



Germán Lora Álvarez^(*) y Brian Avalos Rodríguez^(**)

Prestación de servicios entre empresas vinculadas: límites y alternativas

“(…) LA MAYORÍA DE LOS CUESTIONAMIENTOS LABORALES EN EL MARCO DE LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN UN GRUPO DE EMPRESAS SE PODRÍA PRESENTAR FUNDAMENTALMENTE (PERO NO EXCLUSIVAMENTE) (…) CUANDO EL TRABAJADOR PRESTA SERVICIOS SUBORDINADOS Y DISTINTOS PARA LAS EMPRESAS DEL GRUPO, EN DISTINTOS HORARIOS Y LOCALES; ES DECIR, SI SE PRUEBA QUE SON RELACIONES LABORALES DISTINTAS Y QUE NO EXISTE UN EMPLEADOR COMÚN; EN TODO CASO, CUANDO LAS LABORALES QUE SE HAN REALIZADO ESCAPAN A LAS FUNCIONES ASIGNADAS POR SU ENTIDAD EMPLEADORA”

1. Introducción

En las últimas décadas, cada vez es más común referirnos a grupos empresariales o empresas vinculadas que actúan en el mercado y ofrecen sus servicios. Es más, puede darse el caso que existe una mayor identificación con el grupo que incluso con cada una de sus empresas que lo conforman. En efecto, la globalización ha llevado que en muchos casos un grupo de empresas nacionales o internacionales requieran de la prestación de servicios de trabajadores de forma común y simultánea.

Este fenómeno responde a necesidades del mercado, pues se busca diversificar sus actividades para obtener mayores beneficios económicos, reducir costos, mayor eficiencia y flexibilidad sin perder la dirección común del conjunto de empresas autónomas que conforman dicho grupo, pero buscando mantener la independencia y autonomía en su calidad de entidades empleadoras; lo cual en muchos casos, por lo que sucede en la realidad de los hechos, resulta difícil. Es así que, la realidad económica y empresarial en el que se circunscribe el grupo de empresas, genera ciertas complicaciones frente a obligaciones laborales, toda vez que dichas normas fueron concebidas - en la mayoría de los casos - entendiendo a la entidad empleadora como una persona natural o jurídica fija, concreta y uniforme.

(*) Abogado por la Universidad de Lima. Magister en Derecho de la Empresa por la Universidad de Navarra. Profesor de Derecho Laboral en ESAN, Universidad San Martín de Porres y Universidad de Piura. Socio de Payet Rey Cauvi Abogados.

(**) Abogado por la Pontificia Universidad Católica del Perú. Asociado del Estudio Payet Rey Cauvi Abogados. Post-título en la Universidad de Sevilla, España.

Prestación de servicios entre empresas vinculadas: límites y alternativas



En relación a los efectos jurídicos en el ámbito laboral, si bien el tema tiene muchas aristas, en el presente artículo nos vamos a centrar en el caso específico de la prestación de servicios a favor del grupo de empresas. Para graficar la importancia del tema, presentamos el siguiente caso: un trabajador se encuentra inscrito en la planilla de la Empresa A (quien abona su remuneración y demás beneficios conforme a ley), y a la vez presta algunos servicios a favor de otra empresa que forma parte de un grupo, como es la Empresa B. Las preguntas que surgen de inmediato son: ¿quién es realmente su entidad empleadora, la Empresa A o la Empresa B, o ambas?, ¿la Empresa B debe pagarle por sus servicios?, ¿Qué sucede si la Empresa B genera utilidades?, etcétera.

La idea del presente artículo es poder delimitar cuáles son los efectos de la prestación de servicio a favor del grupo de empresas; (i) desde el ámbito del trabajador, respecto a los derechos que le corresponde; y, (ii) desde el ámbito de la empresa, las recomendaciones que deberá tener en cuenta para evitar algún tipo de contingencia laboral. No está demás mencionar que el presente trabajo no pretende agotar el tema, más aún cuando es parte de un fenómeno económico, lo que evidencia que el análisis legal solo va a responder a ciertas manifestaciones y no a toda su complejidad, solamente pretendemos plantear algunos ejemplos que puedan brindar

un panorama de este fenómeno empresarial y económico, con incidencia en las normas laborales.

No abordaremos en el presente trabajo los casos de desnaturalización o uso fraudulento de los grupos de empresas, por lo que partiremos de la premisa que las empresas que los conforman son realmente autónomas e independientes.

2. Prestación de servicios y la existencia de relación laboral

De conformidad con lo establecido en el artículo 4 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral (en adelante "LPCL") se establece que en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado.

Siendo ello así, y como premisa inicial, debemos indicar que los trabajadores deben ser registrados en la planilla de pago correspondiente a la empresa con la cual mantienen una relación laboral, esto es, para la cual prestan efectivamente servicios: (i) personales; (ii) remunerados; y, (iii) subordinados; siendo la subordinación el elemento esencial de toda relación laboral.

Para tales efectos, la subordinación es definida como el deber de obediencia que asume el trabajador para prestar sus servicios bajo la dirección y control del empleador, y el correlativo derecho de éste de disponer de la fuerza de trabajo de aquél. En tal sentido, se entiende que son manifestaciones de subordinación, las siguientes: la existencia de un horario de trabajo predeterminado por el empleador, la reglamentación de la labor, el dictado de órdenes o tareas debidamente especificadas en su desarrollo, las sanciones



Germán Lora Álvarez y Brian Avalos Rodríguez

que se pueden establecer por no haber desempeñado adecuadamente la misma, premios o reconocimientos, entre otras que la jurisprudencia ha venido desarrollando en relación a casos concretos.

Por consiguiente, la premisa general será que la entidad empleadora deberá registrar en planilla al trabajador que preste servicios subordinados para dicha empresa. Ahora bien, la premisa mencionada suele verse cuestionada cuando la prestación de los servicios se realiza, paralelamente o de forma simultánea, además para otra empresa autónoma que forma parte de un grupo de empresas, más aún cuando estas otras empresas se ven beneficiadas directamente de la prestación de los servicios del personal, es decir cuando la prestación de los servicios les genera utilidad o beneficio.

3. Ámbito de la prestación de servicios en el grupo de empresas

3.1. Definición de grupo de empresas

De acuerdo a la doctrina, para entender cuando nos encontramos ante un grupo de empresas se deberá tomar en cuenta un factor determinante como es la “dirección unitaria”, toda vez que “el grupo surge cuando se activa efectivamente la potencial influencia ínsita al control, de tal forma que todas las empresas integrantes quedan sometidas a una común dirección unitaria”⁽²⁾. Con lo cual es evidente, que la dirección unitaria es el elemento distintivo del grupo en razón que “el grupo de empresas por excelencia, es el grupo de subordinación, o de estructura jerárquica”⁽³⁾.

Es importante tomar en cuenta que al existir una dirección común, se entiende que ya no nos encontramos ante varios empleadores sino ante una sola entidad empleadora, es decir el grupo. Es decir, el empleador común es una ficción que ha sido desarrollado por la doctrina y jurisprudencia como consecuencia de fenómenos económicos que han modificado y difuminado el concepto de empleador, lo que demuestra que el derecho laboral se va adaptando a los nuevos cambios en el mercado, siendo evidentemente su desarrollo más lento y a veces contrario a estas manifestaciones meramente económicas.

Por tanto, al encontrarnos ante un grupo de empresas, lo que en realidad supone es que nos encontramos ante un empleador común, al margen de las formalidades o que el trabajador pertenezca a una planilla de una de las empresas o que incluso preste o no servicios para el grupo.

3.2. Prestación de servicios en el grupo de empresas

Ahora bien, la prestación de servicios por parte de un trabajador en el ámbito de un grupo de empresas presenta como principal inconveniente la determinación del real empleador, situación que incide directamente en numerosos aspectos de la relación laboral.

Así, en el marco de un grupo de empresas podrían presentarse las siguientes situaciones:

- a) *El trabajador preste servicios exclusivamente para una empresa del grupo*

En este supuesto, el trabajador presta servicios a favor de una sola empresa del grupo, siendo ésta la única que dirige y fiscaliza sus labores.

A partir de ello, el trabajador únicamente debe ser registrado en la planilla de dicha empresa, la misma que es su única empleadora. En este supuesto, es evidente que no existe discusión respecto a la configuración y obligaciones de su empleador, pues la relación y prestación del servicio se realiza para una sola de las empresas.

Así, es dicha empresa quien debe responder por el pago de su remuneración, beneficios laborales y demás obligaciones, al margen que pertenezca o no a un grupo.

(2) FRANCISCO BLAT, Gimeno. *La descentralización productiva*. Tesis Doctoral. Universidad de Valencia, 1989, Valencia; p. 574.

(3) *Idem*; p. 573.

Prestación de servicios entre empresas vinculadas: límites y alternativas

- b) *El trabajador de una de las empresas del grupo preste servicios que involucren ciertos encargos profesionales relacionados con otra empresa del grupo*

En este escenario, el trabajador es contratado por una empresa del grupo (“Empresa A”) para la prestación de determinados servicios, pero a su vez ejecuta ciertos encargos profesionales que involucran la ejecución parcial de labores a favor de otra empresa del grupo (“Empresa B”); siendo que, en este caso, los encargos profesionales asignados al trabajador no generan una modificación sustancial de sus condiciones laborales y de los servicios contratados por la “Empresa A”, además de ser ésta la única que dirige y fiscaliza, de manera exclusiva, los servicios prestados por el trabajador.

En el escenario planteado, la “Empresa A” es su única empleadora y, por lo tanto, el trabajador deberá estar en su planilla de pago. Este supuesto se podría configurar cuando una de las empresas le presta servicios al grupo o a empresas no vinculadas al mismo (por ejemplo, contratos de locación de servicios) o, por ejemplo, cuando se requiere que un trabajador cumpla con dicho encargo en virtud a determinadas situaciones (por ejemplo, experiencia, desempeño de función o cargo similar).

Resulta importante remarcar que, en este supuesto, la prestación de los servicios del trabajador a favor de la “Empresa B” son efectuados dentro del ámbito del *ius variandi* o facultad de dirección de la “Empresa A”, siendo ésta la que determina los encargos profesionales complementarios que normalmente ejecuta el trabajador. Por lo tanto, los encargos profesionales adicionales deberán ser asumidos por el trabajador siempre que ello no signifique una variación sustancial de sus condiciones de trabajo.

De esta manera, si la “Empresa A” ha convenido con el trabajador la realización de una labor de modo genérico, por ejemplo servicios de contabilidad, dicha empresa podría efectuar cambios dentro de ella y, por lo tanto, encargarle la prestación de ciertos servicios de contabilidad a favor de la “Empresa B”; pero si los servicios han sido pactados de modo específico, por ejemplo la contabilidad de la “Empresa A”, ya no cabría la posibilidad de que la “Empresa A” le encargue la

ejecución de ciertos servicios de contabilidad a favor de la “Empresa B”, toda vez que ello significaría un exceso en las facultades de dirección de la “Empresa A”. De igual forma, el tiempo y lugar del trabajo, salvo que se hubieran fijado expresamente, podrían ser modificados de manera razonable por parte de la “Empresa A”.

A partir de ello, debe tomarse en cuenta que cuando se necesite contratar a un trabajador dentro de los supuestos indicados y, por tanto, se requiera que realice encargos adicionales o complementarios a terceros *se deberá indicar esta situación de manera específica en el contrato de trabajo o regularlos expresamente en un acuerdo privado que celebre con el trabajador*.

Al respecto, la doctrina señala que “(...) considerando al grupo con un solo empleador no puede admitirse la configuración de dos empleos, expresando que si el poder directivo que se ejerce sobre la actividad del trabajador es uno, poco importa que su tiempo de servicio a la disposición del empleador sea ocupado en más de una empresa, salvo que el trabajador ocupado en funciones diferentes, locales diferentes, horarios distintos, etc. En este caso podría pensarse en la configuración de dos relaciones independientes”⁽⁴⁾.

En conclusión, en este supuesto, existe una única entidad empleadora que subordinada al trabajador y dentro de esa facultad se le asigna labores o trabajos de terceras empresas, pero que en ningún caso significa una designación o destaque del trabajador, ni que el personal se encuentra a disposición o bajo la subordinación de éstas.

- c) *El trabajador preste servicios para dos o más empresas del grupo*

(4) BUENO MAGANO; p. 179.



Germán Lora Álvarez y Brian Avalos Rodríguez

En este supuesto, el trabajador presta servicios a favor de la “Empresa A” y la “Empresa B” de forma paralela, siendo ambas empresas quienes dirigen y fiscalizan los servicios del trabajador, prestando servicios distintos para cada una de las empresas (o que se podrían diferenciar de acuerdo a la actividad de la empresa), en locales distintos, horarios distintos, ocupando cargos diferenciados en cada empresa, entre otros supuestos.

En el caso planteado, el trabajador habría entablado una relación laboral con cada una de dichas empresas, por lo que tendría que ser registrado en la planilla de pago de la “Empresa A” y la “Empresa B”.

Es preciso indicar que para la identificación del empleador o empleadores del trabajador, en todas las situaciones antes señaladas, se deberá tener en cuenta lo que efectivamente sucede en la realidad, más allá de lo establecido en los documentos (contratos de trabajo, convenios, contratos de locación de servicios suscritos entre las empresas del grupo, documentos, etc.). Ello en virtud de la aplicación del Principio de la Primacía de la Realidad, según el cual cuando hay una discordancia entre lo real y lo formal, debe primar lo primero, esto es, lo acontecido en la realidad.

3.3. Cuestionamientos laborales producto de la prestación de servicios en el grupo

De los supuestos analizados en el punto 3.2, en caso el trabajador preste servicios en el marco de un grupo de empresas, principalmente se podrían generar las siguientes observaciones:

- *Responsabilidad solidaria*: Si bien de acuerdo al artículo 1183 del Código Civil la responsabilidad solidaria solo procede por ley o por el título de la obligación que lo señale expresamente, el Pleno Jurisdiccional Laboral de 2008 ha determinado que, “(...) existe solidaridad de 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 evidencia la existencia de fraude con el objeto de burlar los derechos laborales de los trabajadores” (énfasis agregado).

Por tanto, al margen que el trabajador preste o no servicios a las demás empresas del grupo (casos planteados en el punto 3.2), es probable que el Poder Judicial, en caso de una demanda por reintegro de beneficios laborales, determine la responsabilidad solidaria del grupo⁽⁵⁾.

- *Homologación de remuneraciones*: Este supuesto podría generar algún tipo de cuestionamiento en los casos que el trabajador preste servicios para las empresas del grupo (casos b y c del punto 3.2). Si bien no existe ninguna norma sobre el particular, el trabajador podría demandar ante el Poder Judicial el reintegro de remuneraciones y beneficios laborales, probando que percibe menores ingresos que otros trabajadores del grupo pese a que realizan la misma función y siempre que no exista una razón objetiva que pudiera justificar la diferencia de trato remunerativo o de condiciones laborales.

Para ello, el trabajador tendría que demostrar de forma objetiva que ocupa el mismo cargo y ejerce las mismas funciones respecto al trabajador homologado y, que pese a ello, percibe ingresos menores.

- *Participación en las utilidades de la empresa*: El presente cuestionamiento se podría presentar en los supuestos b) y c) del punto 3.2, pues el trabajador podría alegar que al prestar, indirecta o

(5) Al respecto, el Poder Judicial viene aplicando la responsabilidad solidaria en caso de empresas vinculadas, señalando: “(...) declaró fundada la demanda sobre pagos de beneficios sociales por considerar que las empresas referidas en la demanda como son Energy Services del Perú S.A.C., Energy Services S.A. y Energy Services del Oriente S.A. forman parte de un mismo grupo económico y que en la práctica constituyen un solo empleador para efectos laborales (...)”.

Prestación de servicios entre empresas vinculadas: límites y alternativas

directamente, servicios para la “Empresa A” y la “Empresa B”, tendría derecho a percibir las utilidades generadas por ambas empresas.

En el caso b) del punto 3.2, al haberse regulado previamente (o desprenderse de sus funciones) que el trabajador va a prestar servicios para el grupo, solo tendría derecho a las utilidades generadas por su entidad empleadora. Ello es así pues se entiende que la prestación del servicio se realiza al grupo, en el marco de sus funciones. Es por eso que solo le corresponde los beneficios que genera su entidad empleadora, al margen de las empresas a las cuales ha prestado servicios. En este supuesto se podría alegar que la prestación de los servicios del trabajador no se realizó directamente para la “Empresa B” sino a través de una orden o directiva dictada por su entidad empleadora, es decir la “Empresa A”, siempre que dicha orden se encuadre dentro de sus funciones.

En cambio, el Poder Judicial podría validar dicho cuestionamiento si nos encontramos en el caso c) del punto 3.2, es decir si el trabajador presta servicios distintos y subordinados para cada una de las empresas del grupo, en distinto horario y local, y no estar incorporado en la planilla de cada una de las empresas.

- *Reintegro de remuneraciones y beneficios laborales:* El trabajador podría solicitar la incorporación en la planilla, reintegro de remuneraciones y beneficios laborales (CTS, Vacaciones y Gratificaciones Legales) generados por la prestación en dos empresas distintas.

Como lo venimos sosteniendo, en el caso b) del punto 3.2, no serían procedentes dichos pagos pues los servicios los ha realizado en el marco de sus funciones, conforme lo hemos venido señalando a lo largo del presente informe. Por ello, es importante que se regule previamente en el contrato o acuerdo con el trabajador, que las funciones se extienden incluso a empresas del grupo.

Este cuestionamiento solo sería aplicable en el caso c) del punto 3.2, es decir cuando el trabajador preste servicios distintos y subordinados para cada una de las empresas del grupo, en distinto horario y local, y no se encuentre incorporado en la planilla de cada una de las referidas empresas.

Los efectos comentados se podrían presentar en caso el trabajador interponga una demanda ante el Poder Judicial, reclamando la incorporación en la planilla de la empresa del grupo, el reintegro de remuneraciones y de beneficios laborales, homologación de remuneraciones, entre otros supuestos.

Por otro lado, en caso se realice una inspección, la Autoridad Administrativa de Trabajo podría sancionar a la empresa por no incorporar al trabajador en su planilla pese a brindar servicios subordinados para dicha empresa (y no considere que la prestación se efectúa al grupo). La multa va a depender del número de trabajadores afectados, pudiendo llegar hasta una multa de 20 UIT.

Por tanto, la mayoría de los cuestionamientos laborales en el marco de la prestación de servicios en un grupo de empresas se podría presentar fundamentalmente (pero no exclusivamente) si nos encontramos en el supuesto c) del punto 3.2, cuando el trabajador presta servicios subordinados y distintos para las empresas del grupo, en distintos horarios y locales, es decir si se prueba que son relaciones laborales distintas y que no existe un empleador común, en todo caso, cuando las laborales que se han realizado escapan a las funciones asignadas por su entidad empleadora.

3.4. Alternativas frente a los cuestionamientos laborales

De acuerdo al escenario planteado en el punto 3.3, se tendría las siguientes alternativas para la contratación de su personal a fin de cumplir con su objeto social:

- *Los trabajadores se encuentren inscritos en cada una de las planillas de pago de las empresas involucradas:* El presente caso se presentaría cuando cada una de las empresas del grupo (y de forma proporcional) inscriban en su planilla de



Germán Lora Álvarez y Brian Avalos Rodríguez

pago a los trabajadores y, por lo tanto, comparta los gastos del personal.

Esta situación tendría como consecuencia un alto costo administrativo y operativo. En efecto, al encontrarse dividida la planilla, las empresas deben coordinar aspectos administrativos tales como el momento efectivo del goce vacacional, además se duplican las funciones de registro, liquidación y pago del personal, así como las formalidades que establece la normatividad aplicable.

Si bien mantener al personal en la planilla de ambas empresas resulta un mayor costo administrativo y operativo, consideramos que la presente alternativa es correcta, incluso evita cualquier tipo de cuestionamiento respecto a la desnaturalización de los servicios, pues el personal se encuentra subordinado a las entidades empleadoras y percibe ingresos por las mismas (supuesto c del punto 3.3). Es decir, no existe ningún tipo de tercerización de servicios o encargo de una actividad por parte de un tercero, por lo que en el presente caso no se aplica la Ley 29245 - “Ley de Tercerización de Servicios” (LTS).

La forma de contratación podría realizarse a través de contratos de jornada parcial, jornada íntegra, o combinados con el objeto de que en algunas empresas no se generen beneficios laborales y se generen mayores costos para las empresas.

- *Se constituya una empresa que preste servicios al grupo:* Otra alternativa sería que se constituya una empresa independiente que brinde servicios al grupo. Para ello, las empresas firmarían un contrato de prestación de servicios, para que el tercero se encargue de una parte del proceso productivo o de la gestión administrativa de las empresas del grupo.

En este mismo punto, sin tener que constituir una nueva empresa, también sería posible trasladar al personal a

una de las empresas del grupo que se encargue exclusivamente del proceso productivo o de la gestión administrativa. Las alternativas son viables siempre que ambas empresas (la contratista y la empresa principal) sean autónomas desde el punto de vista formal y en la ejecución de los servicios. Siendo ello así, de acuerdo a la LTS, se deberá tener en cuenta para verificar si nos encontramos ante una tercerización de servicios válida y legal, es que las empresas contratantes (la empresa principal y la contratista) sean autónomas e independientes entre sí, no solamente en cuanto a la estructura o constitución jurídica sino también en cuanto a la gestión del negocio⁽⁶⁾. El incumplimiento de cualquiera de los requisitos relacionados con la autonomía empresarial, conllevaría a que la figura de la tercerización se desnaturalice, imputándose a la existencia de una relación laboral directa con el personal asignado al contrato de tercerización de servicios; con las consecuencias que ello representa.

La alternativa planteada tendría por finalidad evitar los costos administrativos y operativos de mantener al personal en cada una de las planillas de las empresas del grupo y ser más eficientes en la gestión de la actividad. Sin embargo, podría darse una serie de inconvenientes, como: costos del traslado del personal; posible oposición de los trabajadores a ser trasladado a un tercero o a otra empresa del grupo (más aún si existe personal sindicalizado); se podría cuestionar la validez de la

(6) Así, se deberá verificar que la nueva empresa no solamente cuente con los elementos para prestar el servicio de manera independiente (por ejemplo, herramientas, maquinarias, instalaciones, recursos económicos para asumir gastos, personal calificado y suficiente, etcétera) sino también que el servicio mismo se preste de forma autónoma, es decir que la empresa principal no intervenga en la gestión, no regule ni dirija al personal (facultad de sanción y premio), no asuma los costos y gastos (salvo casos excepcional de necesidad, y confiriendo un título y dominio sobre el bien), etcétera.

Prestación de servicios entre empresas vinculadas: límites y alternativas

tercerización (más aún teniendo en cuenta que podría variar el monto de la participación en las utilidades en algunos trabajadores).

Sin perjuicio de las dificultades y los cuestionamientos que se podrían suscitar respecto al traslado del personal y a la desnaturalización de la tercerización, consideramos que la presente opción resultaría correcta toda vez que se evitarían o disminuirían los elevados costos administrativos de mantener al personal en las planillas paralelas y evitaría cuestionamientos respecto al pago de beneficios laborales en las otras empresas del grupo.

- *Consignar en el contrato o acuerdo, que el trabajador presta servicios al grupo:* Otra alternativa a efectos de evitar cuestionamientos respecto al cobro de beneficios laborales generados en la prestación de las empresas del grupo, es que se consigne en el contrato de trabajo (acuerdo privado o documento similar) que la prestación no solo es con respecto a su entidad empleadora sino también incluye el servicio a terceros vinculados.

En relación a lo señalado, el proyecto de la Ley General del Trabajo en el Perú precisa que “cuando un trabajador presta servicios en varias empresas que conforman un grupo, éstas son solidariamente responsables por sus derechos. *La prestación de servicios simultáneos para*

más de una empresa debe constar expresamente en el contrato”. En el caso de los trabajadores contratados a plazo indefinido (indeterminado) y que no cuente con un contrato formal (debido a que no existe obligación de contar con un contrato escrito), las empresas podrán remitirle una comunicación (bajo cargo) que le detalle sus funciones y se precise expresamente que la prestación de sus servicios incluye a las empresas del grupo.

Consideramos que esta es la alternativa más directa y práctica, la misma que de alguna manera viene siendo reconocida en un proyecto de ley general del trabajo, lo cual la legítima.

4. Conclusiones

Como lo hemos podido acreditar en los casos planteados, en la actualidad no es poco frecuente encontrar situaciones laborales como las planteadas más aún cuando desde hace un buen tiempo en el Perú se viene presentando el fenómeno del grupo de empresas, donde podemos encontrar que una institución bancaria se encuentre vinculada a una organización de seguros, clínicas, empresas constructoras, Entidades Prestadoras de Salud (EPS), entre otras, lo que genera la necesidad de servicios comunes como administrativos, contables, legales y de recursos humanos; entre otros.

Frente a ello, cabe preguntarse si la solución se encuentra en la necesidad de dictar normas que regulen específicamente la materia o si la interpretación de las vigentes normas laborales nos permitirían dar respuesta a los problemas suscitados y que han sido planteados en el presente artículo. Somos de la opinión que deberá adecuarse a dichos fenómenos siendo para ello fundamental la doctrina jurisprudencial que podría ir generado el Poder Judicial en base a una interpretación no restrictiva o limitada, ni mucho menos punitiva a situaciones propias del mercado y la globalización. 