

Concentración empresarial: ¿Por qué el grupo de empresas es el empleador?

Giuliana Paredes L.

Estudiante de Pregrado en Derecho en la Pontificia Universidad católica del Perú

Sumario

I. introducción. II. La definición del fenómeno de grupo de empresas. III. La responsabilidad solidaria de las empresas que pertenecen al grupo. IV. La regulación jurídica del fenómeno de grupo de empresas en el Perú. V. Alcances del Proyecto de Ley General de Trabajo. 5.1. Definición de grupo de empresas. 5.2. La responsabilidad solidaria entre las empresas del grupo. 5.3. Rasgos adicionales a la definición de grupo que permiten presumir su configuración. 5.4. Consecuencia jurídica de la transferencia o circulación de trabajadores a través de las empresas de grupo. VI. Conclusiones

1. INTRODUCCIÓN

“Tradicionalmente, el Derecho del Trabajo se ha distinguido por su carácter eminentemente coyuntural, vale decir, por su intensa dependencia de la coyuntura económica y política en que va a ser aplicado”¹. Por ello, la identificación de la empresa como uno de los sujetos activos del vínculo laboral es una de las instituciones más dinámicas del engranaje jurídico - laboral que carece de una definición concreta, específica y universal debido a las diversas circunstancias económicas que se encuentran en constante mutación.

De esta manera, el contexto económico-productivo actual ha abarcado una ruta con cambios sustanciales cuyos efectos incidieron en las relaciones laborales. Así, en un momento determinado las bases tradicionales del Derecho del Trabajo fueron la identificación de la empresa dentro del marco del “sistema taylorista o fordista de organización del trabajo, instalado en una estructura jerárquica

¹ LYON-CAEN, G., “Droit du Travail”, París (Daloz), 1988, p. 10 y ss.

piramidal, integrado por un colectivo elevado de trabajadores, en un ámbito preponderantemente industrial y centralizado que abarca prácticamente la totalidad de las funciones del ciclo productivo y concibiéndose a la empresa como autónoma y autosuficiente”². De igual manera, Jesús Baz Rodríguez señala que una forma de concentración empresarial de igual validez general que el desarrollo empresarial del siglo XX es la gran empresa fordista, productora de bienes estandarizados y ordenada bajo esquemas decisionales jerárquicos cuyo crecimiento dimensional, integraba todas las fases del ciclo productivo y aseguraba su capacidad competitiva³.

Consecuentemente, debido a la influencia de la nueva era económica caracterizada por la globalización, la tecnología de vanguardia, el incremento exponencial de la competencia empresarial, la apertura de nuevos mercados, entre otros factores característicos, es que se esgrime una nueva realidad socio-económica, en la que surgen nuevas formas o modalidades de organizar una empresa, tanto en la ordenación del sistema productivo como en el desarrollo de las relaciones laborales. Es decir, a partir de los factores acotados las empresas se ven obligadas a responder frente a las fluctuaciones de esta nueva era, configurando para dichos efectos estrategias que se materializan en formas o modalidades de organización empresarial, dejando de lado el panorama de la empresa configurada bajo el sistema tradicional taylorista o fordista para pasar a formas más complejas y diversificadas.

En ese sentido, las empresas han configurado estrategias que modifican esencialmente las formas tradicionales de organización, siendo las principales: a) *La descentralización productiva*, fenómeno de reducción de las dimensiones de la empresa, focalizándose en sus actividades medulares y cediendo parte de su ciclo productivo a otras empresas autónomas y distintas. Asimismo, es entendida como “forma de organizar el proceso de elaboración de bienes y de prestación de servicios mediante el recurso de la contratación de proveedores y suministradores externos para la ejecución de ciertas fases o actividades”⁴; y b) *“La concentra-*

² MOLERO MARAÑÓN, LUISA, “Sobre la inminente necesidad de revisar el concepto de empresario en su dimensión jurídico-laboral”, En: Revista Jurídica “La Ley” N° 1, Madrid, 2001, p. 562.

³ BAZ RODRÍGUEZ, JESÚS, “Las relaciones de trabajo en la empresa de grupo”, Granada, 2002, p. 1 y 2.

⁴ VALDÉS DAL-RÉ, FERNANDO, “La externalización de actividades laborales (outsourcing): Una visión interdisciplinar”, Editorial Lex Nova, España, 2002, p. 29.

ción empresarial, fenómeno con raíz económica y con consecuencias jurídicas particulares, mediante el cual dos o más empresas integran sus recursos, a efectos de conseguir un beneficio común, diferente al interés empresarial (el cual “puede” subsistir)”⁵. Dentro de este fenómeno se puede esgrimir la clasificación de concentración empresarial con pérdida de la personalidad jurídica y sin pérdida de la personalidad jurídica. Dentro de las primeras, se encuentran las fusiones por escisión y por absorción; dentro de las segundas, las uniones de empresas más conocidas como grupo de empresas ⁶.

Así las cosas, “el modelo de la gran empresa industrial suministraba una capacidad de planificación monocéntrica de la producción, supliendo por medio del funcionamiento organizativo las carencias del mercado” ⁷. Al emerger nuevas lógicas de industrialización, las grandes organizaciones abandonan el crecimiento dimensional, a favor de fórmulas tendentes a la externalización de su actividad, esto es la descentralización productiva ⁸. No obstante, con la irrupción de un nuevo paradigma tecnológico, cabe “una forma diferente de organización del sistema industrial, que se plasma en el surgimiento de nuevos tipos de relaciones interempresariales (de complementariedad, de coordinación, de enlace y de cooperación)” ⁹.

Centraremos nuestro análisis en la concentración empresarial sin pérdida de personalidad jurídica. La realidad muestra que, en la actualidad, se han originado uniones o coaliciones de empresas, conocidas también como grupo de empresas, cuya existencia se debe al deseo de obtener el poder de una posición competitiva dentro del mercado por medio de la asignación determinada de recursos en todas y cada una de las unidades empresariales que la componen. Asimismo, se pretende la eficiencia de las actividades de cada empresa del grupo dirigidas por una directiva común, la necesidad de inversión, descarga de responsabilidades sin pérdida del control de las unidades independientes que la componen y la disminución

⁵ ECHAZ MORENO, DANIEL, “Los grupos de empresas: Bases para una legislación integral”, Primera edición: Fondo de Desarrollo Editorial Universidad de Lima, Lima, 2001, p. 39.

⁶ *Ibidem*, p. 51.

⁷ A. CHANDLER, “La mano visible”, MTSS, Madrid, 1987, pp. 106-31.

⁸ RIVERO LAMAS, J, “La descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo”, MTAS, Madrid, 2000, p. 25.

⁹ VACCA, “L’ Economia delle relazioni tra imprese: dall’espansione dimensionale allo sviluppo per reti esterne”, EPI número 51, 1986, p. 9. Citado por: BAZ RODRÍGUEZ, JESÚS, “Las relaciones de trabajo en la empresa de grupo”, Op. Cit. p. 6.

de costos fijos aminorando el riesgo en la gestión. Todo ello obedece a que el modelo empresarial que mejor se ajusta a la dinámica del cambio es la organización de menor tamaño que posee mayor capacidad de respuesta en el contexto económico-productivo caracterizado por las fluctuaciones del mercado y de la tecnología.

Frente al reciente fenómeno de la concentración empresarial expresado en las uniones de empresas, las mismas que conforman un grupo, es evidente que toda norma jurídica tiene por pretensión la de ajustar a ella la vida y la realidad social existente. “No obstante, al margen de las causas que pueden ser muchas, no siempre esta pretensión es satisfecha, debiendo desarrollar, el operador jurídico, un conjunto o serie de actividades que generen por vía indirecta los mismos efectos: la de regular un determinado supuesto de hecho real”¹⁰.

A pesar de lo mencionado, el grupo de empresas resulta ser un modelo de organización empresarial aún no abordado en nuestra legislación laboral actual, de manera tal que hoy en día la realidad reclama su configuración jurídico positiva a fin de superar dificultades a la hora de identificar a uno de los sujetos de la relación laboral, el empleador. “Desde este punto de vista, y como afirma Cruz Villalón, «la persona del empleador, como sujeto del contrato de trabajo constituye una figura instrumental, a efectos de imputación de responsabilidades y correlativa atribución de facultades jurídicas»”¹¹. En tal sentido, a fin de subsanar el vacío legal antes acotado, el Proyecto de Ley General de Trabajo regula en el Capítulo II del Título I de la Primera Parte el fenómeno de concentración empresarial sin pérdida de personalidad jurídica conocido también como grupo de empresas. Así, el referido documento establece principalmente como novedad que las empresas que conforman el referido grupo serán solidariamente responsables por los derechos del trabajador cuando éste haya prestado servicios en varias de las empresas del grupo.

II.- LA DEFINICIÓN DEL FENÓMENO DE GRUPO DE EMPRESAS

En la actualidad, el contexto económico mundial manifiesta una tendencia moderna de estrategia frente a las variaciones bruscas del mercado a través de la

¹⁰ ARCE ORTIZ, ELMER GUILLERMO, “La circulación de trabajadores en el grupo de empresas”, Universidad de Cádiz, Sevilla, 2003, p. 28.

¹¹ MOLERO MARAÑÓN, MARIA LUISA, Op. Cit. p. 567.

concentración empresarial y de los grupos de empresas. Ejemplos de ello cuyo origen radica en países cercanos para nuestro país son: el Grupo Bassat, Ogilvy & Mather (España), Bavaria (Colombia), Clarín (Argentina), Luksic (Chile), México (México), Vial (Chile)¹². Asimismo, dicho fenómeno no es ajeno a la realidad peruana, toda vez que en nuestro país tenemos claros ejemplos de conformación de grupos de empresas tales como el “Grupo Arias Dávila, Grupo Backus, el Grupo Brescia, el Grupo Benavides de la Quintana, el Grupo Cosapi, el Grupo Gloria, el Grupo Graña & Montero, el Grupo Ormeño, el Grupo Romero. Obviamente, hay otros que en su momento alcanzaron tal calificativo, como los grupos Banquero, Bertello y Vulcano”¹³.

Como bien lo afirmó Manuel Broseta Pont, “el nuevo protagonista del derecho es la gran empresa o los grupos de empresas”¹⁴, toda vez que existe la necesidad de reformular la orientación jurídico laboral del concepto tradicional de empleador (persona jurídica unitaria y autosuficiente capaz de ser sujeto de imputación de derechos y obligaciones laborales), ampliando dicho enfoque a fin de incluir en el mismo a un conjunto de personas jurídicas reconocidas como un grupo, identificándose al grupo como el responsable de derechos y obligaciones laborales toda vez que posee el poder de dirección respecto de la organización y comportamiento del conjunto de las empresas.

Es preciso mencionar que a este fenómeno se le denomina de muy diversas maneras, entre las más comunes se encuentran: *grupos de empresas, grupos empresariales, grupos de sociedades, grupos societarios, grupos de empresarios, grupos económicos, sociedades de empresas y empresas vinculadas económicamente*, entre otros. De todas ellas, a efectos del presente trabajo utilizaremos la denominación de grupo de empresas, porque abarca la sustancia misma del fenómeno de concentración empresarial.

En efecto, la palabra grupo significa pluralidad de seres o cosas que conforman un conjunto, material o mentalmente considerado¹⁵. Es decir, el grupo de

¹² ECHAIZ MORENO, DANIEL, Op. Cit. p. 113.

¹³ Ibidem. p. 99.

¹⁴ BROSETA PONT, MANUEL, “La empresa y la unificación del derecho de obligaciones y el derecho mercantil”. Madrid: Editorial Tecnos, 1965. p. 82.

¹⁵ Voz “grupo”. En: Real Academia Española “Diccionario de la lengua española”. Vigésimo Primera Edición. Madrid, 1992.

empresas es la pluralidad de empresas que conforman un conjunto materialmente considerado, ya que obedece a un razonamiento de conjunto. Asimismo, como lo menciona Daniel Echaiz Moreno, la denominación de grupo de empresas refleja la esencia de la figura: la agrupación de dos o más organizaciones destinadas a la actividad empresarial¹⁶.

A partir de la denominación de grupo de empresas, cabe mencionar la definición elaborada por Oswaldo Hundskopf Exebio, quien señala que son grupos de empresas aquellas que unidas, conservan por sí solas su individualidad, es decir, su independencia por lo menos formal, aunque en algunas ocasiones no en el aspecto funcional, en donde prima una relación de subordinación-dependencia, que se ejerce sometiendo a las mismas a una dirección unificada¹⁷.

En ese sentido, “el grupo de empresas es un fenómeno derivado de la concentración empresarial, de naturaleza multiarticulada, constituido por dos o más empresas jurídicamente autónomas, en el cual existe una dirección unificada destinada a la satisfacción del interés grupal y para lo cual se establecen relaciones de dominación-dependencia, las que importan el control ejercido por uno o varios sujetos dominantes (pudiendo ser alguna de las empresas) sobre la empresa o empresas dominadas”¹⁸.

A partir de lo esbozado, existen diversas características del fenómeno de grupo de empresas, las cuales pueden clasificarse en cuantitativas: *pluralidad de empresas*; y cualitativas: *autonomía jurídica, relación de dominación-dependencia y dirección unificada*.

La característica cuantitativa de *pluralidad de empresas* se refiere a la necesaria existencia de dos o más empresas a efectos de que exista el grupo, característica sin la cual sería imposible la conformación del mismo.

¹⁶ ECHAIZ MORENO, DANIEL. “La empresa en el derecho moderno”. Editorial Gráfica Horizonte. Lima, 2002. p. 76.

¹⁷ HUNDSKOPF EXEBIO, OSWALDO. “Empresa y sociedad: ¿por qué grupos de empresas en lugar de grupos de sociedades?”. Informativo Legal Rodrigo. Vol. 152. Editorial Asesores Financieros. Lima, 1999. p. 18 y 19.

¹⁸ ECHAIZ MORENO, DANIEL, “Los grupos de empresas: Bases para una legislación integral”, Op. Cit. p. 59.

La *autonomía jurídica* de cada una de las empresas (los elementos del conjunto) que conforman el grupo consiste en la independencia jurídica que permite identificar y, por tanto, distinguir a las empresas (elementos) del grupo (conjunto). Desde un punto de vista externo al grupo, las empresas que conforman el grupo son formalmente constituidas de manera independiente y autónoma de manera tal que es posible identificarlas por la conservación de rasgos típicos esenciales como la denominación o razón social, el capital social, el objeto social, los titulares de las acciones, entre otros. Cabe mencionar que desde un punto de vista interno al grupo, la referida independencia puede verse relajada en función de la organización del grupo, es decir, existe en el ámbito interno el establecimiento de ciertos parámetros de comportamiento de las empresas que conforman el grupo.

La *relación de dominación-dependencia* significa aquella relación que entraña un cierto grado de influencia en la organización interna de la empresa en lo que respecta a su gestión, de tal forma que la empresa dominada dependa de lo que decida la que domina. Es decir, a partir de parámetros esbozados por el sujeto que detenta el poder de dirección en el grupo de empresas es que las empresas que lo conforman se verán sometidas a dichas decisiones.

Por otro lado, según Daniel Echaiz Moreno señala que existen cinco elementos que van apareciendo sucesivamente, a efectos de la existencia de “la relación dominación-dependencia, pero que se mantienen en el tiempo. Ellos son: dominación, intensidad, duración, control y dependencia. De la interacción de estos factores tenemos que la dominación intensa y duradera ejercida por un sujeto sobre una sociedad genera para el primero el control y, para la segunda la dependencia”¹⁹.

No debemos confundir el término dominación del de control, toda vez que el primero constituye “la capacidad que tiene un sujeto para ejercer influencia sobre una sociedad, imponiéndole conductas empresariales aun en contra de su voluntad, mientras el segundo significa el ejercicio concreto de esa capacidad”²⁰. Dicha dominación puede ser de mayor o menor intensidad dependiendo de la organi-

¹⁹ ECHAIZ MORENO, DANIEL, “Los grupos de empresas: Bases para una legislación integral”, Op. cit., p. 61.

²⁰ ECHAIZ MORENO, DANIEL, “Análisis jurídico del “control” en los grupos de sociedades”, Tratado de Derecho Mercantil – Derecho Societario (Volumen I). Editorial Gaceta Jurídica. Lima. 2004, p. 1336.

zación directriz establecida para el grupo. La dependencia es la consecuencia del control establecida por un sujeto sobre una empresa o varias, las cuales se sujetan a las directrices del que ostenta el poder.

La *dirección unificada* es una de las características más saltantes del grupo de empresas, toda vez que consiste en la capacidad de un sujeto dominante para imponer sus decisiones sobre el resto de empresas que conforman el grupo, inspirándose en el interés grupal. La prevalencia del interés grupal sobre el interés de cada una de las empresas que conforman el grupo, tiene sustento en el hecho de que cada una de ellas unen fuerzas y laboran a fin del fortalecimiento, crecimiento y liderazgo del grupo del cual forman parte.

Sin embargo, hay un hecho del cual no debe prescindirse, quien va a determinar que constituye el interés del grupo es el sujeto que lo domina. No obstante ello, el interés del sujeto dominante también estará sometido al interés del grupo que lidera, toda vez que él es parte del referido grupo.

III.- LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA DE LAS EMPRESAS QUE PERTENECEN AL GRUPO

“La figura del grupo de empresas, se advierte, a modo de primera aproximación, que esta nueva forma organizativa viene a romper los <<moldes>> tradicionales sobre los que se asentó la actuación empresarial. De la forma unitaria y económicamente centralizada, propia de la economía industrial, se pasa a otra, al menos en clave de tendencia, de carácter estructural complejo y descentralizado en términos de poder económico”²¹. En efecto, “el grupo de empresas no es otra cosa que varias empresas jurídicamente independientes, sometidas a una estrategia general común. Esto es, la interrelación de unidades empresariales autónomas en torno a una dirección unitaria”²².

Así las cosas, el funcionamiento del grupo de empresas obedece a una estructura impuesta por la dirección unitaria del grupo. En ese sentido, las directivas

²¹ ARCE ORTIZ, ELMER, “Grupo de empresas y Derecho Laboral”, En: Revista Ius Et Veritas, N° 26, p. 254.

²² ARCE ORTIZ, ELMER, “El concepto jurídico de grupo de empresas en Derecho del Trabajo. Aspectos individuales de la cuestión”, En: Revista Actualidad Laboral, Abril, 2003, p. 13.

impuestas por esta unidad pueden ser de tipo económico, financiero, organizacional, productivo, de gestión, e incluso con incidencia en las relaciones de trabajo. Justamente, respecto de éstas últimas directivas, es que el grupo de empresas funciona como empleador en las relaciones de trabajo, toda vez que se identifica el poder de dirección, inherente al empleador, en el desarrollo de las mismas.

Ahora bien, Montoya Melgar señala que el poder de dirección del empresario (*empleador*), aspecto activo de la situación de dependencia jurídica del trabajador en el contrato de trabajo, es factor definidor de las relaciones laborales y, con ellas, de todo el Derecho del Trabajo²³. En efecto, el poder de dirección es una facultad exclusiva del empleador. Asimismo, señala que el poder de dirección del empresario tiene una doble dimensión: general (como poder de organizar laboralmente la empresa) y singular (como poder de ordenar las concretas prestaciones de los trabajadores individuales)²⁴. En tal sentido, la dirección unitaria del grupo de empresas ejerce principalmente el poder de dirección general, toda vez que puede disponer la planificación de rotación de trabajadores entre las empresas de grupo, así como también la organización y dirección de las labores de los trabajadores de la empresas del grupo, entre otras.

De lo mencionado hasta el momento se desprende que el grupo de empresas funciona como un verdadero empleador en las relaciones de trabajo. En tal sentido, al ostentar dicha condición, el grupo de empresas, en tanto empleador, goza de derechos y de obligaciones inherentes a dicha condición. De ahí que en caso de incumplimiento de las obligaciones, el grupo será responsable por aquellas. Respecto de éste aspecto, la referida atribución de responsabilidad deviene del levantamiento del velo societario de las empresas del grupo a efectos de identificar al verdadero empleador, el grupo de empresas.

No obstante lo mencionado, “la omisión a cualquier referencia normativa expresa al grupo de empresas ha conducido a la doctrina y a la jurisprudencia de la siguiente manera: la regla general es la del respeto a la autonomía de la empresa que aparece diferenciada (realidad formal), pero en algunos casos debe de levan-

²³ MONTOYA MELGAR, ALFREDO, “El poder de dirección del empresario en las estructuras empresariales complejas”. En : Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Derecho del trabajo, N° 48, 2004, p. 135.

²⁴ Ibidem. p. 135.

tarse esa apariencia o “velo” para que prevalezca la unidad económica subyacente (realidad material)”²⁵. “La atribución de la condición de empleador al grupo y no a cada empresa integrante del mismo trae consigo importantes consecuencias jurídicas en el plano de las relaciones laborales. De ello, derivaría la identificación del sujeto responsable de cumplir las normas laborales con la (im)posibilidad de dirigirse frente a las varias empresas integrantes del grupo, pero también surgen prácticas de índole procesal, de índole negocial en la esfera colectiva (...)”²⁶.

De otro lado, se descarta el surgimiento de la responsabilidad solidaria entre las diversas empresas que integran el grupo, por la mera coincidencia de accionistas en las distintas empresas del grupo, o por circunstancias de que el administrador único de una empresa sea representante legal de la otra.

Ahora bien, la transferencia de personal al interior del grupo o la circulación de trabajadores dentro del marco del grupo de empresas es uno de los principales problemas que se suscita en el fenómeno de los grupos de empresas. Dicha circulación consiste en la realización de prestación de servicios por parte del trabajador de manera indiferente o sucesiva a diversas empresas que pertenecen al grupo. Cabe mencionar que dicha situación genera problemas tanto en el transcurso de la prestación de servicios como a la hora de la conclusión del mismo (extinción del contrato de trabajo). En otras palabras, aquel trabajador se preguntará si tiene la posibilidad de pronunciarse aceptando o rechazando la transferencia, si puede solicitar la extinción del contrato de trabajo con derecho a indemnización, si cabe la transferencia a una subsidiaria ubicada lejanamente, si cada vez que lo transfieren se produce un cese laboral, si el tiempo de prestación de servicios se computa unitariamente, si conserva los derechos adquiridos, si continua percibiendo al sindicato de la empresa a pesar de haber sido transferido a otra integrante del grupo, si la transferencia implica la posibilidad de ser colocado en

²⁵ SEMPERE NAVARRO, ANTONIO V y ARETA MARTINEZ, MARIA, “El Derecho del Trabajo y los Grupos de Empresas: inventario”, En: Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Derecho del Trabajo, N° 48, Madrid, 2004, p. 101.

²⁶ ALONSO DE OLEA, M y CASAS BAAMONDE, M. E., “Derecho del trabajo”, 21° edición, Civitas, Madrid, Madrid, 2003, p. 187. Citada por: SEMPERE NAVARRO, ANTONIO V y ARETA MARTINEZ, MARIA, “El Derecho del Trabajo y los Grupos de Empresas: inventario”, En: Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Derecho del Trabajo, N° 48, Madrid, 2004, p. 101.

un puesto distinto (de mayor o menor categoría) y que, por ende, la remuneración varíe (a más o menos).

La solución a los distintos problemas planteados a raíz de la circulación de los trabajadores dentro del grupo debe iniciarse con la identificación del empleador a efectos de imputar la responsabilidad por los derechos vulnerados y las obligaciones laborales. Para ello, debe considerarse al grupo de empresas como el titular de la relación laboral siempre que concurren presupuestos capaces de otorgar al grupo dicha titularidad. En tal sentido, a efectos de determinar la existencia de un grupo de empresas, es necesario referirnos a su concepto y al exhaustivo cumplimiento de las características que lo moldean, entre ellas tenemos a la pluralidad de empresas (dos o más empresas), la autonomía jurídica (independencia jurídica de cada una de las empresas del grupo), la unidad directriz (poder de dirección sobre el comportamiento de las empresas del grupo para un interés grupal) y por último la relación de dominio-dependencia (dominio y/o control del sujeto detentador del poder directriz sobre el resto de empresas del grupo) existente entre el sujeto que detenta el poder de dirección sobre el resto de empresas. Adicionalmente a ello, se suman ciertos indicios que facilitan la identificación del grupo de empresas y su funcionamiento.

Con ello, lo que se quiere es determinar al verdadero empleador de la relación laboral, identificando al grupo de empresas o a la empresa singular como el titular de la relación jurídico laboral, y ello dependerá de la identificación de la facultad organizacional del trabajo con respecto a los trabajadores.

IV.- LA REGULACIÓN JURÍDICA DEL FENÓMENO DE GRUPO DE EMPRESAS EN EL PERÚ

Tal y como lo mencionamos, el fenómeno de los grupos de empresas constituyen una manifestación moderna de la organización empresarial. Su estructura y funcionamiento responden a la necesidad de dar respuestas rápidas a los cambios impuestos por el mercado, la globalización y las innovaciones tecnológicas. Ante tal escenario, la legislación peruana en la actualidad regula a los grupos de empresas de manera aislada y fragmentada abarcando sólo algunas ramas del derecho.

En efecto, entre las normas que regulan a los grupos de empresas tenemos a los siguientes ejemplos:

· A efectos de aplicar las normas del Impuesto a la Renta, se entenderá que existe conjunto económico o vinculación económica cuando se den diversas situaciones que involucren una relación directa o indirecta entre dos o más personas naturales o jurídicas respecto del capital social de la empresa y la propiedad o titularidad de la misma. La referida vinculación económica se expresa de manera porcentual ²⁷.

· La Ley del Impuesto General a las Ventas e Impuesto Selectivo al Consumo identifica la vinculación entre empresas a partir de parámetros porcentuales²⁸.

· “La Ley General del Sistema Financiero y del Sistema de Seguros y Orgánica de la Superintendencia de Banca y Seguros, Ley N° 26702, se refiere a los conglomerados financieros y mixtos estipulando que conforman una forma de atenuar los riesgos para el ahorrista (Artículo 132°), así se dictan reglas para dicha supervisión (Artículo 138 incisos 1 al 3). Y, finalmente, se establece que la SBS

²⁷ Artículo 24° del Reglamento de la Ley del Impuesto a la Renta, Decreto Supremo N° 122-94-EF.- Conjunto económico o vinculación económica.- Para efecto de lo dispuesto en la Ley, se entenderá que existe conjunto económico o vinculación económica cuando se dé cualquiera de las siguientes situaciones:

1. Una persona natural o jurídica posea más del treinta por ciento (30%) del capital de otra empresa, directamente o por intermedio de un tercero.
2. Más del treinta por ciento (30%) del capital de dos (2) o más empresas pertenezca a una misma persona natural o jurídica, directamente o por intermedio de un tercero.
(...)
4. El capital de dos (2) o más empresas pertenezca, en más del treinta por ciento (30%), a socios comunes a éstas.
5. Las empresas cuenten con directores, gerentes, administradores u otros directivos comunes, que tengan poder de decisión en los acuerdos financieros y comerciales que se adopten.
7. Una empresa efectúe el cincuenta por ciento (50%) o más de sus ventas de bienes o servicios a una empresa o a empresas vinculadas entre sí durante los doce meses inmediatos anteriores al mes en el que ocurre la transacción.
(...)

²⁸ Artículo 54° del Decreto Supremo N° 005-99-Ef.- Definiciones.- Para efectos de la aplicación del Impuesto Selectivo al Consumo, se entiende por:

- (...)
- b) Empresas vinculadas económicamente, cuando:
1. Una empresa posea más del 30% del capital de otra empresa, directamente o por intermedio de una tercera.
 2. Más del 30% del capital de dos (2) o más empresas pertenezca a una misma persona, directa o indirectamente.
 3. En cualesquiera de los casos anteriores, cuando la indicada proporción del capital, pertenezca a cónyuges entre sí o a personas vinculadas hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

emitirá normas de carácter general donde se impondrá los criterios de vinculación, grupo económico, empresas vinculadas y conglomeradas”²⁹.

· Resolución de S.B.S. N° 001-98, para el cumplimiento de los límites al otorgamiento de créditos, a las inversiones de las empresas del sistema de seguros y otros límites señalados expresamente en la Ley General del Sistema Financiero, así como para realizar la supervisión consolidada de los conglomerados financieros y mixtos, estableció los conceptos de vinculación y grupo económico. En tal sentido, se entiende por *vinculación a la relación entre dos o más personas naturales y/o jurídicas, que genera un comportamiento concertado o cuando alguna de ellas ejerce influencia en las decisiones operativas y/o financieras de la otra. Se presume que existe vinculación cuando se presenten relaciones de parentesco, de propiedad o de gestión, (...); salvo prueba en contrario*. Adicionalmente, se entiende por *grupo económico al conjunto de personas jurídicas nacionales o extranjeras, conformado al menos por dos personas jurídicas, cuando alguna de ellas ejerce control sobre la o las demás, o cuando el control sobre las personas jurídicas corresponde a una o varias personas naturales que actúan como una unidad de decisión*³⁰.

· Resolución de SBS N° 445-2000, entiende por *control a la influencia preponderante y continua en la toma de decisiones de los órganos de gobierno de una persona jurídica (...)*³¹.

De las mencionadas normas en su conjunto, se desprende que la descripción del grupo de empresas o grupo económico posee como denominador común la vinculación estrictamente de tipo económica entre dos o más empresas. La referida vinculación puede ser de carácter horizontal (o por coordinación) o de carácter vertical (o por subordinación). En el primer caso, la relación entre las diversas empresas integrantes se da en un plano de igualdad, mientras que en el segundo caso, existe una empresa dominante sobre las empresas filiales o participantes

4. El capital de dos (2) o más empresas pertenezca, en más del 30%, a socios comunes de dichas empresas.

5. Por Reglamento se establezcan otros casos.

²⁹ ECHAIZ MORENO, DANIEL, “Los grupos de empresas: Bases para una legislación integral”, Op. cit., pp. 107 - 108.

³⁰ Punto 3 y 4.1 de la Resolución de S.B.S. N° 001-98.

³¹ Artículo 9° de las Normas especiales sobre vinculación y grupo económico, Resolución de SBS N° 445-2000.

que conforman el grupo, las mismas que son controladas por aquella. Es preciso mencionar que las referencias pertenecen principalmente y en su mayoría al ámbito mercantil y tributario.

De otro lado, hasta el momento, no existe en la legislación laboral peruana mención alguna al fenómeno de los grupos de empresas. Sin embargo, la jurisprudencia nacional no ha sido ajena a la realidad socio – económica que generan los grupos de empresas cuyo funcionamiento repercute en las relaciones laborales. En ese sentido, los tribunales laborales en virtud de la obligación legal impuesta de “no dejar de administrar justicia por defecto o deficiencia de la ley”³², han emitido resoluciones judiciales en las que se imputa como empleador al grupo de empresas en su conjunto a efectos de atribuir responsabilidad solidaria, por obligaciones de carácter salarial, entre aquéllas que conforman el grupo. No obstante lo mencionado, también existen algunas resoluciones que disponen que en tanto las empresas son entes jurídicamente distintos no puede imputárseles la responsabilidad solidaria de obligaciones laborales, toda vez que nuestro ordenamiento jurídico consagra la autonomía de la persona jurídica como principio básico del desenvolvimiento de aquellas³³.

Así las cosas, entre las resoluciones judiciales que no atribuyen la responsabilidad solidaria entre las empresas de grupo, tenemos a las siguientes:

• La Sentencia del Tribunal Constitucional peruano del 11 de setiembre del 2002, “dejó claro que el solo hecho de que existan interconexiones accionariales, financieras o económicas no era requisito suficiente para imputar al grupo la condición de empleador. Al contrario, impidió que se plantee una demanda que en forma solidaria involucre a Telefónica del Perú S.A.A. y Telefónica del Perú Holding S.A., ambas empresas del mismo grupo, argumentando que entre la segunda y los demandantes “no existe relación material que sustente la relación entablada con ella”, por cuanto ésta “no es la entidad empleadora”³⁴.

³² Artículo VIII del Título Preliminar del Código Civil.

³³ Artículo 78° del Código Civil: *La persona jurídica tiene existencia distinta de sus miembros y ninguno de éstos ni todos ellos tienen derecho al patrimonio de ella ni están obligados a satisfacer sus deudas.*

³⁴ ARCE ORTIZ, ELMER, “El concepto jurídico de grupo de empresas en Derecho del Trabajo. Aspectos individuales de la cuestión”, Op. Cit. p.14.

· Por otro lado, y acudiendo al principio de la autonomía de la persona jurídica, la Tercera Sala Laboral de la Corte Superior de Lima dispuso que “... *si bien se desprende del texto del contrato ... que con anterioridad a la suscripción del mismo la actora prestó servicios para Telefónica del Perú S.A., debe tenerse en cuenta que su nueva empleadora Telefónica servicios Móviles S.A.C. es una persona jurídica distinta, no existiendo continuidad en la relación laboral ni pudiendo exigirse derechos que sólo la primera de las mencionadas otorga a sus trabajadores.*” (Expediente N° 1596-2003-B.E.(S)).

Entre las resoluciones que atribuyen responsabilidad solidaria entre las empresas de grupo tenemos a las siguientes:

· La Corte Superior de Trujillo ha declarado la responsabilidad solidaria de dos empresas vinculadas en el pago de beneficios sociales, en cuanto “la reclamante ha prestado servicios a empresas o negocios conexos y bajo la gerencia de la misma persona” (Sentencia de 24 de febrero de 1982 - Expediente N° 112-82) (Manual de jurisprudencia laboral)

· “*Que, si bien el artículo mil ciento ochenta y tres del Código Civil señala que la solidaridad no se presume y que sólo la ley y el título de la obligación la establecen en forma expresa, lo cierto es que la realidad de la vinculación económica invocada por el A-quo y el A-quem no puede examinarse dentro de los alcances del citado dispositivo legal, por tratarse de una situación distinta.*”

Que, en otras palabras, se trata de una cuestión controvertida que al ser examinada a partir de la relación de los hechos y normas, no es posible encontrar en nuestra legislación laboral positiva disposición específica para solucionarla. Es decir, se trata de un hecho (vinculación económica) que no se encuentra regulado por ninguna norma y que, según la doctrina, constituye una laguna del derecho.

Que, en consecuencia y dado que el juez no puede dejar de administrar justicia por inexistencia de norma aplicable, según lo dispuesto en el artículo ciento treinta y nueve inciso octavo de la Constitución Política, debe construir una solución específica para el caso sometido a su jurisdicción. (Cas. N° 050-2001)

(...)

... que, de conformidad con el artículo 1183° del Código Civil, la responsabilidad no se presume, sólo puede ser establecida por la ley o el título de una obligación que la establezca en forma expresa; TERCERO: que, en el caso de autos es cierto que Haciendas ganaderas S.A. y Estancias Ganaderas Asociadas S.A. (ahora Ganaderas Pecuarias S.A.), son dos personas jurídicamente distintas, en principio salvo los supuestos indicados en el considerando anterior no tendría porqué responder solidariamente una por las obligaciones de la otra; que sin embargo a fojas 5 corre copia de un comunicado en el cual se hace conocimiento que a partir del 1 de diciembre del 2000 la empresa Estancias Ganaderas Asociadas S.A. asumía el Control Técnico y administrativo del Estable Monteverde (...) CUARTO: que, según lo indicado en el considerando anterior queda demostrada la solidaridad entre las co-demandadas;³⁵” (Expediente N° 5514-2004-B.E.)

De lo expuesto se desprende que una “regla general de la jurisprudencia, ha sido declarar la irrelevancia de los vínculos económicos y financieros a efectos de imputar a la dirección unitaria del grupo la condición de empleador, salvo que, con excepción, concurren ciertos indicios que adviertan la presencia de un fraude a la personalidad jurídica en perjuicio de los intereses de los trabajadores. En éste último caso obviamente, lo que procede es demostrar la estructura grupal, con el objeto de reconstruir la unidad jurídica y económica que se halla detrás de la misma”.³⁶

Lamentablemente, de lo que se desprende de la jurisprudencia nacional son sólo rasgos generales de imputación de responsabilidad solidaria al grupo de empresas por ocupar la condición de empleador.

V.- ALCANCES DEL PROYECTO DE LEY GENERAL DE TRABAJO

Ante la ausencia de un tratamiento legal unitario de los grupos de empresas y de la inexistente referencia normativa en materia laboral, el Proyecto de Ley General de Trabajo (en adelante, PLGT) pretende regular por primera vez el fe-

³⁵ Revista Actualidad Laboral, Marzo, 2005, p.59.

³⁶ARCE ORTIZ, ELMER, “El concepto jurídico de grupo de empresas en Derecho del Trabajo. Aspectos individuales de la cuestión”, Op. Cit. p. 14.

nómeno de grupo de empresas. Así las cosas, se establece una definición para identificarlo, la responsabilidad solidaria de las empresas del grupo, los rasgos a partir de los cuales se presume la existencia de un grupo de empresas y finalmente la consecuencia jurídica de la transferencia o circulación de trabajadores entre las empresas del grupo.

La necesidad de regulación del grupo de empresas en materia laboral resulta ser de suma importancia, toda vez que “la prestación de servicios por el trabajador en el ámbito de un grupo de empresas presenta como problema inicial y relevante el de la identificación del empleador, pues ello incide directa o indirectamente en numerosos aspectos de la relación laboral (movilidad funcional y geográfica, ámbito de las medidas de reestructuración empresarial, articulación de los derechos de información y consulta, representación de los trabajadores en el ámbito de los grupos de empresas, negociación colectiva, etc.)”³⁷

5.1.- Definición de grupo de empresas

El artículo 6º del PLGT dispone la definición de grupo de empresas para efectos laborales de la siguiente manera:

“Hay un grupo de empresas cuando varias empresas, jurídicamente independientes, constituyen o actúan como una unidad económica y productiva de carácter permanente y están sujetas a una dirección única de contenido general. “

De lo expuesto se desprende que los requisitos para la existencia del grupo de empresas son cuatro, la pluralidad de empresas, la independencia jurídica, la vinculación entre las empresas y la dirección unitaria. En principio, el requisito de la pluralidad de empresas hace referencia a la concurrencia de personas jurídicas que conforman el grupo. Asimismo, el referido requisito constituye un aspecto cuantitativo de la definición, el mismo que se manifiesta con la existencia de dos o más empresas que conforman un grupo. No obstante, el PLGT hace uso de la frase “varias empresas”, la misma que no determina de manera precisa el aspecto cuantitativo, toda vez que la palabra varios hace alusión a variedad³⁸, palabra

³⁷ SEMPERE NAVARRO, ANTONIO V. y ARETA MARTINEZ, MARIA, Op., cit., p. 101.

³⁸ Voz “varios”, En: Real Academia Española, Diccionario de la lengua española, 21 era. edición, Madrid, 1992.

que no necesariamente se relaciona con el aspecto cuantitativo, sino más bien con el cualitativo.

En segundo lugar, el requisito de la independencia jurídica, aspecto cualitativo, se refiere a la autonomía que poseen cada una de las empresas que conforman el grupo, manteniendo intactos ciertos rasgos que permiten la identificación de cada una de las empresas, como su denominación o razón social, su objeto social, la titularidad de los accionistas entre otros. Así pues, “la presencia de personalidades jurídicas diferenciadas permiten distinguir a la estructura empresarial de grupo de otras formas de concentración de capitales de corte “intraempresarial”, como ocurre paradójicamente en el caso de las sucursales o de los centros de trabajo”³⁹.

Ahora bien, “la vinculación entre empresas, ya sea en un plano de igualdad o de subordinación. Lo que realmente caracteriza al grupo de empresas es la existencia de relaciones económicas, jurídicas y organizativas por razón de un vínculo empresarial común a ellas”⁴⁰. En efecto, el artículo 6º señala como criterio de vinculación entre empresas la constitución o actuación como unidad económica y productiva de carácter permanente.

Por último, respecto del requisito de dirección unitaria es preciso mencionar que se refiere al poder de dirigir las empresas como grupo, de tal manera que la dirección se guíe a partir de un interés grupal y no sectorial, toda vez que será el interés grupal el inspirador de cada directiva a ejecutar exclusivamente por parte del sujeto (s) que detenta (en) el poder de dirección en el grupo. Asimismo, la referida dirección posee un contenido general, ello quiere decir que las directivas impuestas por el sujeto que detenta el poder pueden recaer sobre la organización empresarial (gestión), financiera, productiva y de trabajo. “En efecto, tal dirección unitaria se convierte en un poder de decisión común que traduce la unidad de intereses económicos de capital concentrado, al margen de su pertenencia a un solo titular o a varios. Es pues en definitiva, el instrumento de poder con que

³⁹ ARCE ORTIZ, ELMER, “Grupo de empresas y Derecho Laboral”, Op. Cit. p. 248.

⁴⁰ SEMPERE NAVARRO, ANTONIO V. y ARETA MARTINEZ, MARIA, Op. Cit., p. 100.

cuenta la realidad económica única, para actuar sobre una realidad jurídica plural o diversificada”⁴¹.

Así las cosas, el comportamiento de las empresas como grupo debe ser de tal manera que sean una unidad económica y productiva. Ello quiere decir que la relación que existe entre cada una de las empresas del grupo obedezca a un sentido de organización donde todas ellas realizan una actividad, la cual resulta ser un elemento importante para los objetivos del grupo. La unión de dichas empresas no tendría sentido por un periodo temporal sino más bien duradero o permanente, ya que para las uniones de empresas por un tiempo determinado existen otras figuras distintas de las de grupos de empresas. Por ello, el grupo de empresas tiene razón de ser cuando existe un ánimo de permanencia.

Finalmente, no obstante lo anterior, la vocación revolucionaria de esta disposición se ha visto frenada o enfiada por la contemplación global que el Proyecto tiene sobre el empleador. Literalmente, el artículo 4º señala lo siguiente:

“empleador es la persona natural o jurídica, con o sin fin de lucro y de naturaleza privada o pública que contrata servicios regulados por esta ley”.

“De este modo, si el empleador no puede ser un ente desprovisto de personalidad jurídica, ello equivale a decir que el grupo aunque pueda ser empleador no lo es. Así, sólo las empresas de base con personalidad jurídica podrían detentar la posición jurídica de empleador de la relación laboral”⁴². En tal sentido, el referido artículo debería ser reformulado de tal manera que sea posible colocar al grupo de empresas como empleador de la relación laboral.

5.2.- La responsabilidad solidaria entre las empresas del grupo

El segundo párrafo del artículo 6º del PLGT establece lo siguiente:

“(…)

Cuando un trabajador ha prestado servicios en varias empresas que conforman un grupo, éstas son solidariamente responsables por sus derechos”.

⁴¹ Duque. J. F. y J. I. Ruiz. Los grupos en el ordenamiento jurídico. En: BAREA. J. y otros (directores), p. 101 y ss. Citado por: ARCE ORTIZ, ELMER, “Grupo de empresas y Derecho Laboral”, Op. Cit. p. 249.

⁴² ARCE ORTIZ, ELMER “El concepto jurídico de grupo de empresas en Derecho del Trabajo”, Op. Cit. p. 16.

De lo expuesto se desprende que el Proyecto “imputa la responsabilidad solidaria a todas las empresas que como parte del grupo se han beneficiado de la prestación de labores de un mismo trabajador. En realidad, no se responsabiliza a todo el grupo como empleador, pues ahí correspondería aplicar la responsabilidad solidaria a todas las empresas, sino sólo a las empresas/personas jurídicas que fueron acreedoras de la fuerza de trabajo del trabajador”⁴³.

Dicho en otras palabras, la responsabilidad solidaria se atribuye sólo a las empresas que independientemente se favorecieron de la prestación de servicios del trabajador. En efecto, la configuración de responsabilidad solidaria establecida obedece al principio de autonomía jurídica de cada empresa miembro del grupo en tanto que cada una asumió una relación material y formal con el trabajador en calidad de empleador durante un periodo determinado. Así, a partir de esta construcción de imputación de responsabilidad solidaria se desprende que aquella no deviene del levantamiento del velo societario a efectos de descubrir que todas las empresas funcionan como un grupo y por tanto todas son responsables de las obligaciones previstas, por el contrario lo que prevalece es la autonomía de la personalidad jurídica.

5.3.- Rasgos adicionales a la definición de grupo que permiten presumir su configuración

El artículo 7º del citado Proyecto dispone lo siguiente:

“Presunción de grupo de empresas

Se presumirá, salvo prueba en contrario, la existencia de un grupo de empresas cuando:

1. Las empresas que conforman el grupo desarrollan en conjunto actividades que evidencian su integración económica o productiva.
2. Exista relación de dominio accionario de unas personas jurídicas sobre otras, o cuando los accionistas con poder decisorio fueren comunes.
3. Los órganos de dirección de las empresas estén conformados, en proporción significativa, por las mismas personas.
4. Utilicen idéntica denominación, marca o emblema.”

⁴³ Ibidem. p. 16.

Luis Miguel Campz Ruiz anota que *“los grupos de sociedades constituyen un fenómeno cada vez más extendido y extremadamente complejo, por la variedad de sus formas de presentación, que tienen, no obstante su amplia fenomenología, un elemento común: las sociedades que la integran aún siendo independientes entre sí desde una perspectiva jurídico – formal, actúan sin embargo con arreglo a criterios de subordinación que permiten identificar más allá de la pluralidad, una cierta unidad económica”*⁴⁴.

En ese sentido, en virtud de la complejidad de la configuración de los grupos de empresas es que resulta necesario establecer rasgos adicionales que definirán la existencia del grupo de empresas. Es evidente que disponer indicios y/o rasgos que permitan determinar la existencia de grupo de empresas no debe ser de forma taxativa. Así, entre otros indicios, según la clasificación utilizada por Santiago Pérez del Castillo encontramos los siguientes: confusión de patrimonios sociales, que da lugar a la existencia de caja única; apariencia externa unitaria⁴⁵.

De otro lado, hacemos referencia a ciertos ejemplos de indicios que la jurisprudencia uruguaya exige, para determinar la existencia de un conjunto económico, que se verifiquen determinados indicios según los cuales las empresas que componen el grupo han de poseer: i) administraciones comunes u oficinas administrativas comunes, un mismo asiento o lugar físico o domicilio común, coincidencia de domicilios; ii) coincidencia de los directores, integración de los directorios en parte con las mismas personas física o un director común o que el presidente sea una misma persona; iii) personal indiferenciado, uso de los mismos trabajadores, alternancia o empleo sucesivo de personal entre las sociedades, o que el trabajador preste servicios a todas ellas de manera indistinta, dándose el trasiego de empleados, o siendo el beneficiario último de las prestaciones de trabajo tanto una como otra persona jurídica⁴⁶.

⁴⁴ CAMPZ RUIZ, LUIS MIGUEL, “Problemática jurídico – laboral del grupo de empresas: puntos críticos” en Antonio Baylos y Luis Collado, Grupos de empresa y Derecho del trabajo, Madrid, Editorial Trotta, 1994, p. 87. Citado por: PEREZ DEL CASTILLO, SANTIAGO, “Conjunto económico o grupo de empresas”, en: “Cuarenta y dos estudios sobre la descentralización empresarial y el derecho del trabajo”, Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo, 2000, p. 180.

⁴⁵ PEREZ DEL CASTILLO, SANTIAGO, “Conjunto económico o grupo de empresas”, Op. Cit. p. 184.

⁴⁶ Ibid. p. 186.

Finalmente, la carga de la prueba, a efectos de desvirtuar la presunción de la existencia del grupo de empresas, recaerá sobre las empresas a las cuales se les pretenda vincular como grupo.

5.4.- Consecuencia jurídica de la transferencia o circulación de trabajadores a través de las empresas de grupo

El artículo 8º del referido Proyecto a efectos de hacer posible la determinación pecuniaria de las obligaciones y cargas por parte del empleador establece que:

“La transferencia de trabajadores entre empresas que conforman un grupo no afecta las remuneraciones ni la antigüedad del trabajador.”

Lo mencionado obedece a que al momento de iniciarse el contrato de trabajo, el trabajador no presta servicios para una o algunas de las empresas del grupo sino para el grupo, de tal manera que el computo del tiempo de servicios no debe efectuarse a partir de cada contrato que realice el trabajador indistintamente con cada una de las empresas, sino que por el contrario debe computarse como una sola relación laboral sin cortes que signifiquen ceses sucesivos para el trabajador con la finalidad de incumplir obligaciones de carácter laboral.

La norma comentada no expresa la prohibición a la circulación o transferencia de trabajadores entre las empresas de grupo, pues “la admisión de la movilidad de los trabajadores dentro del grupo constituye un fenómeno derivado de la consideración del grupo como unidad empresarial; del mismo modo que ello comporta claros beneficios para los trabajadores también amplía las posibilidades de actuación de las empresas”⁴⁷. Es decir, “para poder hablar de movilidad del trabajador dentro de un grupo empresarial en los términos expuestos es preciso que el empresario de destino no contrate *ex novo* al trabajador desplazado”⁴⁸.

⁴⁷ SEMPERE NAVARRO Y ARETA MARTINEZ, Op. Cit., p. 106.

⁴⁸ GUANTER DEL REY, S y LÁZARO SANCHEZ, J.L., “Ambito aplicativo de la ley”, en AA VV: desplazamientos de trabajadores y prestaciones de servicios transnacionales, CES, Madrid, 2002, p. 54. Citado por: SEMPERE NAVARRO Y ARETA MARTINEZ, Op. Cit., p. 106.

A la fecha, los referidos artículos detallados no han sido consensuados.

VI.- CONCLUSIONES

De lo expuesto a lo largo del presente trabajo se desprende que los grupos de empresas no sólo son un fenómeno complejo, sino también son un fenómeno actual, cuyo funcionamiento produce efectos negativos y sustanciales en las relaciones de carácter laboral. Entre ellos, los más comunes son la movilidad geográfica, la movilidad funcional (recategorización y la consecuente reducción remunerativa), la limitación de la representación de los trabajadores, la limitación de la negociación colectiva y su desarrollo, entre otros.

Como se advierte, la falta de regulación afecta de manera significativa aspectos de la relación laboral en el contexto de grupo de empresas. En ese sentido, resulta relevante la intervención normativa a efectos de proteger los derechos de los trabajadores que se estarían afectando por los distintos mandatos de la dirección unitaria que representa al grupo. Así, la atribución de responsabilidad solidaria entre las empresas del grupo resulta ser el criterio utilizado a efectos de colocar al grupo en la condición de empleador, toda vez que es éste el que asume la dirección organizacional de las relaciones de trabajo. Sin embargo, existe la tendencia de compartir la responsabilidad solidaria sólo con las empresas de grupo que se hayan beneficiado de la prestación de servicios de los trabajadores que fueron objeto de circulación. Ante dicha premisa, la atribución devendría en selectiva a razón de la objetividad de los hechos, toda vez que la extensión de responsabilidad sobre empresas que no participaron en la transferencia o circulación de trabajadores a pesar de la posibilidad de haberse efectuado en algún momento resulta ser excesiva e incluso inapropiada en un marco creciente de un sector empresarial más fuerte que se viene desarrollando.