

ARTÍCULO ORIGINAL

LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA DE LAS OBLIGACIONES LABORALES EN LOS GRUPOS EMPRESARIOS, DOCTRINA Y JURISPRUDENCIA; EL CASO PERUANO

JOINT AND SEVERAL LIABILITY FOR LABOUR OBLIGATIONS IN EMPLOYER GROUPS, DOCTRINE AND JURISPRUDENCE; THE PERUVIAN CASE

 **Valdivia Corzo, María Gracia**¹

Universidad Católica de Santa María. Arequipa, Perú

<https://orcid.org/0000-0002-5490-8992>

Recibido: 18/05/2022

Aceptado: 10/11/2022

Publicado: 30/11/2022

RESUMEN

Las transformaciones en la forma de organizar el trabajo han traído aparejados cambios en la forma en que se produce y se reproduce la sociedad. Los cambios tecnológicos, la producción a escala y la descentralización productiva conllevan nuevas formas de cooperación y coordinación entre el capital y el trabajo, pero, a su vez, implican nuevas realidades sociales sobre las cuales el derecho debe operar. En este caso, la transformación de la propia figura del empleador se ve afectada, y, por lo tanto, la forma en que las obligaciones laborales se configuran.

El presente trabajo tiene por objeto analizar la forma nacional en que este fenómeno se presenta a través de la responsabilidad solidaria de los grupos económicos. La presente investigación es de tipo y alcance correlacional-explicativa, las bases del análisis son normativas, doctrinarias, jurisprudenciales y documentales.

Para llevar a cabo la corroboración de los objetivos planteados, se ha utilizado la técnica de la encuesta, situada dentro de la metodología cuantitativa. La técnica escogida presenta un cuestionario con preguntas cerradas, dirigido a 52 abogados especialistas en derecho laboral. También, dentro de las técnicas de la metodología cualitativa, se ha incluido análisis documental, normativo, jurisprudencial y doctrinario, lo que convierte a esta en una investigación de tipo mixta.

Palabras clave: Responsabilidad solidaria; Grupo empresario; Derecho laboral.

¹ Abogada litigante en el área de Derecho del Trabajo, Seguridad y Previsión Social y Defensa del Consumidor. Conciliadora Extrajudicial. Especialista en Derecho Laboral y Gestión Legal de Recursos Humanos. Especialista en Derecho Procesal Constitucional y Administrativo. Maestro en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Master en Innovación Pedagógica y Gestión de Centros Educativos. mvaldiviac@ucsm.edu.pe



ABSTRACT

Technological changes, scale production and productive decentralization entail new forms of cooperation and coordination between capital and labor, but at the same time imply new social realities on which the law must operate, in this case the transformation of the figure of the employer is affected and therefore the way in which labor obligations are configured, the present work aims to analyze the national form in which this phenomenon is presented through the joint and several liability of the economic groups, the present research is of a correlational-explanatory type and scope, the bases of the analysis are normative, doctrinal, jurisprudential and documentary, likewise the instrument used consisted of a questionnaire with structured questions addressed to 52 lawyers specialized in labor law

Keywords: *Solidarity responsibility; Business group; Labor law.*

INTRODUCCIÓN

Hay algo en los clásicos del derecho que pareciera trascender las limitaciones temporales, es por ello que, para el desarrollo del presente trabajo, es un buen punto de partida la visión del gran jurista Carnelutti, quién, con cierta sorna, señala que la Ley aparece como un intento de contención, ahí donde los individuos, arrastrados por intereses propios y pasiones, en vez de abrazarse como hermanos, se despedazan como lobos (Carnelutti, 2012, p. 8). En este sentido, ante la falta de sistematicidad normativa, la doctrina y la jurisprudencia, se alzan intentando constituirse en una herramienta de contención, en la delimitación jurídica de los efectos de las obligaciones laborales en los grupos empresarios. Esto lo hacen, por un lado, poniendo de manifiesto la necesidad de tutelar al trabajador que se ve gravemente perjudicado en el cobro de sus créditos laborales, con la figura del empleador insolvente; por otro lado, garantizando la libertad de empresa y el derecho a la libertad de contratación del empleador. Parafraseando nuevamente a Carnelutti, las reglas de juego encuentran su razón de ser en la capacidad de establecer de manera justa, la victoria de quién así lo merece (2012, p. 6).

Si bien este es un fenómeno multicausal, la base material sobre la cual se organiza el grupo empresarial no puede explicarse sin dar cuenta de las transformaciones en la forma de organizar el trabajo de las sociedades contemporáneas, es decir, la forma en que las sociedades producen bienes y servicios. Es así como la competencia entre capitales fue la que en un principio llevó al desarrollo del modelo fordista y taylorista de producción, mediante el cual se reducían los costos de producción gracias a la integración vertical de toda la matriz productiva de la propia organización empresarial.

Por un lado, la forma de organización fordista de la producción se caracteriza por una estructura central de todo el proceso productivo, de las materias primas a la obtención del producto final, lo que posibilita contener todo el proceso en un mismo espacio. Esta radicación del proceso productivo en un mismo establecimiento permite concentrar allí la mayor parte de la producción, así como la mano de obra. Esta forma de trabajo implica el desarrollo íntegro del producto en una sola localización, así como el desarrollo del manejo de los instrumentos y el aprendizaje de los mismos y su manipulación segmentada. Esto, en su momento, permitió acortar tiempos de producción y tender hacia una economía de escala en la que la productividad de los trabajadores devino eficiente y aminoró costos.

Asimismo, esta forma de organizar el trabajo permitió, durante muchos años, una regulación laboral con sujetos plenamente identificables, donde no cabían dudas sobre la figura del empleador, la figura de la empresa y los elementos que determinaban la subordinación del trabajador.

La empresa, entendida como la suma de los elementos personales, materiales e inmateriales que se organizan bajo una dirección para el logro de los fines económicos (Rodríguez Mancini, 2013, p. 275) comenzó a sufrir transformaciones en su interior con el advenimiento de los cambios producidos a partir de la década de 1970, que signaron la crisis del fordismo y el advenimiento del toyotismo. Esta forma de organizar la producción, junto con la potenciación del fenómeno de la globalización, abrió las puertas a la descentralización de la producción de bienes y servicios, mediante la tercerización y la deslocalización (Confaloneri, 2012, p. 36). Es así como, aquello que con anterioridad era un elemento excepcional durante el anterior sistema de producción, ahora se vuelve la regla: el abastecimiento de elementos externos a la empresa va tomando progresivamente un carácter preponderante dentro de la organización. Por un lado, la tercerización, en la que aparecen nuevos sujetos -tales como empresas o trabajadores autónomos-, desgranando y fragmentando el proceso productivo, mediante la contratación o subcontratación de trabajos o servicios. Esto implica, para la elaboración del producto final, la intervención de empleados que pertenecen a otras empresas. Por otro lado, la deslocalización, un proceso mediante el cual la misma empresa traslada parte del proceso productivo a otros países o regiones dentro del mismo país, guiados por la búsqueda de mayor beneficio gracias a los menores costos de producción derivados de las desigualdades geográficas, ya sea a través de salarios más bajos, una menor carga impositiva o una mayor cercanía al consumidor final, entre otras razones (Guarasa, 2007, pp. 57-60). Junto a estos, aparecieron otros fenómenos como expresión de la descentralización, tales como el teletrabajo o trabajo a domicilio, la cesión de partes del establecimiento o el proceso de filialización.

En la legislación nacional, existe falta de una ley capaz de establecer criterios objetivos, uniformes y con los mecanismos adecuados para garantizar la seguridad jurídica al respecto. Se delinearán, por lo tanto, una serie de interrogantes que orientarán el despliegue de este trabajo, acerca de la solidaridad de los grupos empresarios ante las obligaciones laborales que se traducirán en los siguientes objetivos de este análisis:

- Determinar si el solo hecho de pertenecer a un grupo empresario implica la responsabilidad solidaria de las obligaciones laborales
- Indagar las definiciones, alcances y características de un “grupo empresario”
- Reconocer si existe en el ordenamiento laboral una definición de “grupo de empresas” y si tiene una relación con la descentralización empresarial
- Analizar cómo se ha expedido el STC al respecto
- Examinar si existen alternativas

En el presente artículo, se pretende un acercamiento a un fenómeno poco tipificado o clasificado dentro de parámetros erróneos; esto es, el estudio de los grupos económicos y su responsabilidad solidaria. La importancia radica en que las consecuencias de lo antes mencionado trascienden los aspectos doctrinarios del debate para pasar a operar en la realidad. De esta forma, se pretende generar un cambio en la forma de conceptualizar a los grupos empresarios para evitar el entorpecimiento del tratamiento que en la actividad legal requiere.

Se advierte, además, la falta de elementos normativos explícitos, ordenados y actualizados que lo aborden, por lo que se espera aportar fundamentos que ayuden a un debate fructífero y una solución adecuada.

Se trata, en definitiva, de poner en discusión errores acontecidos tanto en la doctrina como en las leyes, así como en los mismos sujetos que trabajan ejerciendo el derecho.

Existen varios trabajos que desarrollan los ejes que pretende abordar este trabajo y que significan un punto de partida para el desarrollo del análisis requerido por los objetivos de este trabajo. Se sintetizan algunos más recientes a continuación.

Gutiérrez Guerrero (2018), hace una descripción del contexto jurídico nicaragüense, en lo que refiere a las relaciones laborales triangulares y la responsabilidad solidaria derivadas de estos vínculos. Su objetivo es poder desarrollar recomendaciones que mejoren el sistema de responsabilidad establecido. Identifica tensión entre la ley adjetiva y ley sustantiva, y leyes especiales, ya que predomina la idea de que la responsabilidad solidaria es una herramienta para garantizar los derechos de las personas trabajadoras si hubiera incumplimientos del empleador y esto se traduce en afectaciones a la seguridad y tutela jurídica de las partes de la relación laboral. Como solución propone “1. Creación y activación de mecanismos de regulación de las empresas auxiliares. 2. La delimitación de supuestos que den lugar a la imputación de responsabilidad en la empresa principal. 3. Otorgar derechos de información y retención a la empresa principal” (p. 37).

Por otro, Romero Carrera (2021) analiza documentalmente, la figura de responsabilidad solidaria dentro del ámbito laboral, en el contexto de la legislación ecuatoriana y su aplicación en las relaciones empleador-trabajador. Entre los principales hallazgos sostiene que la figura de la responsabilidad solidaria brinda un eminente aporte en el ámbito laboral, ya que permite garantizar los derechos de los trabajadores; por ello el Estado establece medidas precautelarias y sancionatorias para quién incurra u ocasione un perjuicio para la otra parte o el tercero involucrado.

El trabajo de Núñez Arévalo (2019) denominado “La responsabilidad solidaria de los Grupos de Empresas frente a los adeudos laborales”, tiene por objetivo establecer la forma de regulación de la responsabilidad solidaria de los Grupos de Empresas para evitar el ejercicio abusivo del derecho de la parte empleadora frente al cumplimiento de deberes laborales. Entre sus hallazgos, concluye que los presupuestos que configuran la responsabilidad solidaria de los Grupos de Empresas en las relaciones laborales son los siguientes: vinculación económica, la prestación de servicios, la confusión patrimonial y la utilización abusiva del grupo de empresas.

Herdoíza Holguín y Pangol Lascano (2021), en su investigación, pretenden establecer un análisis reflexivo, crítico y jurídico de la legislación aplicable al levantamiento del velo societario para la ejecución de sentencias de origen laboral en el Ecuador. Afirman que la doctrina del levantamiento del velo societario, nace para evitar que se generen abusos en el uso de la personería jurídica, y constituye una vía que permite a los acreedores penetrar el patrimonio del socio o accionista. Mediante el estudio de casos, emergen hallazgos en donde los derechos de los trabajadores, a pesar de ser reconocidos bajo sentencia judicial, no pueden ser ejecutados de forma plena, por las maniobras fraudulentas ejecutadas previamente por los integrantes de la persona jurídica que simularon actos jurídicos, para esconder el patrimonio de las empresas y dejar desprotegidos a los trabajadores. Agregan que como conclusión del rompimiento del hermetismo de la persona jurídica, se busca proteger los derechos de los acreedores, con la aplicación de acciones procesales reguladas

por ley, y vincular las obligaciones impagas al patrimonio de las personas naturales detrás de la fachada societaria.

METODOLOGÍA

Es una investigación básica, enfocada en obtener información sobre la forma en la que se establece la solidaridad de las obligaciones laborales en los grupos económicos. Se intentarán despejar ciertos interrogantes, producto de la falta de normas sistematizadas sobre la problemática en el ámbito del derecho laboral como:

¿A qué hace referencia el concepto de “grupo empresario”? ¿Existe en el ordenamiento laboral una definición de “grupo de empresas”? ¿Cuál es su relación con la descentralización empresarial? El sólo hecho de pertenecer a un grupo empresario ¿implica la responsabilidad solidaria de las obligaciones laborales? ¿Cómo se ha expedido el STC al respecto? ¿Existe una alternativa?

El nivel del trabajo es descriptivo. En investigación hay una tendencia creciente a la triangulación de metodologías cuantitativas-cualitativas, por cuanto es el investigador o la investigadora quien debe unirlas complementariamente en función del aspecto que pretenda resaltar de su **objeto**. Así, por un lado, se ha recurrido, dentro de la metodología cualitativa, mediante la técnica de análisis documental de normativas y fuentes jurisprudenciales, como así también bibliografía concerniente a la temática convocante. Por otro lado, se desarrolló una segunda instancia cuantitativa, con la ejecución de encuestas breves que responden a la tarea de producir datos útiles, tabulados y analizados, para contrastar con el examen documental y poder sustentar científicamente el fenómeno social que se intenta problematizar. El cuestionario se ha planificado con base en la obtención de información relevante a los fines de corroborar o refutar los objetivos planteados. Su función es doble: por un lado, “pretende colocar a todos los entrevistados en la misma situación psicológica y, por otro lado, mediante un sistema de notaciones simples, facilita el examen y asegura la comparabilidad de las respuestas” (García Ferrando, 2000, p. 180). La estructura constó de tres preguntas con respuesta de tipo cerrada: 1) ¿El reconocimiento de la existencia de un grupo económico implica la responsabilidad solidaria de las obligaciones laborales?, 2) Como abogado actor por parte del trabajador, ¿ha obtenido sentencias favorables que no ha podido cobrar por la insolvencia del empleador?, 1) ¿El artículo 1182 del CC establece la solidaridad del grupo empresario? La población estuvo constituida por una muestra de 52 abogados especialistas en derecho laboral seleccionados mediante muestreo probabilístico.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

¿QUE SON LOS GRUPOS EMPRESARIOS?

A continuación, se presentarán los resultados de las encuestas realizadas mediante la representación en tablas y gráficos de cada una de las preguntas que contenía el formulario utilizado, para luego contrastar con el análisis documental.

- 1) *¿El reconocimiento de la existencia de un grupo económico implica la responsabilidad solidaria de las obligaciones laborales?*

Tabla 1

Responsabilidad solidaria patológica

Dimensiones	Niveles				Total	
	Si		No		R	%
	R	%	R	%		
responsabilidad solidaria patológica	17	32.7	52	67.3	52	100

Fuente: Elaboración propia

Figura 1

Gráfico responsabilidad solidaria patológica



Fuente: elaboración propia.

Respecto a si la existencia de un grupo empresario implica la solidaridad de las obligaciones laborales, el 32.7% de los encuestados ha respondido que sí, mientras que el 67.3 de los mismos ha respondido negativamente

No existe, dentro del ordenamiento interno, una normativa laboral referida al tratamiento de los grupos empresarios. Por esta razón, para su identificación será de vital importancia la revisión de la jurisprudencia. De la lectura de expedientes nacionales se puede vislumbrar los elementos que la componen como tal. Sin embargo, no hay dentro del ámbito jurídico una definición de “grupo de empresas”, debido, posiblemente, al dinamismo que sus elementos poseen.

En el **expediente No 1792-92-BS** es visible la distinción del tribunal de alguno de ellos: por un lado, es un conjunto de empresas con una personalidad jurídica independiente cada una. Esto es lo que el expediente remarca como una **pluralidad de empresas**, en la que cada una mantiene su **autonomía jurídica**, pues mantienen una personería propia que las hace portadoras de derechos y obligaciones. Cada una de las empresas que conforman la mencionada pluralidad mantiene una autonomía interna, al menos en su aspecto formal, referido al objeto societario o fin para el que fueron creadas. Sin embargo, su integración al grupo empresario implica **una dirección común y unificada**. Este elemento aglutinante es primordial para el posterior establecimiento de la responsabilidad solidaria. No obstante, existe en la doctrina mucha confusión sobre el elemento de dirección, porque es en este donde, se establece la forma de vinculación al grupo económico.

En la práctica se encuentra mayoritariamente con una gradualidad que va desde la coordinación entre empresas del grupo que funcionan de manera horizontal, hasta situaciones de completa subordinación por parte de una empresa a un órgano de dirección de otra sociedad que asume un rol dominante en la dirección organizacional. Esta puede implicar tanto un control en la política financiera, como una subordinación absoluta en todos los elementos de la vida activa empresarial, tales como la dirección sobre ventas, producción y manejo o contratación de personal (Febles Pozo y Nayiber, 2016, pp223-232). Se debe distinguir el elemento típico del grupo empresarial de la forma concreta en que esta se realiza, la existencia de un **interés superior del grupo empresarial**, que posee un distinguible objetivo económico. Este es resultado del propio plan común de producción, su existencia no implica un mayor o menor grado de coordinación o dominación entre las partes del grupo empresarial, y con el que se realizará además el control sobre las mismas. Es justamente el peso específico que cada empresa aporta a ese interés generalizado, el elemento determinante que va a tomar la dirección. Esta vinculación tendrá, como consecuencia, una modulación en la autonomía decisional que cada empresa individual puede tener y, por lo tanto, una modulación en el ejercicio operacional de los poderes jerárquicos que el propio empleador tiene sobre sus trabajadores dependientes. La forma que va a tomar esta modulación siguiendo la lógica hasta aquí desplegada dependerá, entonces, del lugar que ocupe la empresa en cuestión dentro del propio proceso de producción.

Con base en lo dicho anteriormente, aquí se sostiene que el interés objetivo que nace de la propia integración a un mismo proceso productivo, es anterior tanto al control como a la unidad de dirección, por lo tanto, muchos de los debates doctrinarios acerca de la forma que esta debe tomar para establecer si existe o no un grupo empresarial resultan superfluas. Sin embargo, estos debates se traducen, muchas veces, en normativas que generan un mayor nivel de confusión, como se puede observar lejos del derecho laboral, en la TUO en su art 4 de la LMYPE N° 008-2008-TR, que define al grupo empresario como un *“conjunto de empresas, que están sujetas al control de una misma persona natural o jurídica...”* Así mismo la ley le otorga a este control un carácter permanente *“(…) se mantendrá mientras continúe el control a que se refiere el párrafo anterior”* (Art 4). Lo que hace la normativa es confundir el control con la dirección unificada, mientras lo que debería hacer es establecer el interés común que subyace en la forma organizacional. Este mismo error puede observarse en la regulación de la Superintendencia de Banca, Seguros y Administración, en la Res. 5780-2015 que, al definir grupo económico, menciona la pluralidad de entes jurídicos actuantes en el mismo, pero es pasible de ser tipificado *“cuando alguno de ellos ejerce control sobre el otro”* (Art8). Aquí se aprecian varios errores doctrinarios que se ven volcados en las normas, en las que se confunde la relación y el interés que personifican los entes al actuar, con el ente mismo o la acción que realizan.

Esto mismo se ha observado en los resultados de las encuestas realizadas a los colegas del fuero laboral. Quienes ven en la propia determinación de la calidad del grupo empresario una obligación laboral solidaria, utilizan esa categoría bajo la influencia de la normativa mercantil, donde la propia calidad implica ciertos elementos de dependencia y control hacia el interior del grupo empresario, que, de probarlos, pueden generar responsabilidad solidaria. Tras la falta de claridad en esta distinción, se montan mucho de los problemas acaecidos a la hora de establecer si existe o no responsabilidad solidaria por parte del grupo empresarial. Al establecerse la denominación de grupo económico a partir de la configuración del control de una empresa o administrador sobre el resto del conjunto,

y no sobre el interés real y productivo que las une, el desarrollo doctrinario siguiente no puede ser otro que el de una actividad patológica. De esta manera, se reemplaza el proceso real de descentralización productiva por una pretensión de fraude económico.

Es importante resaltar este fenómeno en vista a la necesidad de generar una normativa sistematizada. Por esta razón, una aproximación más sensata de la problemática implica reconocer que, efectivamente, los grupos económicos realizan fraudes a la Ley y estos deben tener sanciones por los hechos realizados. Sin embargo, el fundamento de esta forma de organización empresarial no es el fraude, sino la competencia. El tratamiento patológico que se hace del grupo empresarial deja por fuera de cualquier posibilidad de tutela jurídica. Un sin fin de situaciones que no pueden ser abordadas desde la pretendida antijuricidad. Los jueces de los tribunales laborales, al abordar la problemática, frecuentemente hacen uso de estas leyes o normativas que permiten establecer límites o puntos de referencia a través de la primacía del principio de realidad, lo cual resulta útil, por ejemplo, para establecer el criterio impositivo, pero no para determinar si debe haber o no, para el caso concreto, solidaridad en los créditos laborales. El reglamento del TUO del DL N 008-2008 TR establece con criterios casi exclusivamente económicos, la determinación de la existencia o no de un "Grupo económico", por ejemplo, que "Una persona natural o jurídica posea más de treinta por ciento (30%) del capital de otra persona jurídica, directamente o por intermedio de un tercero." (Art 4 inc. 1). Este tipo de criterios, que a veces son tenidos en cuenta por los jueces laborales, no sirven para establecer el tipo de vinculación existente. No hay un cambio cualitativo entre el 29% y el 30% que haga que mute la relación, no es el cambio de un porcentaje a otro el que determina la naturaleza jurídica de la vinculación, por esta razón la práctica del Derecho Laboral debe mantenerse alejada de este tipo de criterios. Se confunde el ente o su accionar con la relación, servirá para diferenciar los regímenes impositivos que le corresponderá a uno u otro, pero es efectivamente una mala técnica jurídica. No se debe inventar un grupo empresario jurídico, por contraposición a uno económico para hacer de este un uso patológico, sino tomar el grupo empresario como lo que es en su propia lógica económica y establecer, a partir de éste, su regulación normativa, cargas, derechos y obligaciones.

Hasta aquí se han establecido los elementos constitutivos del grupo empresario, por lo que se examinarán y comentarán algunas cuestiones finales antes de analizar la responsabilidad laboral solidaria de los grupos económicos.

¿QUIÉN ES MI EMPLEADOR?

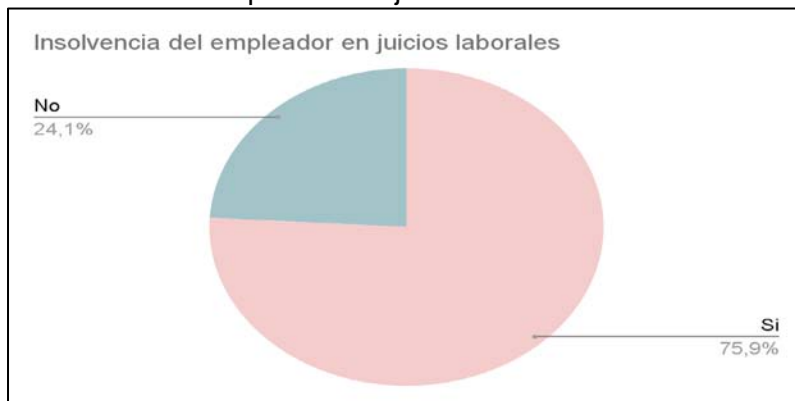
- 2) Como abogado actor por parte del trabajador, ¿ha obtenido sentencias favorables que no ha podido cobrar por la insolvencia del empleador?

Tabla 2

Insolvencia del empleador en juicios laborales

Dimensiones	Niveles				Total	
	Si		No		R	%
	R	%	R	%		
Insolvencia del empleador en juicios laborales	32	38.5	20	61.3	52	100

Fuente: elaboración propia

Figura 2**Insolvencia del empleador en juicios laborales**

Fuente: elaboración propia

Respecto a la pregunta en el ejercicio de la profesión por la insolvencia del empleador ante sentencias favorables, el 75.9% de los encuestados ha respondido que no ha podido ejecutar alguna sentencia con resultado favorable por la insolvencia del empleador, mientras el 24.1% de los encuestados no se ha enfrentado a la situación.

Como se ha visto en la primera parte de este artículo, la forma de la organización del trabajo ha cambiado y, con ello, la realidad laboral. La respuesta jurídica, que siempre va por detrás de los acontecimientos, se ha vuelto lenta e ineficiente. Es así como el principio protectorio que tutela al trabajador se ha visto raído, mientras las transformaciones mencionadas anteriormente traen aparejadas distintas consecuencias jurídicas. Por eso, para entender la naturaleza de la responsabilidad solidaria en las obligaciones laborales de los grupos empresarios, se vuelve necesario asociarlo a la problemática de la identificación del empleador. Esto es así porque el trabajador tiene un contrato *inter pares* con el empleador, que, en principio, los obliga a ambos, pero cuando el trabajador realiza su actividad dentro de un grupo de empresas, es posible que tenga que efectuar las mismas en un establecimiento de un tercero. Este tercero, dentro de las formalidades de su contrato, no es su empleador. Sin embargo, de este muchas veces va a recibir órdenes. La causa de esto se encuentra en que el producto de su trabajo queda objetivado en un bien o servicio que excede al de su empleador particular, debido a la múltiple red de empresas con autonomía jurídica o trabajadores autónomos que se encuentran vinculados en dicha relación. Esta realidad, que excede al derecho, puede utilizarse para realizar todo tipo de fraudes, pero su fundamento se expresa en la fragmentación del poder de dirección. Sin embargo, su causa más sustanciosa puede encontrarse en el inevitable divorcio de las últimas décadas entre el negocio jurídico y el contrato de trabajo. La escala en la que se realiza la producción hoy implica una bifurcación del poder de dirección empresarial en múltiples entes, así, para la realización de un negocio jurídico un mismo empresario puede utilizar un arsenal inmenso de contratos, sociedades, tipos de asociaciones y personerías diferenciadas en las que, como empleador, queda desdibujado en varios centros fragmentados de imputación normativa. Indefectiblemente, son los supuestos de hecho los que han cambiado y a los que el Derecho Laboral aún no ha adecuado sus disposiciones. El empleador que recepta el Artículo 9 de nuestra Ley, hoy se ha visto transformado, por lo que es imperante un debate urgente en la transformación de la Ley laboral y la posibilidad de generar figuras de empleadores múltiples físicos y jurídicos, capaces de receptar las transformaciones de hecho en la forma de organizar el trabajo.

Se deduce, a partir de las encuestas realizadas a los colegas del fuero laboral, que la insolvencia por parte del empleador es, lamentablemente, un suceso que se repite con gran frecuencia, como se observa en las figuras 1 y 2. Si bien la pregunta fue realizada en términos generales y no necesariamente destinada a los grupos empresarios, los alarmantes resultados muestran que es una realidad más a la que el Derecho Laboral debe enfrentarse buscando nuevas formas de protección. Ante la falta de normativa con relación a la actividad de los grupos empresarios, la jurisprudencia ha tenido que enfrentarse a la situación con las pocas herramientas con las que ya cuenta, estableciendo el criterio de empleador a partir del poder de dirección. Con estos elementos sobre la mesa, se pasará al estudio concreto de la responsabilidad solidaria.

LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA DE LAS OBLIGACIONES LABORALES EN LOS GRUPOS EMPRESARIOS

3) ¿El artículo 1182 del CC establece la solidaridad del grupo empresario?

Tabla 3

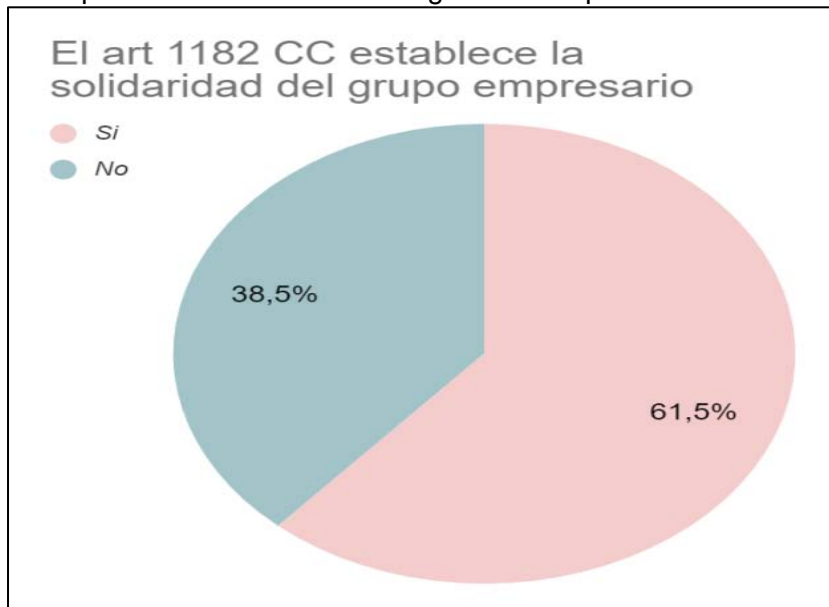
Percepción de la solidaridad obligacional respecto la inclusión del grupo empresario

Dimensiones	Niveles				Total	
	Si		No		R	%
	R	%	R	%		
responsabilidad solidaria patológica	32	61.5	20	38.5	52	100

Fuente: Elaboración propia

Figura 3

Percepción de la solidaridad obligacional respecto la inclusión del grupo empresario



Fuente: elaboración propia

Con respecto a la solidaridad obligacional establecida en el Art 1182 del CC, el 61.5% de los encuestados ha respondido que incluye al grupo empresario, mientras el 38.5% de los encuestados ha respondido de manera negativa

Ahora bien, ¿qué son las obligaciones solidarias? Son aquellas que implican **un sujeto múltiple** en alguno de los polos de la relación, que bien pueden ser acreedores múltiples en la solidaridad activa o a deudores múltiples en la solidaridad pasiva, pero la estructura de la obligación cuenta, a su vez, con 2 elementos más a considerar. Estos elementos refieren a la **unidad de la prestación**, es decir, que los múltiples deudores o acreedores deben lo mismo. Por otro lado, cuando la causa es idéntica se habla de una obligación concurrente, pero cuando la causa difiere, las obligaciones son solidarias.

Así mismo, nuestro CC establece en el Art. 1183 que la solidaridad no se presume, exigiendo un título o ley para establecerla, debido a que, como tal, la solidaridad en la prestación es una carga grave. Otra cuestión a tener en cuenta es que esta norma, como tal, fue creada a los fines del ámbito civil. Es así como, en 2008, frente a la problemática establecida en los puntos anteriores de este artículo y teniendo en cuenta la mención reciente, se realiza **el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral 2008**. La diversidad de criterios y la falta de una norma sistematizada dentro del marco del Derecho Laboral con la capacidad de organizar y dar tutela al trabajador, sin ser violatoria de los derechos de libertad de contratación y libertad de empresa por parte del empleador, es una tarea que el pleno tenía por delante. Al establecerse en este la pregunta sobre la procedencia en el establecimiento de obligaciones laborales solidarias en supuestos que excedan el **Art 1183**, sopesaban dos posturas: por un lado, la primera ponencia establecía que tal solidaridad era extensible a los casos en los que fungía una vinculación económica o de grupo empresarial. Su fundamento eran normas del derecho mercantil, sobre las cuales se ha hecho mención anteriormente, tales como la Res. 5780-2015 de la Superintendencia de Banca, Seguros y Administración y el Art 7º del Reglamento sobre propiedad indirecta, vinculación y grupos económicos donde el elemento característico del grupo sería el control que establece una o varias personas naturales al resto del grupo económico. También la utilización del **principio de primacía de la realidad**, que implica que, ante una discrepancia entre las formalidades contractuales y los hechos, son estos últimos los que de ser probados por quién los invoca, establecerán una supremacía así lo ha interpretado repetidas veces el STC “entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero” (Exp N 1944-2002 AA/TC), “si se aprecia que el comitente ha ejercido los poderes que le son inherentes al empleador, como son el poder de dirección y el poder sancionador, se estará ante una relación laboral que ha sido encubierta como un contrato de naturaleza civil” (STC Exp. N° 01846-2005-PA/TC).

Esta postura ganó por unanimidad 66-0, mientras los abogados del fuero laboral encuestados respondieron afirmativamente la encuesta respecto al tema. A fines prácticos, el plenario intentó brindar una herramienta de protección a la tutela laboral, mientras que ante la falta de herramientas normativas eficaces, los juristas encuentran elementos para establecer una defensa mediante el resultado de dicho plenario, el cual ha tenido su impacto en el resto de los tribunales del fuero.

Sin embargo, es de desatacar que el plenario ha fallado en su fundamentación al hacer del grupo empresario una categoría patológica, violentando, de esta manera, los derechos patrimoniales de los empresarios y los derechos fundamentales de la libertad de iniciativa establecidos en el art. 58 de nuestra CP. Al hacer de las formas descentralizadas de producción un fenómeno patológico, el plenario cae en una inversión lógica, tomando por

causa aquello que son efectos de la relación jurídica, y, justamente, los efectos que deben ser penalizados. De esta forma, violenta al Art. 59 además de nuestra CP que garantiza «la libertad de empresa, comercio e industria» en el intento de subsanar un abuso en los derechos laborales de los trabajadores por parte del sector patronal. Ante las formas de contratación fraudulenta y clandestina, la simulación del negocio jurídico, el abuso de la personalidad jurídica y las distintas formas de fraude y abuso en el derecho que se pueden dar en un grupo económico, el plenario intentó buscar una salida a esta problemática, pero terminó generando un criterio igual de lesivo, aunque esta vez sobre la otra parte de la relación laboral, avanzando sobre el núcleo irreductible de la libertad de empresa, al establecer una carga tan lesiva como la solidaridad en las obligaciones laborales por el sólo hecho de organizar una red empresarial, lo cual avasalla la libertad de organización. Este derecho fundamental es reconocido por nuestra CP, pero se violenta cuando se rigen, de manera arbitraria, elementos neurálgicos de las facultades del empleador, tales como la contratación de personal. En este caso, se le endilgan responsabilidades que le corresponden a otros empleadores sin analizar, en concreto, la forma en que el grupo empresarial se desarrolla. Esta concepción asume que el mismo ejerce, sobre el empleo del socio, facultades de dirección, o que la propia organización empresarial descentralizada es, en sí misma, una forma fraudulenta. Este erróneo criterio descalifica la propia existencia del grupo empresarial, cuando lo que debe desacreditarse es el accionar fraudulento, es decir, el elemento subjetivo de una acción dolosa, o aquella que resulte de una administración temeraria, que, ante la representación probable de la insolvencia, no actúe como un buen hombre de negocios, o que abuse de la posición de fortaleza que tiene frente a sus empleados dependientes, mediante acciones que impliquen una sustracción de derechos laborales independientemente de la intención del empleador.

Por otro lado, el propio principio de primacía de la realidad es incompatible con la forma patológica que se hace del grupo empresarial en el pleno. La correcta utilización del mismo implicaría dar cuenta del contenido material de la vinculación empresarial, lo cual algunas veces va a mostrar elementos e indicios que permitan establecer la solidaridad, tales como la planilla única, la confusión patrimonial o la prestación de servicios para diferentes empresas. Otras veces, la aplicación del principio va a mostrar que no existen tales elementos, lo que lo vuelve incompatible es el establecimiento de un apriorismo en la carga de la solidaria de las obligaciones.

Por su parte, la posición de la segunda ponencia establece que solo hay solidaridad en los grupos económicos a partir de lo establecido por el Art. 1183 del CC. Los lineamientos establecidos en este artículo invitan a discordar respecto tal postura, pero sí a compartir lo expresado en su fundamento en relación a que no es posible distinguir algo allí donde la ley no lo hace. En este sentido, **el Art. 1183** es claro, por lo que la fundamentación de la primera ponencia resulta ineficaz contra esta norma imperativa.

Es probable que el plenario haya sido consciente de los problemas que traía consigo la interpretación ganadora, y es por eso que determina la necesidad de que sea el poder legislativo el que tome cartas en el asunto.

Por último, es importante mencionar que existen distintas alternativas interpretativas, que no resulten lesivas de otros derechos fundamentales como en el caso de la primera ponencia y que, a su vez, no permita que se produzcan hechos de impunidad potencialmente viables en caso de haber ganado la segunda ponencia.

Un camino que podría haber resultado interesante explorar es el referido al corrimiento del velo societario, como una técnica que permita hacer frente al fraude contra los derechos laborales de los empleados, de forma tal que permita penetrar la externalidad de la personería jurídica, y establecer una relación directa entre las formas patrimoniales y los sujetos naturales que conforman el grupo empleador, en la medida que sea capaz de garantizar la indemnidad en el proceso de la seguridad jurídica y del tráfico económico.

Hay, además, otras posibilidades de exploración en torno a interpretaciones alternativas, como la que fue llevada a cabo mediante la **Casación laboral N° 3069-2011-La Libertad** donde, a contramano de lo establecido en el plenario, se desarma la forma patológica del grupo económico, y se determinan elementos valorativos para el establecimiento de la solidaridad, tales como el propio análisis de las prestaciones realizadas por el trabajador o elementos objetivos como la posible confusión de patrimonios o la planilla única de trabajadores para personerías diferenciadas al interior del grupo económico.

CONCLUSIONES

En primer lugar, la figura del empleador ha sufrido cambios debido a que los sistemas de producción y las relaciones laborales se han modificado. Se ha demostrado, mediante el análisis de la normativa citada, un erróneo abordaje respecto los grupos económicos y de la responsabilidad solidaria, que parte de ese mismo desfase entre el hecho y el derecho, por un lado, y entre la forma economicista de definir jurisprudencialmente a un grupo empresarial, por otro.

En segundo lugar, se ha establecido, además, los alcances de los abordajes puramente económicos de “grupo empresario” que no alcanzan a englobar toda su diversidad. Para esto último, se ha enfatizado en la necesidad de considerar la actualización de sus elementos constituyentes debido a los cambios mencionados en las formas de organización del trabajo.

En tercer lugar, respecto la existencia de una definición de “grupo de empresas” en el ordenamiento laboral y si ésta tiene una relación con la descentralización empresarial, se ha visto que sí hay una definición de “grupo empresarial” en el derecho laboral, pero ésta la delimita en términos de control empresarial y olvida otros elementos aglutinantes como el interés productivo. Como resultado de esta definición, la descentralización empresarial no es tenida en cuenta y pasa a reducirse en términos de fraude laboral.

En cuarto lugar, el STC, para dirimir posibles confusiones en una relación laboral encubierta, acude al principio de realidad. Así, la identidad del empleador, que puede estar encubierta conforme los cambios en las relaciones laborales que se han mencionado, se dirime otorgándole primacía a los hechos y no a la conceptualización rígida y preestablecida de la misma.

Por último, efectivamente existen alternativas interpretativas, como el corrimiento del velo societario o la interpretación de los recursos de casación que no patologizan a los grupos económicos y otorgan otros elementos enriquecedores para su definición.

Se ha demostrado, además, mediante los resultados de las encuestas, que tal concepción es corriente en gran parte de los juristas en ejercicio, lo cual implica efectos concretos de las disquisiciones doctrinarias presentadas en el terreno de la práctica.

En consecuencia, es necesario que del debate académico surjan normativas explícitas que subsanen la patologización de los grupos empresarios para que, en el ejercicio del derecho, pueda tenderse hacia una práctica justa.

BIBLIOGRAFÍA

- Carnelutti, F. (2012). *Cómo nace un proceso*. Bogotá: Temis.
- Confalonieri, J. A. (2011). La organización de la empresa en la actualidad: su incidencia en el concepto de empleador. *Documentación Laboral*, (92), 77-122.
- Confalonieri, J. A. (2012) Transformaciones productivas e identificación del empleador: el empleador plural o múltiple p. 35-63.
- Confalonieri, J. A. (2013) *la organización de la empresa en la actualidad. Su incidencia en el concepto de empleador*. UBA
- Febles Pozo, Nayiber (2016): los grupos de sociedades. Un análisis pendiente acerca de una regulación sistemática en la legislación española, *Arsboni et aequi* (12 n°2) PP. 205-244
- García Ferrando, Ibáñez y Alvira (1986) *El análisis de la realidad social: métodos y técnicas de investigación*. Madrid: Alianza.
- Gutiérrez Guerrero, A. F. (2018). *Responsabilidad solidaria derivada de las relaciones laborales triangulares en Nicaragua* (Doctoral dissertation, Universidad Centroamericana).
- Guarasa, M. M. (2007). La deslocalización de los servicios: ¿mito o realidad? *Revista de Economía Mundial*, (16), 57-78.
- Herdoíza Holguín, Esteban Patricio, & Pangol Lascano, Alberto Mauricio. (2021). El velo societario en la ejecución de obligaciones laborales. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(4), 183-194. E pub 02 de agosto de 2021. Recuperado en 10 de noviembre de 2022, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202021000400183&lng=es&tlng=es.
- Núñez Arévalo, D. A. (2019). La responsabilidad solidaria de los grupos de empresas frente a los adeudos laborales.
- Rodríguez Mancini, J. (2013). El art. 75 de la LCT frente a la ley 26.773.
- Romero Carrera, E. C, Zurita, A. C. P., & Lascano, A. M. P. (2021). Responsabilidad solidaria en el derecho al trabajo en el Ecuador. *Sociedad & Tecnología*, 4(S2), 680-693. SIDTS. XVIII Congreso Mundial De Derecho Del Trabajo Y De La Seguridad 2006