajo de modo directo o a través de técnicas de externalización productiva, los sistemas de selección y clasificación profesional, la determinación de las fórmulas retributivas y de organización del trabajo, la elección de las modalidades contractuales a utilizar o la decisión de reducir o aumentar el número de trabajadores de la empresa” (Sanguinetti, 2018, pp. 144-145).

Analicemos, en las siguientes páginas, qué opciones metodológicas ha elegido la Corte Suprema peruana para regular jurídicamente la identificación del empleador en el grupo empresarial.

3. Corte Suprema peruana: búsqueda del fraude en el grupo

La Corte Suprema de Justicia de la República peruana, en una primera etapa, ha optado por resolver el problema que plantea el grupo de empresas para el Derecho del Trabajo desde la perspectiva del fraude a la personalidad jurídica. En ese sentido, corresponde que expliquemos brevemente en qué consiste el fraude a la personalidad jurídica, para lo cual también aludiremos a algunos casos que nos permitirán ilustrar mejor esta figura.

Cuando hablamos de fraude debemos entenderlo como aquel que tiene como propósito frustrar los objetivos de la ley o dañar los derechos de un tercero, mayoritariamente de un acreedor, a quien se le deja sin poder cobrar lo que se le debe. De esta manera, con el acto fraudulento se eluden las reglas del derecho, pero no infringiéndolas directamente, sino a través de un mecanismo artificioso. Entonces, en el fraude siempre hay, por un lado, un medio o mecanismo utilizado, y de otro lado, hay un fin o un resultado perseguido y conseguido. (Ormeño, 2006, p.273)

Es pertinente destacar los presupuestos para que se produzca la figura del fraude a la ley. En primer lugar, se debe prescindir de una norma de carácter imperativo o de orden público, realizando una conducta prohibida. En segundo lugar, debe valerse de un ardid, engaño o astucia, para dar la apariencia de engaño amparándose en una norma general. En tercer lugar, la norma defraudada queda sin aplicación. Finalmente, la existencia de un daño potencial o efectivo para terceros.

Así, en el fraude a la personalidad jurídica existe una apariencia de que las empresas filiales del grupo tienen autonomía económica y funcional, cuando en realidad no la tienen y lo que ocurre en los hechos es que el grupo representa una sola y única empresa. Es decir, las empresas filiales no son empresas, sino sólo centros de trabajo sin autonomía económica. Como ya se dijo, tras cada personalidad jurídica independiente, no se advierte una realidad económica diferenciada (Cruz Villalón, 1996, p. 49).

En el fraude a la personalidad jurídica lo que existe es un funcionamiento integrado de todas las empresas del grupo. Tan así, como si se tratara de un solo bloque empresarial. Por lo que la existencia de las empresas filiales es

meramente artificial. Se habla también de que estamos ante un supuesto de confusión de patrimonios entre todas las empresas del grupo. Y los indicios son, entre otros, compartir una misma unidad física o local, realizar actividades productivas idénticas o similares, prestarse servicios entre las empresas y no cobrarse, intercambio o utilización común de bienes, maquinarias, el utilizar los mismos mecanismos de distribución y ventas de sus manufacturas, etc.

Trasladando la figura del uso fraudulento a la personalidad jurídica al ámbito del Derecho del Trabajo, en este ámbito se utiliza fraudulentamente a las personas jurídicas de las filiales con el ánimo de que el grupo empresarial eluda las obligaciones laborales que le corresponden como empleador, tales como la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa, las gratificaciones, vacaciones anuales y descansos remunerados, entre otros.

3.1. La reducción del grupo de empresas a una sola empresa

Una de las Casaciones pertinentes para analizar la búsqueda del fraude a la personalidad jurídica por parte de la Corte Suprema es la Casación N°3733-2009 Lima, en la cual la Corte Suprema resolvió el recurso de casación interpuesto por el GRUPO RPP Sociedad Anónima respecto de la demanda de reintegro de beneficios sociales y otros. La Corte Suprema afirma que ha quedado acreditada la existencia del grupo económico por los siguientes motivos: 1) la participación de acciones en ambas empresas de Manuel Delgado Parker, 2) la relación familiar de los accionistas que pertenecen al mismo grupo empresarial GRUPO RPP, y 3) ambas empresas funcionan en el mismo local.

Particularmente, consideramos que estos indicios no son tan determinantes para concluir que existe un fraude a la personalidad jurídica, en tanto la relación familiar de los accionistas del mismo grupo no es un indicio importante para concluir que existe un ánimo de aparentar independencia formal y funcional de una de las empresas del grupo. Del mismo modo, el hecho de que ambas empresas funcionen en el mismo local es un asunto que puede no tener ninguna relevancia, ya que podemos preguntarnos qué pasaría con las empresas que se encuentran ubicadas dentro del mismo edificio empresarial

donde se alquilan oficinas. Sin embargo, lo importante es dejar sentado que la Corte Suprema peruana busca al grupo que no es grupo, ya que más allá de la eficacia de los indicios pretende determinar si el grupo está actuando como una sola y única empresa.

Otra Casación que evidencia la postura de la Corte Suprema de buscar al grupo de empresas fraudulento es la Casación Laboral N°3069-2009- La Libertad, que resolvió el recurso de casación interpuesto por Telefónica del Perú S.A.A. en el proceso que versó sobre reintegro de remuneraciones y otros. La Corte Suprema, en este caso, enumeró los elementos identificados por la Sala que permitieron concluir la presencia de un grupo conformado por las codemandadas Telefónica del Perú y Telefónica Servicios Comerciales. Dichos elementos eran los siguientes: 1) la participación activa del apoderado de Telefónica Servicios Comerciales, quien en representación de esta empresa celebró el contrato de condiciones de trabajo con el demandante, a pesar de que un mes antes había ejercido el cargo de Sub Gerente de Gestión y Administración de Recursos Humanos de Telefónica del Perú, 2) la existencia de un mismo domicilio social de ambas empresas, y 3) los anuncios periodísticos donde se presentan como Grupo Económico Telefónica del Perú y sociedades filiales.

Así, la Corte Suprema señaló que la Sala motivó adecuadamente su decisión y, en consecuencia, declaró improcedente el recurso de casación interpuesto por Telefónica del Perú. Es importante mencionar que los elementos enunciados en el anterior párrafo eran relevantes para saber si nos encontrábamos frente a un grupo de empresas, sin embargo, parece que en este caso por el solo hecho de que nos encontremos frente a un grupo de empresas, la Corte Suprema estimó que estamos frente a una sola y única empresa. La jurisprudencia reconoce al grupo como empleador, allí donde realmente no existe grupo, sino una sola empresa con apariencia formal de grupo. Es decir, se vuelve a perseguir el fraude de la personalidad jurídica, a riesgo de confundir el concepto de grupo de empresa con grupo fraudulento.

3.2. La extensión de la responsabilidad solidaria como solución adoptada por la Corte Suprema

Una de las Casaciones que evidencia la postura de la Corte Suprema de extender la responsabilidad solidaria a las empresas codemandadas como solución a la problemática del grupo de empresas es la Casación N°3152-2009, en la cual se resolvió el recurso de casación interpuesto por Telefónica del Perú S.A.A., donde dicha empresa señaló como una de las causales del recurso de casación la inaplicación del art 1183° del Código Civil, afirmando que la Sala se equivocó al sostener que existía solidaridad entre las codemandadas solo por el hecho de que Telefónica del Perú poseía un porcentaje de acciones de la empresa codemandada, y señalando que el *ad quem* estaba inaplicando las normas sobre la solidaridad al presente caso.

La Corte Suprema en este caso señaló que se había acreditado de forma incuestionable que las codemandadas formaban parte del mismo grupo empresarial, encontrándose por tanto vinculadas económicamente, y afirmó que es un ámbito que no puede analizarse dentro de los alcances del art 1183° del Código Civil, sino dentro del ámbito de protección de los beneficios sociales de los trabajadores, destacando su carácter prioritario e irrenunciable que ha sido consagrado en los artículos 24 y 26 inciso 2 de la Constitución Política, por lo que esta es la razón que justifica el pago de los créditos laborales del demandante.

Del mismo modo, la Corte Suprema hizo alusión a los artículos 24° y 26° inciso 2° de la Constitución Política, sin embargo, no consideramos que el principio de irrenunciabilidad consagrado en el art 26° de la Constitución sea de utilidad para la resolución de la controversia en el presente caso. El principio de irrenunciabilidad de derechos se refiere a la prohibición de todos los actos de disposición del titular de un derecho que recaigan sobre derechos originados en normas imperativas y la transgresión de esta regla se sanciona con la invalidez (Neves, 2009, p.127). En ese sentido, no encontramos la lógica de aplicar el principio de irrenunciabilidad de derechos al presente caso, en vista de que en

ningún momento ha existido un acto de disposición de un derecho de parte del trabajador, por lo no encajaría el supuesto para la aplicación de este principio.

Del mismo modo, también consideramos que la Corte Suprema no explica adecuadamente cómo el extremo del artículo 24° de la Constitución que señala que el pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquier otra obligación del empleador se aplica al presente caso, pues simplemente se limita a mencionarlo, sin explicar su vinculación a la resolución de la controversia.

Como se puede apreciar, estos argumentos no son los adecuados para sustentar la responsabilidad solidaria del grupo, más aún si la Corte Suprema persigue los grupos fraudulentos. La solución debió ser más simple: “si el grupo es fraudulento, esto es, el grupo es una sola y única empresa, entonces habría una responsabilidad simultánea de todas las empresas que conforman el grupo fraudulento”. No se trata de una responsabilidad solidaria en puridad de términos, sino de una responsabilidad imputable al grupo como una sola y única empresa. La empresa que subyace a un grupo fraudulento es la única responsable por todas las deudas laborales.

No obstante, el problema de esta postura jurisprudencial es que se deja exento de responsabilidad patrimonial a los grupos llamados reales, pues sólo se centra la atención en los grupos fraudulentos.

3.3. Pleno Jurisdiccional Laboral de Lima del año 2008

En el año 2008 se llevó a cabo el Pleno Jurisdiccional Laboral, en el que se discutieron diferentes temas, uno de los cuales fue la responsabilidad solidaria en las obligaciones laborales. La pregunta que daba lugar a la discusión era la siguiente: ¿En materia laboral resulta procedente disponer la solidaridad en el pago de las obligaciones laborales en supuestos distintos a los previstos en el artículo 1183° del Código Civil o en forma exclusiva y excluyente en los casos regulados por esta norma?

La primera ponencia señalaba que existe solidaridad en las obligaciones laborales no solamente cuando se configuran los supuestos previstos en el

artículo 1183° del Código Civil, sino además en los casos en los que exista vinculación económica o grupo de empresas. Los fundamentos de esta ponencia radican esencialmente en los diferentes dispositivos normativos que definen al grupo económico, entre los que se encuentran la Resolución de SBS N°445-2000 y la Resolución Conasev N°090-2005-EF/94.10 de 23 de diciembre de 2005.

De otro lado, la segunda ponencia señalaba que existe solidaridad en las obligaciones laborales únicamente cuando se configuran los supuestos previstos en el artículo 1183 del Código Civil, siendo esta la única norma legal que establece los criterios de solidaridad para el cumplimiento de las obligaciones. El fundamento de esta postura estriba en que no es posible distinguir donde la ley no distingue y el Código Civil en su artículo 1183° es terminante al establecer que la solidaridad no se presume, sino que por ley o pacto expreso se establece en forma expresa. En el caso del Derecho del Trabajo, en donde sin existir norma o pacto expreso respecto de la responsabilidad solidaria, se entablan pretensiones procesales contra dos o más sociedades, no obstante el emplazante no haya prestado labores en todas ellas, siendo el fundamento para tal propósito el considerar la existencia de vinculación entre dichas sociedades. En ese sentido, señalaban que resulta atendible que, en sede laboral, cuando se demande la responsabilidad solidaria de dos o más personas jurídicas se exija el cumplimiento de los presupuestos del artículo 1183° del Código Civil.

La primera postura obtuvo una votación de 66 votos a favor, por lo que fue la elegida. De esta manera, el Pleno adoptó por unanimidad la primera postura, que enuncia lo siguiente:

“Existe solidaridad en las obligaciones laborales no solamente cuando se configuran los supuestos previstos en el artículo 1183 del Código Civil sino, además, en los casos en los que exista vinculación económica, grupo de empresas, o se evidencie la existencia de fraude con el objeto de burlar los derechos laborales de los trabajadores”.

Asimismo, acordaron que se presente una propuesta legislativa en el siguiente sentido: Solicitar a la Sala Plena de la Corte Suprema de Justicia de la

República para que en ejercicio de sus facultades presente una iniciativa legislativa respecto a la regulación de la solidaridad en materia laboral.

Nuestra postura es sumamente crítica respecto del Pleno. En primer lugar, consideramos que no se puede crear responsabilidad solidaria desde un Pleno Jurisdiccional. A través de dicho Pleno, que ni siquiera tiene el carácter normativo en la Ley Orgánica del Poder Judicial, no se puede contravenir el art 1183° del Código Civil que exige que la responsabilidad solidaria sea impuesta por ley o contrato.

En segundo lugar, otra crítica que realizamos al Pleno es que utiliza como términos distintos la vinculación económica y el grupo de empresas, cuando a efectos empresariales son lo mismo. El grupo de empresas está conformado por empresas con vínculos económicos y accionariales. Por ello, no queda claro cuáles son los supuestos adicionales a los contemplados en el artículo 1183 del Código Civil.

En tercer lugar, otra de las críticas que realizamos al Pleno es que sanciona con responsabilidad solidaria la existencia del fraude con el objeto de burlar los derechos laborales de los trabajadores. Al respecto, no encontramos la lógica de esta postura, pues si nosotros encontramos un fraude a los derechos laborales de los trabajadores no optaríamos por la vía de la responsabilidad solidaria, sino que lo más sensato es optar por la vía del levantamiento del velo societario y sancionar al grupo que no funciona como tal, es decir, se articula el comportamiento mínimamente autónomo de las unidades empresariales y que asimila, por este motivo, su comportamiento al de una única empresa (Arce, 2003, p. 250).

En otras palabras, lo que nosotros sostenemos es que carece de sentido extender la responsabilidad solidaria cuando nos encontramos frente a un fraude, tal como ha sido la línea jurisprudencial de la Corte Suprema, en la medida que el propio ordenamiento jurídico nos da un remedio para enfrentarlo, el cual viene a ser el levantamiento del velo societario, una institución destinada a evitar que detrás de un formalismo jurídico que cumple un papel de escudo se desarrollen actividades que perjudican a ciertos accionistas de la sociedad o a terceros vinculados en un contrato (Trazegnies, 2004, p.12) (que en este caso

vienen a ser los trabajadores) y la aplicación de la teoría del derecho para el fraude, tomando en consideración los numerosos intentos de construir una teoría general del fraude como fenómeno unitario dentro del Derecho Civil, materia que no corresponde al presente artículo pero que ha sido desarrollada ampliamente en otros espacios.

3.4. La Corte Suprema nunca creó un concepto de grupo empresarial

Como lo hemos venido desarrollando a lo largo del presente artículo, hemos podido apreciar que en una primera etapa la Corte Suprema optó por resolver el desafío que planteaba el grupo de empresas para el Derecho del Trabajo a partir de la vía de la búsqueda del fraude a la personalidad jurídica. De esta manera, primero se identificaban los elementos constitutivos o indicios que permitían inferir que nos encontrábamos frente a un grupo de empresas, para posteriormente identificar ciertos rasgos que conducían a la Corte Suprema a concluir que las empresas codemandadas no contaban con la independencia económica y funcional, así como tampoco asumían las responsabilidades por su cuenta. Entonces, lo que ocurría en dichos casos es que en los hechos existía una única empresa – en cuyo caso sustituye al grupo fraudulento – que centraliza todos los poderes de las empresas filiales aparentes.

Frente a ello, nosotros sostenemos una postura muy crítica respecto de la forma en que la Corte Suprema ha venido resolviendo las controversias jurídicas sobre esta problemática. Consideramos que la vía de buscar el fraude a la personalidad jurídica es insuficiente en tanto no logra resolver de la manera más idónea posible el reto que representa el grupo de empresas real en el Derecho del Trabajo.

Finalmente, la Corte Suprema peruana nunca enfrentó el problema de si el grupo empresarial, como tal, puede ser empleador. Y menos aún, se ha preguntado si un ente sin personalidad jurídica, como el grupo, puede ostentar la condición de empleador. La metodología utilizada por nuestra jurisprudencia, presidida por el fraude, nos conduce a regresar al concepto decimonónico de la personalidad jurídica. La Corte Suprema va en busca de los grupos de empresa

fraudulentos cuando en realidad estos no son grupos, ya que en estos casos las empresas filiales son una mera apariencia y en los hechos solamente existe una única empresa que utiliza a las empresas filiales para eludir el pago de las obligaciones laborales. En este punto, nuestra Corte Suprema no ha podido hilvanar un concepto “nuevo” de de empleador, para los casos de empleadores desprovistos de personalidad jurídica, como sí lo hizo en su momento el Tribunal Supremo español cuando interpretó que el artículo 1.2 del Estatuto de los Trabajadores se aplica al caso de empleadores, tengan o no personalidad jurídica.

4. La relevancia del poder de dirección para determinar responsabilidades dentro del grupo

Luego de agotarse la metodología explicada, esto es, la búsqueda del grupo fraudulento en nuestra jurisprudencia casatoria, la Corte Suprema ha empezado a explorar nuevas metodologías para imputar responsabilidades dentro del grupo de empresas. En esta nueva etapa se busca identificar las empresas del grupo que ejercen poder de dirección sobre los trabajadores, aun cuando éstas no hayan firmado contratos con aquellos trabajadores ni sean formalmente sus empleadores. Es decir, se abandona la idea de imputar responsabilidades a todas las empresas del grupo y se centra en imputar responsabilidades únicamente a las empresas que ejercen un poder de dirección simultáneo sobre el trabajador. Para ello, nos serviremos de dos casaciones importantes que nos permiten observar esta nueva manera de afrontar el problema por la Corte Suprema.

4.1. El ejercicio del poder de dirección simultáneo de las empresas del grupo

En la Casación N°10759-2014, la Corte Suprema resolvió el recurso de casación interpuesto por Dante Hugo Barbis Ayres en el proceso sobre pago de beneficios sociales. La Corte Suprema resolvió la controversia tomando en

consideración el contrato de locación de servicios, donde en una de las cláusulas se aprecia que las codemandadas como integrantes del grupo “Distriluz” contrataron al demandante para que preste sus servicios de asesoría técnica especializada en tecnología informática, hecho que se encuentra ratificado con la tarjeta de presentación, los informes de actividades y los correos electrónicos, en los que además de verificarse las labores para las empresas del consorcio se acredita el carácter subordinado y permanente de las labores, con lo que se demuestra la naturaleza laboral de la relación contractual que ha existido con las codemandadas integrantes del grupo empresarial DISTRILUZ.

Además, la Corte Suprema menciona que, al haberse beneficiado de las labores del demandante y al aparecer todas las empresas del grupo como co contratantes con el mismo trabajador, corresponde a los miembros integrantes del grupo de empresas el pago solidario de los beneficios sociales que se han generado a favor del demandante, sin perjuicio de reconocer que cada una de las empresas tengan una autonomía y personalidad jurídica propia, y afirmando que ello encuentra justificación en el Principio de Primacía de la Realidad por encima de las formas jurídicas.

Además, otro aspecto relevante en el fallo es que se ha acreditado el carácter subordinado y permanente de las labores en cada una de las codemandadas, es decir, en este caso la Corte Suprema está identificando que ha existido el ejercicio simultáneo de un poder de dirección por parte de las empresas codemandadas. Las empresas del grupo ejercen un poder de dirección directo con el mismo trabajador. Quizá no hay un grupo fraudulento, pero sí existe una cotitularidad patronal.

Otra de las casaciones que permite apreciar la búsqueda del ejercicio de poder de dirección de las empresas de parte de la Corte Suprema y la extensión de la responsabilidad solidaria a las codemandadas es la Casación N°4871-2015 Lima, donde la Corte resolvió el recurso de casación interpuesto por Corporación Lindley S.A en el proceso sobre indemnización por daños y perjuicios.

En el presente caso, la Corte Suprema señala que se debe tener en cuenta que Corporación Lindley S.A no solo coordinaba la venta de los productos que elaboraba, sino que, además, a través de los denominados desarrolladores

supervisaba las labores de la demandante. La Corte Suprema señala que la empresa matriz, es decir Corporación Lindley, supervisaba las labores de la demandante. En otras palabras, sostiene que la empresa matriz ejerció un poder de dirección sobre la demandante cuando esta no era su empleadora, sino cuando formalmente se encontraba bajo el poder de dirección de la codemandada, unas de las empresas del grupo.

4.2. La responsabilidad solidaria de las empresas que ejercen poder de dirección simultáneo

Nos parece que el argumento para sustentar la solidaridad debe ser muy simple. No pasa por la necesidad de que la ley impute responsabilidad solidaria a las empresas que ejercen un poder de dirección conjunto, ya que basta imputar responsabilidad por sólo el hecho de que las empresas ejercen poder de dirección simultáneo sobre el mismo trabajador. En la lógica de nuestro artículo 4 LPCL, existe relación laboral en toda prestación personal, remunerada y subordinada. Ello, sin importar que alguna de estas empresas, o todas, tengan relación jurídico formal con el trabajador y las demás no.

Quizá esta técnica de imputación directa de responsabilidades solidarias, puede cuestionarse en el Perú utilizando el argumento de la desnaturalización de la relación laboral que precisan las normas de tercerización o intermediación. Como se sabe, si es que dos empleadores ejercen poder de dirección simultáneo en el marco de una tercerización o intermediación, lo que corresponde es desnaturalizar el contrato con la empresa de servicios y establecer la relación jurídico contractual con la empresa principal o usuaria. En efecto, en estos supuestos, no hay responsabilidad solidaria, sino únicamente responsabilidad de una de las empresas. No obstante ello, no nos parece que debe aplicarse la desnaturalización del contrato dentro del grupo empresarial, puesto que esta figura ha sido recogida excepcionalmente en la normativa de tercerización o intermediación. Creemos que debe aplicarse, con toda la fuerza, el artículo 4 LPCL, que al ser más general regularía esta situación no prevista para los casos de grupo empresarial.

Por su parte, la Corte Suprema ha buscado otros argumentos para sustentar la responsabilidad solidaria de las empresas que ejercer poder de dirección conjunto y simultáneo sobre un mismo trabajador. En la Casación N°10759-2014, la Corte Suprema utiliza como fundamentos para determinar la responsabilidad solidaria de las empresas el Principio de Primacía de la Realidad y la prioridad en el pago de las obligaciones laborales establecido en los artículos 24 y 26 de la Constitución Política. De esta manera, podemos concluir que, pese a que la Corte Suprema resolvió el caso concreto por la vía de la búsqueda del poder de dirección de las empresas, el recurrir al Principio de Primacía de la Realidad y a los artículos 24 y 26 de la Constitución Política es un argumento que permanece inalterable para la Corte Suprema cuando se trata de extender la responsabilidad solidaria a las codemandadas.

Como es obvio, la aplicación del principio de Primacía de la Realidad es bienvenido, ya que lo que ocurre en los hechos es que todas las empresas ejercen poder de dirección beneficiándose además de las labores del demandante, más allá de que todas o una de ellas sean formalmente su empleador. Sin embargo, se vuelven a mencionar los artículos 24 y 26 de la Constitución que, como ya se dijo, no pueden aparecer como sustento de la responsabilidad solidaria.

Finalmente, la Casación N°4871-2015 Lima, donde se discute la responsabilidad solidaria de la Corporación Lindley S.A., señala que en materia laboral la regla de que la responsabilidad solidaria se imponga por ley no es tan absoluta, puesto que por la naturaleza de los derechos que se discute opera algunas excepciones a la regla, las mismas que se han venido reconociendo en la jurisprudencia, a tal punto que estas se plasmaron en el Pleno Jurisdiccional Laboral del año 2008. Nuevamente, consideramos muy peligroso que los jueces se atribuyan sin más, la potestad de crear obligaciones solidarias sin necesidad de atribución legal previa.

4.3. Limitaciones en la metodología del empleador conjunto en las empresas de un grupo

A partir de las dos casaciones recientemente analizadas podemos apreciar que en esta segunda etapa la Corte Suprema no ha identificado al grupo de empresas como empleador, sino que lo que ha realizado es buscar el ejercicio del poder de dirección en las empresas: en la Casación N°10759-2014 la Corte se refirió al carácter subordinado y permanente de las labores que prestó el demandante en las empresas del consorcio, mientras que en la Casación N°4871-2015 la Corte señaló que la empresa matriz, a través de los denominados desarrolladores, supervisaba las labores de la demandante.

Así, si analizamos minuciosamente ambas casaciones, en ningún momento la Corte Suprema reconoce como empleador al grupo de empresas. Lo que realiza la Corte Suprema es identificar y analizar ciertas conductas de parte de las empresas y posteriormente concluye si estas constituyen o no un ejercicio del poder de dirección de parte de las empresas. En caso de que la Corte concluya que estas conductas sí constituyen un ejercicio del poder de dirección de las empresas, el fallo ordenará el pago solidario de las empresas codemandadas.

Si bien este avance jurisprudencial debe ser aplaudido, consideramos que nuevamente se construye sobre la base de las personas jurídicas que conforman el grupo de empresas. Las empresas imputadas siempre serán personas jurídicas (matriz o filiales) que cuentan con personalidad jurídica propia, por lo que el grupo de empresas como tal, como empleador sin personalidad jurídica, no existe para la Corte Suprema peruana. Por ello, esta construcción centrada en el ejercicio del poder de dirección conjunto de las empresas del grupo, abandona el objetivo de identificar al grupo de empresas como empleador complejo, compuesto por un empleador sin personalidad jurídica y sus correspondiente empresa matriz y empresas filiales.

5. La Corte Suprema no ha construido el concepto de grupo de empresas como empleador

En la que hemos identificado como la primera etapa de la Corte Suprema respecto a los fallos laborales sobre grupos de empresas advertimos que el

razonamiento utilizado por los magistrados consistió en la búsqueda del fraude a la personalidad jurídica para extender la responsabilidad solidaria. De otro lado, en la segunda etapa la Corte Suprema dejó de lado la búsqueda del fraude a la personalidad jurídica para adentrarse en la búsqueda del poder de dirección de las empresas para determinar si correspondía extender la responsabilidad solidaria.

No obstante, por más que la Corte haya dado solución a las controversias laborales referidas al grupo de empresas, a partir de la revisión de las diferentes casaciones expedidas observamos que en ninguna de las dos etapas la Corte Suprema se preocupó por construir un concepto propio de grupo de empresas.

El panorama jurídico es, por lo demás, incierto. No existe legislación que regule los grupos empresariales y sus particularidades. Tampoco la jurisprudencia de la Corte Suprema ha podido elaborar un concepto de empleador que trascienda los cercos del concepto de personalidad jurídica y del ejercicio del poder de dirección. El efecto de todo ello es que los grupos reales siguen sin regulación, ya que sólo se han intervenido los grupos fraudulentos. Esta situación es preocupante, sin embargo, a la vez, abre las puertas a una necesidad de reflexión que permita regular el poder de dirección en los grupos empresariales, como estructuras complejas.

No creemos que la única vía de regulación sea la imputación de responsabilidades a un ente sin personalidad jurídica. Han sido muchas las legislaciones que han fracasado en este intento. La búsqueda del empleador perdido al interior de una estructura empresarial compleja, genera muchos problemas. Por ejemplo, como quiera que existen varios poderes de dirección en el grupo (ente sin personalidad, matriz, filial), ¿quién prueba qué instancia está ejerciendo el poder de dirección? ¿el trabajador?. O, si hay varios poderes de dirección dentro del grupo, ¿cómo ejercer la prueba del ejercicio del poder de dirección por determinada instancia? ¿el empleador tiene obligación de dotar de esta información al trabajador?. Creemos más bien que la búsqueda del empleador perdido dentro del grupo ha sido una “quimera”, en la que el derecho y los dogmáticos han fracasado.

Finalmente, una luz de esperanza se está abriendo con una metodología más novedosa. Esta es la del empleador instrumental o putativo. Quizá la mayor crítica que podamos hacer a esta nueva metodología es que su uso depende más de una voluntad legal que de un voluntarismo judicial. No obstante, pasamos al último punto para dejar planteada esta nueva metodología, que permite solucionar varios de los problemas laborales que plantea la estructura empresarial de grupo.

6. En Perú no se ha realizado el análisis del empleador instrumental o putativo

El concepto del empleador instrumental o putativo se refiere a una noción de empleador de carácter meramente instrumental, en la cual no es necesario probar el ejercicio del poder de dirección para convertirse en centro de imputación de obligaciones laborales (Sanguineti, 2018, p. 145). Esta tesis surge a partir de la búsqueda del empleador perdido como reacción a la crisis del modelo de identificación del empleador para superar al formalismo contractual e imputar la responsabilidad de las deudas sociales al sujeto que en los hechos ejerce el poder de dirección (Arce, 2019, pp. 95-96).

La dificultad que surge en la técnica del empleador perdido, como ya se dijo, es que la carga de la prueba del ejercicio del poder de dirección por un sujeto distinto al que celebró el contrato de trabajo le corresponde al propio trabajador, por lo que la técnica probatoria es la del caso por caso, que termina siendo poco eficaz. Por ello, surge la tesis del empleador instrumental o putativo como una forma de corregir el defecto metodológico y reconocer cierta relevancia a los empleadores que no figuran como tales porque no celebraron un contrato de trabajo. Así, se supera la tesis que identifica al empleador con el sujeto que firma el contrato de trabajo.

Arce nos señala dos fundamentos de la técnica del empleador instrumental o putativo, partiendo del cuestionamiento de por qué se le da relevancia a un sujeto que no tiene vínculo jurídico con el trabajador. La primera de las razones es la protección de los derechos fundamentales del trabajador,

ya que lo importante es satisfacer estos derechos, incluso si tenemos que recurrir a un tercero que no es el empleador para ello. En realidad, se convoca a un tercero, que no es empleador, y se le imputan responsabilidades para salvar el ejercicio de los derechos laborales. La segunda razón es la utilidad patrimonial obtenida por la red en su conjunto, puesto que, si bien en el contrato el trabajador labora para un empleador concreto, en los hechos trabaja para una red accionarial que se beneficia económicamente en su conjunto (2019, p.97). En algunos casos, también podemos sumar como argumento la aplicación del Principio de Primacía de la Realidad.

Como se puede ver, en esta técnica no es necesario analizar quién ejerce el poder de dirección. Es decir, desaparece la búsqueda del fraude y del empleador perdido. Lo único que importa es dictar reglas concretas que permiten proteger los derechos de los trabajadores, imputando responsabilidades a un tercero que no es empleador. Por ejemplo, si una empresa filial de un grupo no le paga sus beneficios sociales al trabajador, la ley o la jurisprudencia puede imputarle responsabilidad a las demás empresas del grupo por dos razones. Primero, el cobro de las remuneraciones y los beneficios sociales tienen relevancia constitucional (artículo 24 Constitución), por lo que es absurdo que el sistema jurídico permita, sin hacer nada, que se mantengan deudas impagas de beneficios sociales². Segundo, las empresas de un grupo pertenecen a una misma red accionarial, por lo que, al beneficiarse de modo directo o indirecto de la labor del trabajador, existe un factor de atribución que sustentaría la responsabilidad en conjunto de las empresas del grupo.

Otro ejemplo. Si la rotación de forma sucesiva de un trabajador por las empresas del grupo perjudica la suma de sus derechos de antigüedad, la ley o la jurisprudencia puede, por una disposición concreta, ordenar la suma de los periodos trabajados en las distintas empresas del grupo, más allá de qué empresa haya ejercido poder de dirección sobre el trabajador. Otra vez, los

² No se trata de aplicar el artículo 24 de la Constitución para sustentar la responsabilidad solidaria, como lo hacía la Corte Suprema peruana cuando perseguía el fraude. La Corte Suprema pedía indicios de fraude a la personalidad jurídica de las empresas del grupo, por lo que ya no era necesario sustentar la responsabilidad solidaria. Aquí, se menciona el artículo 24 de la Constitución para resaltar la relevancia constitucional de los derechos en juego.

argumentos son los siguientes: primero, sería absurdo que la personalidad jurídica plural de las empresas del grupo generen una distorsión en la suma de los periodos laborales y ello afecte de distintas formas al trabajador (remuneraciones, ascensos, estabilidad con un periodo de prueba repetido, etc); en segundo lugar, el hecho de que todas las empresas pertenezcan al grupo empresarial, es un argumento que abona en su responsabilidad conjunta. Como se ve, las demás empresas del grupo no son empleadoras del trabajador, pero se le imputan responsabilidades concretas para salvaguardar los derechos que se encuentran en juego.

Ahora que tenemos claro el contexto en el que surge la técnica del empleador instrumental o putativo y en qué consiste precisamente esta, podemos afirmar que de todas las Casaciones que hemos analizado a lo largo del presente artículo, en ninguna de estas ha existido un análisis de la Corte Suprema respecto al grupo de empresas como empleador putativo.

En la primera etapa la Corte Suprema resolvió las controversias sobre los grupos de empresas desde la búsqueda del fraude a la personalidad jurídica; primero identificaba los elementos constitutivos que acreditaban la existencia de un grupo de empresa, para posteriormente identificar ciertos indicios que demostraban que en realidad solo existía una única empresa, mientras que las empresas filiales en realidad eran empresas aparentes, que carecían de toda independencia formal y funcional. En dicha etapa a la Corte no parecía interesarle quién ejercía el poder de dirección sobre los trabajadores, sino que lo único que parecía importar era identificar el fraude a la personalidad jurídica; de manera que no era una prioridad en dicha etapa aplicar la técnica del empleador putativo, pues si en principio no importaba quién ejercía el poder de dirección sobre los trabajadores, entonces no resultaba de utilidad imputar las deudas sociales al sujeto que en los hechos ejercía el poder de dirección.

De otro lado, en la segunda etapa la forma de solucionar las controversias de la Corte Suprema consistió en la búsqueda del ejercicio del poder de dirección de las empresas. Como lo hemos mencionado, en esta etapa la Corte daba mucha importancia al hecho de que los trabajadores hayan prestado labores subordinadas y permanentes en cada una de las empresas del grupo.

Somos concientes que la técnica del empleador instrumental supera una idea muy anclada en el Derecho del Trabajo tradicional. Permite escapar del cerco permanente que siempre ha tenido el empleador respecto al contrato de trabajo. Sólo quien firma el contrato puede ser el empleador o asumir las responsabilidades que emanan de tal vínculo. Esta idea se desvanece en el empleador instrumental. Aquí recurrimos a un tercero, sin vínculo jurídico con el trabajador, para evitar distorsiones en sus derechos³. ¿Ello se presta a la arbitrariedad?. No lo creemos, dado que la técnica del empleador instrumental sólo se hara efectiva al interior de un grupo (empresas relacionadas entre sí por vinculaciones accionariales y económicas). Este es su sustento dogmático. De ahí que antes de admitir la tesis del empleador instrumental, tanto la ley o la jurisprudencia deben identificar qué requisitos debe cumplir un conglomerado empresarial para ser considerado un grupo de empresas a los efectos laborales.

³ Esta metodología del empleador instrumental ya tiene antecedentes jurisprudenciales en España. Así, en un grupo empresarial, ante una huelga planteada en una de las empresas de dicho grupo, precisamente la que se encarga de la impresión de las publicaciones, el resto de empresas acudieron a la contratación externa de las actividades que, desde la constitución del grupo como tal, se encargaba a la empresa que soportó la huelga. “En esas condiciones, la radical alteración de las dinámicas de funcionamiento coordinado de las empresas del grupo, producida como consecuencia de la convocatoria de la huelga, vació de contenido en parte, el derecho fundamental a la huelga privándole de la repercusión externa de la misma a través de una puntual modificación de los procesos productivos imperantes en el grupo empresarial” (Sentencia TS español 3657/ 2018, de 3 de Octubre 2018). En este caso, se imputó como responsable de la eficacia del derecho de huelga a todas las empresas del grupo y no sólo a la empresa en la que se había producido la medida de presión.

Bibliografía

- ARCE, E. (2014). Metodología de regulación de los grupos de empresa en el Derecho Individual del Trabajo. Congreso Trinacional Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, (pp. 237-251).
- ARCE, E. (2019). “La crisis del concepto de empleador en las redes empresariales. Análisis de casos sobre el empleador putativo o instrumentan en el Perú”. En Wilfredo Sanguinetti, *La construcción del Derecho del Trabajo de las redes empresariales* (pp. 93-102).
- BAYLOS, A. y COLLADO, L. (1994). *Grupos de empresa y derecho del trabajo*. Editorial Trotta.
- BAZ, J. (2002). *Las relaciones de trabajo en la empresa de grupo*. Editorial Comares.
- CARHUATOCTO, H. (2011). *La utilización fraudulenta de la persona jurídica en el ámbito del derecho laboral* (Tesis para optar el título de doctor en derecho y ciencias políticas). Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- CASTELLO, A. (2015). *Grupo de empresas y derecho del trabajo*. Fundación de Cultura Económica.
- CRUZ VILLALÓN, J. (1996). “Notas acerca del régimen contractual laboral en los grupos de empresa”. En *Temas Laborales*, nº 38, pp. 31-73.
- NEVES, J. (2009). *Introducción al derecho del trabajo*. Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú.
- ORMEÑO, M. (2006). El uso fraudulento de la persona jurídica. En Universidad de Lima (Ed.), Libro homenaje Facultad de Derecho (pp. 261-294). Fondo Editorial Universidad de Lima.
- SANGUINETI, W. (2013). “Las transformaciones del empleador y el futuro del derecho del trabajo”. En Wilfredo Sanguinetti, *Derecho del Trabajo, tendencias actuales*. Editorial Grisley.
- SANGUINETI, W. (2018). “El empleador plural, empleador complejo y el empleador instrumental en las redes de empresa”. Wilfredo Sanguinetti y Juan Bautista Vivero. *Impacto laboral en las redes de empresa*, Editorial Comares.

Recursos electrónicos

ARCE, E. (2003). "Grupo de empresas y derecho laboral". *IUS ET VERITAS*, 13 (26), pp.245-258. Disponible en <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/16246>.

TRAZEGNIES, F. (2004). "El rasgado del velo societario dentro del arbitraje". *IUS ET VERITAS*, 14 (29), pp.12-22. Disponible en <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/11485>.