



**EXP. N° 13937-2016-0-1801-JR-LA-01 (Expediente Físico)**

**SS:**

**YANGALI IPARRAGUIRRE**

CANALES VIDAL

GONZALEZ SALCEDO

**Juzgado de Origen: 17° Juzgado Especializado de Trabajo Permanente**

**Vista de la Causa: 27/05/2021**

*Sumilla: El principio de despersonalización del empleador, desde el punto de vista doctrinario y jurisprudencial, reside en la universalidad de la empresa con respecto a la fuerza de trabajo ofrecida por el trabajador sujeto a una escisión, fusión, absorción o control indirecto.*

## **SENTENCIA DE VISTA**

Lima, veintisiete de mayo del dos mil veintiuno.-

**VISTOS:** Observando las formalidades previstas por el artículo 131° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, interviene como ponente el señor **Juez Superior Yangali Iparraguirre**; por lo que, esta Octava Sala Laboral emite resolución con base en lo siguiente:

### **I. PARTE EXPOSITIVA:**

#### **I.1. Objeto de la revisión**

Viene en revisión a ésta instancia el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada, **ULTRATEC REPRESENTACIONES S.A.C. y OTROS**, contra la Sentencia N° 179-2020-17° JETP-CSJL-RECB expedida mediante Resolución N° 09, de fecha 30 de setiembre de 2020, en el cual se declaró fundada la demanda, ordenando lo siguiente:

- a) Se ordena que las partes demandadas cumplan con abonar la suma de S/.11,332.88 por concepto de utilidades.
- b) Abonar los intereses legales, costas y costos.

#### **I.2. Del recurso de apelación (expresión de los agravios)**



La parte demandada, **ULTRATEC REPRESENTACIONES S.A.C.**, en su recurso de apelación, alega que la sentencia ha incurrido a diversos errores, al sostener los siguientes agravios:

- i) El despacho incurre en error al momento de declarar una labor simultánea del trabajador a las dos empresas codemandadas, por cuanto está acreditado que la parte demandante ha sido trabajador de la empresa LINDER REPRESENTACIONES S.A. (Agravio N°01)
- ii) Si bien verdad que puedo haber ocasiones de apoyo de la parte demandante a la empresa ULTRATEC REPRESENTACIONES S.A.C.; pero tal situación no ocasiona una relación laboral con la codemandada (Agravio N°02)
- iii) A pesar que dentro del Acuerdo de Cooperación Empresarial se acordó una administración conjunta, en el cual se admitían jefes directos o jefes de administración conjunta, obtención de recursos y ganancias conjuntas; el mismo no significa la constitución de un solo empleador. (Agravio N°03)
- iv) No se puede identificar un grupo económico por la identificación de los señores Konrad Linder Saldaña y Franz Udo Linder Saldaña como socios fundadores entre las codemandadas, en cuanto que existían otros miembros fundadores no relacionados; así que tampoco no se puede identificar tal constitución por la identificación domiciliaria común o un gerente general conjunto. (Agravio N°04)

La empresa codemandada, **LINDER REPRESENTACIONES S.A.**, en su apelación, refiere que la resolución posee diversos vicios de motivación, señalado los siguientes agravios:

- i) El despacho incurre en error al momento de declarar una labor simultánea del trabajador a las dos empresas codemandadas, por cuanto está acreditado que la parte demandante ha sido trabajador de la empresa LINDER REPRESENTACIONES S.A. (Agravio N°01)
- ii) Si bien verdad que puedo haber ocasiones de apoyo de la parte demandante a la empresa ULTRATEC REPRESENTACIONES S.A.C.; pero tal situación no ocasiona una relación laboral con la codemandada (Agravio N°02)
- iii) A pesar que dentro del Acuerdo de Cooperación Empresarial se acordó una administración conjunta, en el cual se admitían jefes directos o jefes de administración conjunta, obtención de recursos y ganancias conjuntas; el mismo no significa la constitución de un solo empleador. (Agravio N°03)
- iv) No se puede identificar un grupo económico por la identificación de los señores Konrad Linder Saldaña y Franz Udo Linder Saldaña como socios fundadores entre las codemandadas, en cuanto que existían otros miembros fundadores no relacionados; así que tampoco no se puede identificar tal constitución por la identificación domiciliaria común o un gerente general conjunto. (Agravio N°04)



## II. PARTE CONSIDERATIVA:

**PRIMERO:** En lo que respecta a los límites de las facultades de este colegiado al resolver el recurso de apelación.- De conformidad con el artículo 364° del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria al presente proceso laboral, el recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine los fundamentos vertidos por el órgano jurisdiccional de primera instancia, a solicitud de parte o tercero legitimado, la resolución que les produzca agravio, con el propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente.

Así, conforme a la aplicación del principio contenido en el aforismo latino *tantum devolutum quantum appellatum*, la competencia del Superior sólo alcanzará a ésta y a su tramitación; por lo que, corresponderá a este órgano jurisdiccional circunscribirse únicamente al análisis de la resolución impugnada, pronunciándose respecto a los agravios contenidos en el escrito.

.....

### CONSIDERACIONES PREVIAS: GARANTIAS CONSTITUCIONALES

**SEGUNDO:** Sobre la Motivación de las Resoluciones Judiciales.- El inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política de Perú prescribe que toda resolución emitida por cualquier instancia judicial, incluido el Tribunal Constitucional, se deberá encontrar debidamente motivada, en donde manifestará en los considerandos la ratio decidendi que fundamenta la decisión, la cual deberá contar –por ende- con los fundamentos de hecho y de derecho que expliquen por qué se ha resuelto de tal o cual manera<sup>1</sup>.

Con ello, la exigencia de que las resoluciones judiciales se encuentren motivadas o fundamentadas, por un lado, informa sobre la manera en que se está llevando a cabo la actividad jurisdiccional, y –por otro lado- constituye un derecho fundamental para que los justiciables ejerzan de manera efectiva su defensa<sup>2</sup>; pero, también se deberá analizar con criterio de conciencia que el mismo no garantizará una determinada extensión de la motivación, pues solamente deberá existir un suficiente sustento fáctico, jurídico y probatorio en la decisión a asumir, es decir, una relación entre lo pedido y lo resuelto.

Con tal finalidad, mediante los Expedientes N° 4215 -2010-PA/TC, N° 01230-2002-HC/TC y N° 08125-2005-HC/TC, el citado colegiado constitucional ha sostenido en reiterada jurisprudencia:

*“(...) La jurisprudencia de este Tribunal ha sido constante al establecer que la exigencia de que las decisiones judiciales sean motivadas “garantiza que los jueces, cualquiera sea la instancia a la que pertenezcan, expresen el proceso mental que los ha*

<sup>1</sup> LANDA ARROYO CESAR, “La Constitucionalización del Derecho, El Caso del Perú”, Edit. PALESTRA, Lima, 2018, Pág. N° 532.

<sup>2</sup> Ibidem, pág. 532



*llevado a decidir una controversia, asegurando que el ejercicio de la potestad de administrar justicia se haga con sujeción a la Constitución y a la ley; pero también con la finalidad de facilitar un adecuado ejercicio del derecho de defensa de los justiciables (...) De este modo, la motivación de las resoluciones judiciales se revela tanto como un principio que informa el ejercicio de la función jurisdiccional, así como un derecho constitucional que asiste a todos los justiciables (...) El derecho a la motivación de las resoluciones judiciales no garantiza una determinada extensión de la motivación, por lo que su contenido constitucional se respeta, prima facie, siempre que exista: a) fundamentación jurídica, que no implica la sola mención de las normas a aplicar al caso, sino la explicación y justificación de por qué tal caso se encuentra o no dentro de los supuestos que contemplan tales normas; b) congruencia entre lo pedido y lo resuelto, que implica la manifestación de los argumentos que expresarán la conformidad entre los pronunciamientos del fallo y las pretensiones formuladas por las partes; y, c) que por sí misma exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aun si esta es breve o concisa, o se presenta el supuesto de motivación por remisión (...)*”.

**TERCERO:** Asimismo, en lo que respecta al contenido esencialmente protegido del Derecho Constitucional a la Motivación de las Resoluciones Judiciales, tal colegiado sostiene:

*“(...) El Tribunal Constitucional ha formulado una tipología de supuestos en los cuales dicho contenido resulta vulnerado, como es el caso de la sentencia recaída en el Expediente N.º 03943-2006-PA/TC, en la que el Tribunal reconoció las siguientes hipótesis de vulneración:*

- a) Inexistencia de motivación o motivación aparente*
- b) Falta de motivación interna del razonamiento, que se presenta en una doble dimensión: por un lado, cuando existe invalidez de una inferencia a partir de las premisas que establece previamente el Juez en su decisión; y, por otro, cuando existe incoherencia narrativa, que a la postre se presenta como un discurso absolutamente confuso incapaz de transmitir, de modo coherente, las razones en las que se apoya la decisión. Se trata, en ambos casos, de identificar el ámbito constitucional de la debida motivación mediante el control de los argumentos utilizados en la decisión asumida por el juez o tribunal, ya sea desde la perspectiva de su corrección lógica o desde su coherencia narrativa.*
- c) Deficiencias en la motivación externa; justificación de las premisas, que se presenta cuando las premisas [normativa y fáctica] de las que parte el Juez no han sido confrontadas o analizadas respecto de su validez fáctica o jurídica [según corresponda].*
- d) La motivación insuficiente, referida básicamente al mínimo de motivación exigible atendiendo a las razones de hecho o de derecho indispensables para asumir que la decisión está debidamente motivada. Si bien, como ha establecido este Tribunal, no se trata de dar respuestas a cada una de las pretensiones planteadas, la insuficiencia, vista aquí en términos generales, sólo resultará relevante desde una perspectiva constitucional si es que la ausencia de argumentos o la “insuficiencia” de fundamentos resulta manifiesta a la luz de lo que en sustancia se está decidiendo.*



e) *La motivación sustancialmente incongruente. El derecho a la tutela judicial efectiva y, en concreto, el derecho a la debida motivación de las sentencias, obliga a los órganos judiciales a resolver las pretensiones de las partes de manera congruente con los términos en que vengan planteadas, sin cometer, por lo tanto, desviaciones que supongan modificación o alteración del debate procesal (incongruencia activa). Desde luego, no cualquier nivel en que se produzca tal incumplimiento genera de inmediato la posibilidad de su control mediante el proceso de amparo. El incumplimiento total de dicha obligación, es decir, el dejar incontestadas las pretensiones, o el desviar la decisión del marco del debate judicial generando indefensión, constituye vulneración del derecho a la tutela judicial y también del derecho a la motivación de la sentencia (incongruencia omisiva).*

*De manera que, si bien no todo ni cualquier error en el que eventualmente incurra una resolución judicial constituye automáticamente la violación del contenido constitucionalmente protegido del derecho a la motivación de las resoluciones judiciales, cierto es también que el deber de motivar constituye una garantía del justiciable frente a la arbitrariedad judicial y garantiza que las resoluciones no se encuentren justificadas en el mero capricho de los magistrados, sino en datos objetivos que proporciona el ordenamiento jurídico o los que se derivan del caso (...)*”.

En base a los fundamentos expuestos, se podrá analizar los siguientes agravios formulados.

.....

## CONSIDERACIONES SOBRE EL CONFLICTO JURIDICO ESPECÍFICO

**CUARTO: Sobre la personería jurídica individual de las empresas codemandadas, la concentración empresarial y la despersonalización del empleador.-** El principio de despersonalización del empleador, desde el punto de vista doctrinario y jurisprudencial, reside en la universalidad de la empresa con respecto a la fuerza de trabajo ofrecida por el trabajador sujeto a una escisión, fusión, absorción o control indirecto; por cuanto los elementos constitutivos podrán cambiar sin que se altere la unidad en su conjunto o se considere alguna relevancia jurídica civil - comercial de su constitución<sup>3</sup> para observar su condición; en efecto, mediante el presente concepto jurídico

<sup>3</sup> Para el autor SANGUINETI RAYMOND WILFREDO, en su trabajo denominado “*Las Transformaciones del Empleador y futuro del Derecho del Trabajo*”, publicado en la Revista Relaciones Laborales, N° 01, Madrid, 2009, propone que una configuración contractual del sujeto empleador se desprende una consecuencia que, en principio, no plantearía dificultad, esto es, la consiguiente irrelevancia, no sólo de la configuración jurídica de éste, como se ha dejado dicho, sino también de la manera como se organiza para desarrollar su actividad.

En ese sentido, refiere que hasta tiempos no tan lejanos, siempre había ocupado la posición de empleador el titular de un conjunto organizado de medios materiales y humanos, de manera independiente y autosuficiente dentro de una actividad productiva, consistente en la elaboración de un bien o la prestación de un servicio; así, ante las vicisitudes organizativas del empleador, no se tendría incidencia sobre el contrato de trabajo, porque no pueden tenerla, es decir, en principio empleador y empresa coinciden.

De esta manera, se podrá analizar el presente trabajo a través del siguiente link: <https://wilfredosanguinetti.files.wordpress.com/2008/09/8-articulo-ttransformaciones-del-empleador-sanguinetti.pdf>



laboral, el empleador podrá unirse o interrelacionarse con otras empresas a través de diversos instrumentos válidos (desde la óptica civil o comercial) y que tendrá como característica central la decisión mayoritaria o unitaria de las decisiones comerciales a asumir<sup>4</sup>, sin que la misma pueda afectar a la parte trabajadora<sup>5</sup>.

Por ello, al momento de transferir a terceros la empresa una unidad productiva, los miembros del personal, condicionar la producción de uno de los miembros relacionados o dirigir indirectamente el nivel de ejecución en las áreas de producción inter empresarial<sup>6</sup>, constituyendo la figura de unidad empresarial o identificación unitaria del empleador; sin que se pueda alterar la unidad o trabajo conjunto coordinado, pues si el nuevo empleador continúa la explotación en las mismas condiciones que su predecesor, la unidad económica y social que constituye la empresa permanece (siendo) la misma.

La doctrina reitera la conclusión por el cual el trabajador resultará completamente ajeno a los cambios y mutaciones que se pudieran producir en el ámbito empresarial dentro de una vinculación determinada, esto es, no solamente a los cambios vinculados a la denominación o razón social del empleador sino a las posibles operaciones de reorganización o coordinación empresarial como son los mandatos comerciales (propios de los grupos de empresa), las asociaciones en participaciones, las fusiones (creación o por absorción), las adquisiciones y la asunción de responsabilidades por parte de una nueva persona jurídica o entidad, conforme a una dominación económica comercial o la identificación de elementos comunes (personal, capitales o

<sup>4</sup> Conforme al concepto desarrollado por ROBERT IRWIN HUANCA CAYLLAHUA, dentro de su texto “La estabilidad en el empleo por aplicación del principio de despersionalización del empleador” publicado dentro del libro colectivo denominado “ IV Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social”, SPDTSS , Arequipa - Perú, octubre , 2014, Pág. 351 a 358; precisa que los atributos del empleador no son personalísimos o *intuitu personae*, sino que esta puede ser transmitida y otra persona (jurídica o natural) mínimo con las mismas condiciones beneficiosas que el trabajador obtuvo en la primera, luego este último se subroga en lugar del primero todas las obligaciones contraídas a favor del trabajador; para ello, una de las manifestaciones se concretiza cuando se observa una escisión empresarial.

<sup>5</sup> Para el autor TOLEDO TORIBIO OMAR, en su texto denominado “La oralidad en la ejecución de los procesos laborales”, precisa que el trabajador resulta completamente ajeno a los cambios que se puedan presentar en la organización empresarial o en la titularidad de la misma lo cual tiene que ver igualmente con el principio de despersionalización del empleador.

Link: <https://omartoledotoribio.blogspot.com/2014/06/?view=classic>

<sup>6</sup> Con referencia al autor ARCE ORTIZ ELMER, en su artículo denominado “Grupo de empresas y Derecho Laboral”, publicado en la Revista Ius Et Veritas, N° 26, Lima, Pág. N° 245 a 258, precisa que la modalidad inter empresarial, como ocurre en el caso de los grupos de empresas, una empresa se ve forzada a traspasar sus horizontes individuales con el objeto de maximizar sus intereses comerciales a través del control que ejerce sobre otras unidades económicas del mercado, es decir, otras empresas que pueden ejercer parcial o integralmente una actividad productiva. En ese sentido, el autor sostiene que las presentes relaciones pueden formalizarse jurídicamente a través de diversos instrumentos que tendrán por característica esencial: la de unir o vincular empresas que mantienen su propia personalidad jurídica.

Asimismo, insiste que las concentraciones, en general, y el grupo de empresas, en particular, encuentran su camino a la flexibilidad, precisamente, en el carácter independiente de cada una de las unidades que las conforma; en efecto, a diferencia de lo que ocurre en los casos de descentralización interna, las unidades gozarán de autonomía jurídica, de un mínimo de independencia económica (entiéndase, hasta los márgenes impuestos por los objetivos de la unión) e incluso puede que aquellas no se relacionen con miras a un objetivo productivo.



infraestructura) por el cual se advierta su relación empresarial, estratégica y comercial; advirtiendo otra vez la identificación de un solo empleador en todos ellos.

**QUINTO:** Para ello, a través de la Casación N° 2359-2012-Lima, la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de la República ha establecido que el principio de Despersonalización del Empleador es un principio implícito de nuestro sistema jurídico, por cuanto no se perjudicará la posición contractual de la parte trabajadora si se aprecian alteraciones en la estructura, propiedad, organización o conducción de la empresa, al considerarse un solo empleador, pues:

*"(...) Resulta de aplicación del principio de despersonalización del empleador, que permite al juzgador resolver aplicando criterios de eficiencia y efectividad, pues las alteraciones en la estructura de la propiedad o conducción de la empresa no deben afectar las garantías que la ley prevé a favor del trabajador, pues no resulta razonable ni justo oponerle dichas vicisitudes empresariales al trabajador (...)"*

Ahora, otra de las manifestaciones del presente principio es la continuidad de las prestaciones laborales a pesar del cambio o variación del empleador, por cuanto, ante una sucesión empresarial, también el presente principio garantiza que la continuidad de la relación laboral, sin la necesidad de advertir alguna individualidad entre los empleadores.

En efecto, esta segunda manifestación concreta del presente concepto se concretiza a través de lo señalado en las Casaciones 1696-2012-La Libertad y N° 10759-2014-Lima, expedida por la Corte Suprema de la República, se ha precisado, ante la novación subjetiva de la figura del empleador, los siguientes términos:

*"(...) En virtud del Principio de Despersonalización del Empleador, que constituye un elemento implícito en nuestro ordenamiento y concretamente impuesto por la propia naturaleza tuitiva de la Constitución Política del Estado, aún cuando se haya **producido una novación subjetiva en la relación laboral por el cambio de empleador ello no extingue el contrato de trabajo, ni lo modifica**; por el contrario, importa transferir al adquirente los contratos de trabajo del personal que laboraba en el negocio cedido asumiendo así el nuevo titular todas las obligaciones derivadas del mismo, aun las generadas en forma retroactiva a la fecha en que asume tal condición (...) Estas razones expuestas por la Sala Laboral justifican y sustentan la posición de declarar que la parte recurrente es la responsable de la totalidad del pago por beneficios sociales; razón por la que no se evidencia la motivación insuficiente a la que hace referencia la recurrente al denunciar la infracción normativa del artículo 122 inciso 3 del Código Procesal Civil (...)"* (Casación N° 1696-2012-La Libertad)

**SEXTO:** Con respecto a la figura del grupo empresarial o grupo económico para admitir ahora la figura de la responsabilidad solidaria (en caso resulte insuficiente la aplicación de la figura de despersonalización del empleador), se tiene conocimiento que, a nivel legal, el artículo 8° y siguientes de la Resolución de Superintendencia de Banca y Seguros N° 5780-2015, de fecha



24 de setiembre de 2015, ha previsto criterios especiales sobre vinculación material entre diversas empresa, al sostener que:

*“(…) Entiéndase por grupo económico al conjunto de personas jurídicas y/o entes jurídicos, nacionales o extranjeros, conformado al menos por dos integrantes, cuando alguno de ellos ejerce control sobre el otro u otros, o cuando el control sobre las personas jurídicas y/o entes jurídicos corresponde a una o varias personas naturales que actúan de manera conjunta como una unidad de decisión. Los grupos económicos se clasifican en conglomerado financiero, conglomerado mixto y conglomerado no financiero (…)”*

*“(…) Se denomina control a la influencia preponderante y continua en la toma de decisiones de los órganos de gobierno de una persona jurídica u órganos que cumplan la misma finalidad en el caso de un ente jurídico. El control puede ser directo o indirecto. El control es directo cuando una persona o ente jurídico ejerce más de la mitad del poder de voto en la junta general de accionistas o de socios de una persona jurídica, y en el caso de entes jurídicos en los órganos que resulten similares. El control es indirecto cuando una persona o ente jurídico tiene facultad para designar, remover o vetar a la mayoría de los miembros del directorio u órgano equivalente, para ejercer la mayoría de los votos en las sesiones del directorio u órgano equivalente, para aprobar las políticas operativas y/o financieras, para aprobar las decisiones sobre dividendos y otras distribuciones, para designar, remover o vetar al gerente general en el caso de personas jurídicas, o del gestor quien se encuentra facultado para el manejo de los fondos en el caso de entes jurídicos; aun cuando no ejerce más de la mitad del poder de voto en la junta general de accionistas o de socios de una persona jurídica, y en el caso de entes jurídicos en los órganos que resulten similares. Ni los entes jurídicos ni los tenedores de certificados de participación de entes jurídicos se consideran controlados por las sociedades fiduciarias, las SAFM ni las SAFI por el solo hecho de que los entes jurídicos sean administrados por las mencionadas sociedades (…)”*

Asimismo, la SUNAT (a través del Informe N° 094-201 8-SUNAT/7T0000, de fecha 29 de octubre de 2018), ha definido a la vinculación económica como:

*“(…) Dos o más personas, empresas o entidades son partes vinculadas cuando una de ellas participa de manera directa o indirecta en la administración, control o capital de la otra; o cuando la misma persona o grupo de personas participan directa o indirectamente en la dirección, control o capital de varias personas, empresas o entidades. Añade que también operará la vinculación cuando la transacción sea realizada utilizando personas interpuestas cuyo propósito sea encubrir una transacción entre partes vinculadas; y que el reglamento señalará los supuestos en los que se configura la vinculación (…) En ese sentido, el artículo 24° del Reglamento establece las situaciones en las que, para efecto de lo dispuesto en la ley, se entenderá que dos o más personas, empresas o entidades son partes vinculadas. Entre las referidas situaciones, el aludido artículo 24° ha previsto que dos o más personas, empresas o entidades son partes vinculadas cuando: a) Más del 30% del capital de dos o más personas jurídicas pertenezca a una misma persona natural o jurídica, directamente o por intermedio de un tercero (numeral 2) b) Una persona natural o jurídica ejerza influencia dominante en las decisiones de los órganos de administración de una o más personas jurídicas o entidades. En tal situación, se considerará que las personas*



*jurídicas o entidades influidas están vinculadas entre sí y con la persona natural o jurídica que ejerce dicha influencia; entendiéndose que una persona natural o jurídica ejerce influencia dominante cuando, en la adopción del acuerdo, ejerce o controla la mayoría absoluta de votos para la toma de decisiones en los órganos de administración de la persona jurídica o entidad (numeral 12) (...)*”

En ese sentido, resulta claro que la doctrina nacional coincide en señalar como criterios que nos llevarían a derivar, de la pertenencia a un grupo de empresas, una responsabilidad solidaria (así como la identificación de un solo empleador) respecto de las obligaciones contraídas por una de ellas con sus trabajadores, lo siguiente:

- i. Confusión patrimonial; es decir, que el patrimonio de las empresas del grupo esté afectado a favor de otra u otras empresas de dicho grupo, como el caso en el que una persona jurídica sea propietaria de la mayoría de acciones de otra.
- ii. Funcionamiento integrado o unitario; es decir, que el funcionamiento de las empresas esté basado en alguna forma de interdependencia.
- iii. Prestación de trabajo indistinta o común, simultánea o sucesiva a favor de varias empresas; es decir, que los trabajadores hubiesen prestado, presten o pudiesen prestar sus servicios en más de una de las empresas del grupo.
- iv. Apariencia externa de unidad empresarial y dirección, esto es, que tengan los mismos accionistas, que realicen operaciones o actividades que se encuentren vinculadas directa o indirectamente<sup>7</sup>.

**SETIMO:** Además, en la sentencia recaída en el Exp. N° 6322 -2007-PA/TC, el Tribunal Constitucional reconoce la existencia de una responsabilidad solidaria entre los grupos de empresas para el reconocimiento y el pago de créditos laborales, al sostener pues:

*“(...) La instancia judicial determinó con toda claridad que la empresa demandada y la recurrente forman parte del mismo grupo empresarial en el que concurren, no sólo los mismos accionistas y directivos, sino que también comparten el mismo domicilio en el que se ha venido notificando las resoluciones del proceso laboral en cuestión, por lo que tampoco puede alegar desconocimiento de la referida sentencia que no impugnó oportunamente (...)”.*

De igual forma, a través del Pleno Jurisdiccional Nacional de 28 de junio del año 2008, se estableció por unanimidad que:

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

---

<sup>7</sup>TOYAMA MIYAGUSUKU JORGE, "Los contratos de trabajo y otras instituciones del Derecho Laboral". Gaceta Jurídica S.A. Lima, 2008, p. 382.



**OCTAVO:** Del caso en concreto (Agravios N° 01, N° 02, N° 03 y N° 04 de las codemandadas).- De los actuados, **las partes codemandadas** coinciden en afirmar que no existe medios probatorios idóneos para poder determinar un tipo de responsabilidad solidaria entre las empresas demandadas, por cuanto cada parte demandada contaba con una personería jurídica independiente y autónoma.

En ese sentido, el despacho incurre en error al momento de declarar una labor simultánea del trabajador a las dos empresas codemandadas, por cuanto está acreditado que la parte demandante ha sido trabajador de la empresa LINDER REPRESENTACIONES S.A; por ello, si bien verdad que puedo haber ocasiones de apoyo de la parte demandante a la empresa ULTRATEC REPRESENTACIONES S.A.C.; pero tal situación no ocasiona una relación laboral con la codemandada

Ahora, a pesar que dentro del Acuerdo de Cooperación Empresarial se acordó una administración conjunta, en el cual se admitían jefes directos o jefes de administración conjunta, obtención de recursos y ganancias conjuntas; el mismo no significa la constitución de un solo empleador. Con esto, no se puede identificar un grupo económico por la identificación de los señores Konrad Linder Saldaña y Franz Udo Linder Saldaña como socios fundadores entre las codemandadas, en cuanto que existían otros miembros fundadores no relacionados; así que tampoco no se puede identificar tal constitución por la identificación domiciliaria común o un gerente general conjunto.

De ello, el **órgano jurisdiccional de primera instancia** indica que dentro del proceso se ha acreditado una vinculación económica con el objeto para poder determinar que las empresas codemandadas han estado sujetas materialmente a un solo empleador, pues -dentro de sus propias acciones de defensa- cada empresa codemandada ha señalado que han formado parte de un grupo económico.

Por lo que, al existir información de naturaleza pública, en donde se advierten una vinculación productiva, entonces si se puede admitir un tipo de responsabilidad solidaria sobre las acreencias laborales que se pudieran determinar.

**NOVENO:** De la revisión de los actuados, este **Colegiado Superior** advierte que el objeto de la controversia se enfoca en determinar si corresponde la determinación de un grupo económico o un tipo de vinculación económica para poder admitir la aplicación de la categoría de despersonalización del empleador; por cuanto, a partir de la misma, se podrá apreciar si la parte demandante ha realizado actividades para un grupo económico y admitir un tipo de responsabilidad solidaria.

Ante ello, de las propias alegaciones fácticas empleadas por las empresas codemandadas se podrán identificar los rasgos esenciales para la constitución de un grupo empresarial; al identificarse inmediatamente una identidad de



representantes, gerentes comunes, domicilio común, uso de ambientes relacionados, etc.

**DECIMO:** Por consiguiente, si dentro del presente proceso se aprecia un tipo de información objetiva transmitida por las propias empresas demandadas, se podrán traslucir los siguientes elementos fácticos.

- a) Apoyo del trabajador demandante a las dos empresas codemandadas de manera alternada.
- b) La suscripción de un documento denominado “Acuerdo de Cooperación Empresarial” entre las empresas demandadas, dentro del cual se acordó una administración conjunta, con la admisión de jefes directos o jefes de administración conjunta, obtención de recursos y ganancias conjuntas.
- c) La identificación de los señores Konrad Linder Saldaña y Franz Udo Linder Saldaña como socios fundadores de las dos empresas codemandadas; los cuales se han encontrados inscritos en los registros públicos.
- d) Un domicilio de las empresas codemandadas ubicado en el Jirón Emilio Fernández N° 161, Santa Beatriz, N° 101, Int 202 (LINDER REPRESENTACIONES S.A.) y N° 171 (ULTRATEC REPRESENTACIONES S.A.C.)

Entonces, las empresas demandadas han aportado elementos probatorios suficientes para poder apreciar propiamente la aplicación de la categoría denominada despersonalización del empleador; por cuanto existen actos elementales para poder admitir la constitución de un grupo económico que admite la calificación de una inmediata responsabilidad solidaria; conforme a la aplicación del Pleno Jurisdiccional Nacional de 28 de junio del año 2008 así como la reiterada jurisprudencia realizada por la Corte Suprema de la República.

Así, será admisible la declaración de una responsabilidad solidaria por la integración de un grupo económico (tal como las detalladas precedentemente), así como la consolidación de una responsabilidad conjunta entre las mismas.

Por lo que, **no corresponderá amparar el agravio formulado por las codemandadas**; por lo que se confirma el presente extremo de la sentencia.

.....

### **III. PARTE RESOLUTIVA:**

Por los fundamentos expuestos, este Colegiado, con la autoridad que le confiere el artículo 138° de la Constitución Política del Perú y la Ley, impartiendo justicia en nombre de la Nación.

**HA RESUELTO:**



1.- **CONFIRMAR** la Sentencia N° 179-2020-17° JETP-CSJL-RECB expedida mediante Resolución N° 09, de fecha 30 de setiembre de 2020, en el cual se declaró fundada la demanda, ordenando lo siguiente:

- a) Se ordena que las partes demandadas cumplan con abonar la suma de S/.11,332.88 por concepto de utilidades.
- b) Abonar los intereses legales, costas y costos.

En los seguidos por **LUIS ANGEL PANDO BORJA** contra la empresa **LINDER REPRESENTACIONES S.A. y OTROS**, sobre reconocimiento de vinculación económica y otros; y los devolvieron al juzgado de origen. Notifíquese.-

**LJBB**

LPDERECHO.PE