

## LOS GRUPOS DE EMPRESAS EN EL DERECHO LABORAL

Rafael ALBURQUERQUE

SUMARIO I. Generalidades. II. El derecho laboral y los grupos de empresas: A) Determinación del patrono. B) Transferencia del trabajador. III. Las relaciones colectivas. A) Ámbito de la representación de los trabajadores. B) Ámbito de urgencia de las normas colectivas. IV. Conclusiones.

### I. *Generalidades*

La empresa es una noción esencialmente económica y como tal ha sido ampliamente analizada por los economistas. Los sociólogos tampoco han podido mantenerse indiferentes ante esta realidad que repercute directamente sobre las relaciones sociales de las personas que conviven dentro de ella; y es así como surge una nueva rama del estudio de la sociología, conocida con el nombre de sociología industrial.

Sin embargo, la empresa ha sido un concepto ignorado durante mucho tiempo por los juristas, que no se ocuparon de su análisis ni siquiera en la rama del derecho comercial. Las sociedades comerciales, dotadas de personalidad jurídica y, por ende, con nombre y patrimonio propios, son sujetos de derechos y obligaciones que no se identifican con el concepto de empresa: unidad económica de producción que es objeto y no sujeto de derecho. El derecho, en consecuencia, ha negado a la empresa categoría jurídica, constituyendo para la generalidad de la doctrina de hasta hace pocos años un objeto del derecho del empresario, sea éste persona física o moral.

Con el desarrollo y complejidad del capitalismo contemporáneo, la empresa ha ido tomando vida jurídica propia en un proceso de disociación de la persona del empresario. Al respecto, Michel Despax señala:

*... le phénomène de dissociation (entre empresa y empresario) nous est apparu comme la manifestation au grand jour de la montée à la vie juridique d'un sujet de droit nouveau l'entreprise, qui prend place aux côtés du sujet de droit traditionnel, l'entrepreneur.*<sup>1</sup>

Han sido los laboristas los primeros juristas en estudiar el fenómeno hasta llegar a la elaboración de una teoría que hace de la empresa una verdadera institución. La tesis institucional de la empresa, que tuvo sus orígenes en la doctrina alemana, fue difundida y ampliada en Francia por Paul Durand, quien concluyó afirmando que si bien el siglo XIX tenía una concepción individualista de las relaciones de trabajo, las transformaciones experimentadas por las mismas revelaban que habían abandonado el campo del derecho contractual patrimonial para situarse dentro del marco de la empresa, como sociedad natural, organizada y jerarquizada.<sup>2</sup>

Y en efecto, no hay duda de que la empresa moderna se encuentra muy lejos de lo que fue su antecesora; un fenómeno de separación entre propiedad y control se ha producido que ha llevado a las manos de los técnicos el poder de decisión y dirección, relegando a un segundo plano a los accionistas o dueños de la empresa, cuyo papel se limita a la elección de los cuadros empresariales y a la supervisión a través de las asambleas de accionistas de la marcha económica de la empresa. Agréguese a esta observación el creciente poderío de los trabajadores de la empresa, quienes no sólo cuentan con una participación en sus beneficios, sino que incluso en algunos países han logrado hacerse representar en sus órganos de dirección, compartiendo con los administradores la gestión de la empresa.

A pesar de esta realidad insoslayable, parte de la doctrina contemporánea rehúsa a la empresa su carácter institucional. El mismo Despax, después de resaltar el fenómeno de disociación producido entre la empresa y su titular, se ve obligado a afirmar:

*Le caractère inachevé et fragmentaire du mouvement de dissociation nous a toutefois amené à constater que cette "ascension" de l'entreprise vers la personnalité juridique n'étant pas complète nous étions seulement en présence d'un sujet de droit "naissant"*

<sup>1</sup> Despax, Michel, *L'Entreprise et le Droit*, París, 1957, pp. 377 y s.

<sup>2</sup> Roaust et Durand, *Droit Du Travail*, Précis Dalloz, 1963, pp. 116 y s

*qui ne peut jouir encore de tous les attributs de la personnalité juridique.*<sup>3</sup>

Un examen crítico de la teoría institucional, que ve en la empresa un sujeto de derecho, nos demostraría que, al menos en el estado actual de las legislaciones positivas de la generalidad de los países capitalistas desarrollados, la empresa continúa siendo la propiedad del empresario, tanto en lo que se refiere a su gestión económica como a la calidad que se atribuye a los trabajadores en la misma de servidores, no parte de una comunidad. De ahí, pues, que algunos autores hayan concluido señalando que “la empresa es el conjunto de los contratos de trabajo”.<sup>4</sup>

Empero, pensamos, que debe hacerse una distinción entre la empresa como institución comunitaria, para nosotros inexistente, y la empresa como sujeto de derecho, dotada de personalidad jurídica propia, con capacidad para contratar y distinta de la persona, física o moral, del empresario. De aceptarse esta opinión, la empresa, nueva categoría jurídica, por lo menos en el área del derecho del trabajo, desplazaría a su titular como sujeto de derechos y obligaciones laborales y se presentaría al escenario jurídico como *partenaire* de los trabajadores, en calidad de empleadora o patrona.

No obstante, en las legislaciones positivas la empresa está lejos de alcanzar su personalidad jurídica y de disociarse así de la persona de su propietario. Como lo señala Mariano Tissebaum, la empresa aún está “en la etapa de lo que podría denominarse, usando una expresión del derecho, (de) *persona por nacer*”.<sup>5</sup>

Es ésta la situación actual de la legislación laboral dominicana, la cual sólo se refiere a la empresa para regular los efectos de sucesión o traspaso; sin embargo, aunque el Código de Comercio tampoco se refiere a ella, en un anteproyecto preparado por un grupo de abogados se reconoce a la empresa comercial como “un conjunto coordinado de capital y trabajo con fines de lucro para ofrecer en forma habitual bienes o servicios”. De manera que aun cuando no se le considera como sujeto de comercio, por primera vez en la República Dominicana los juristas la toman en cuenta para

<sup>3</sup> Despax, Michel, *ob. cit.*, pp. 377 y s.

<sup>4</sup> Lyon-Caën, Gerard, *Manuel de Droit du Travail et de la Sécurité Sociales*, Librairie Générale de Droit et de Jurisprudence, 1955, p. 224.

<sup>5</sup> Tissebaum, Mariano, “La empresa: Un nuevo Protagonista del derecho”, *Revista Derecho del Trabajo*, diciembre 1970, La Ley, n. 12, p. 761. Citado por Bueno Magano, Octavio, en *Os Grupos de Empresa no Direito do Trabalho*, p. 57, nota 19.

regular, en materia comercial, sus implicaciones sobre sus fondos de comercio, sus inmuebles y sus elementos humanos.

Si la empresa como ente jurídico no es tomada en cuenta por el legislador actual, muchos menos podría pretenderse que los grupos de empresas y los conflictos que ellos generan sean analizados por las leyes laborales dominicanas. La afirmación no debe extrañar, pues legisladores de países capitalistas desarrollados, caso de Francia, por ejemplo, apenas comienzan a incursionar en este terreno.

La empresa y los grupos de empresas son personas por nacer, y en el desarrollo de este trabajo pretendemos demostrar que, mientras se aguarda su nacimiento, muchos de los problemas del derecho laboral que se aspiran a resolver con la personalidad jurídica de la empresa tienen solución por otros medios, lo que nos lleva a cuestionarnos seriamente acerca de su futuro jurídico.

## II. *El derecho laboral y los grupos de empresas*

Si difícil ha sido para los juristas ponerse de acuerdo respecto a la noción de empresa, mucho más problemático ha resultado definir el concepto de “grupos de empresas”, en relación con el cual los mismos estudiosos del tema recomiendan “cuidarse de una definición monolítica que dañaría la flexibilidad de las estructuras industriales”.<sup>6</sup>

¿Qué es un grupo de empresas?

Se ha sostenido que sería intento vano lograr una definición rigurosa de este concepto,<sup>7</sup> pues la práctica empresarial revela una complejidad de fórmulas diversas, como son el cartel, el consorcio, el *truste*, el *holding company*, la *entente*, el *pool*, los *gentlemen's agreement*, los *trade association*, el conglomerado, la multinacional o transnacional, la *joint venture*, la *Konzern*, etcétera, cada una de ellas estudiadas y conceptualizadas por Bueno Magano en una de las pocas obras de la doctrina especializada en este tema.<sup>8</sup> Este amplio espectro de agrupamientos empresariales encubre múltiples matices que han impedido a la doctrina encontrar una definición unitaria para cada una de esas formas de unión.

<sup>6</sup> Informe del Comité de Estudio para la reforma de la empresa, por Pierre Sudreau. Reforma de la empresa en Francia.

<sup>7</sup> Goldman, B., *Obstacles tenant au Droit interne de sociétés, Droit Social*, fév. 1968, p. 310.

<sup>8</sup> Bueno Magano, *ob. cit.*, pp. 30 y s.

Bueno Magano define el grupo como “un conjunto de empresas o sociedades jurídicamente independientes sometidas a una unidad de dirección”.<sup>9</sup>

Conforme a esta definición en el concepto del grupo de empresas se encuentra subyacente la idea de que se ha producido un divorcio entre la estructura jurídica de cada una de las personas que lo integran y la estructura económica de carácter unitario que trasciende el ámbito de la personalidad jurídica. En otras palabras, el grupo económico destruiría las fronteras establecidas por la persona moral o física de cada empresa.

Ahora bien ¿cuáles serían las condiciones necesarias para que se constituya el grupo de empresas? De la definición de Bueno Magano parece desprenderse una única y suficiente condición: la *unidad de dirección*; esto es, “la existencia de un centro único de decisión que convierte al grupo en una sola empresa”.<sup>10</sup> Así, por ejemplo, varias decisiones de la Corte de Casación francesa reconocen esa *unidad de dirección* en el gerente de una sociedad que es presidente de otra<sup>11</sup> o en dos sociedades que tienen un mismo presidente.<sup>12</sup>

A diferencia de Bueno Magano, quien exige una única y sola condición para la existencia del grupo, la jurisprudencia francesa exige, además de la *unidad de dirección*, la *identidad de actividades*, reclamando que las sociedades del grupo “ejercen la misma actividad, en los mismos locales y con el mismo material”.<sup>13</sup> Sin embargo, parte de la doctrina francesa critica esta solución, señalando que esta segunda condición no es realista, pues una sociedad puede tener diversas actividades al igual que una empresa establecimientos distintos,<sup>14</sup> lo que nos lleva a la conclusión de que un grupo podrá constituirse con sociedades que persiguen objetivos diferentes.

Definido el grupo y establecida su condición *sine qua non* de existencia, dos problemas deben ser analizados: A) La determinación de quién es el patrono de los trabajadores que prestan servicios en las distintas empresas que componen el grupo, y B) La transferencia del trabajador de una empresa a otra.

<sup>9</sup> *Ibid.*, p. 305.

<sup>10</sup> Soc. 2 y 22 julio, 1975, en *Quot. jur.*, n. 9, 11 dic. 1975.

<sup>11</sup> Vide: nota n. 333, p. 321 de la obra *L'entreprise multinationale face au droit*.

<sup>12</sup> *Ibidem*.

<sup>13</sup> Vide: nota n. 338, p. 322 de la obra citada en n. 11.

<sup>14</sup> Lyon-Caën, A., *L'entreprise multinationale face au droit*, Librairies Techniques, p. 322. Obra de varios autores.

### A. Determinación del patrono

¿Debe considerarse al grupo como patrono o, por el contrario, los trabajadores se encontrarán subordinados a cada una de las empresas integrantes del grupo al que prestan servicios?

Algunos autores franceses no parecen vacilar en su respuesta: “el patrono es el grupo formado por la sociedad madre y sus filiales”.<sup>15</sup> Esos mismos autores hacen resaltar la inclinación de los tribunales en favor de esta opinión, y señalan:

La jurisprudencia francesa se orienta, de más en más, a descartar la autonomía jurídica para apreciar quién es parte en las relaciones de trabajo. Bajo diversas expresiones, como son la “unidad económica y social”, el “conjunto económico único”, o el “conjunto social y económico único”, o aun “una sola empresa respecto al derecho del trabajo”, la jurisprudencia aspira (a que se establezca) la realidad de las relaciones de poder en el seno de los grupos.<sup>16</sup>

A este respecto, las sentencias más importantes de la Corte de Casación francesa han sido la de su Sala Criminal del 23 de abril de 1970, que afirmó expresamente que “no basta que sociedades de un mismo grupo tengan una existencia jurídica propia para constituir empresas distintas desde el punto de vista del derecho del trabajo”, y la de su Sala Social del 8 de junio de 1972, que haciendo énfasis sobre la unidad económica de las distintas sociedades con aparente autonomía jurídica, concluyó sosteniendo que en el caso de la especie se estaba frente a una sola empresa.

Un análisis más acabado de las distintas decisiones de la Corte de Casación francesa nos llevaría a ser menos categóricos en una toma de posición respecto a la determinación del grupo como empleador. El mismo A. Lyon-Caën aclara que la Corte siempre atribuye la calidad de patrono a una de las personas morales que integran el grupo, no al conjunto formado por la sociedad madre y sus filiales y mucho menos al grupo en sí, desprovisto de personalidad jurídica. En efecto, los tribunales consideran patrono a la persona moral bajo cuya autoridad y dependencia trabaja el asalariado.

Por otra parte, el examen de cada uno de los fallos de la Corte francesa en los que se reconoce categoría de empresa única a un conjunto de sociedades dotadas de personalidad jurídica distinta,

<sup>15</sup> Lyon-Caën, A., *ob. cit.*, p. 295.

<sup>16</sup> *Ibid.*, nota anterior, p. 294.

revela que los mismos se circunscriben al ámbito de las relaciones colectivas de trabajo y que ninguno de ellos afecta la relación individual entre el trabajador y la sociedad comercial para la cual labora.

Las decisiones comentadas no pueden considerarse como *arrêts de principe* en las que la jurisprudencia francesa reconoce al grupo de empresas como el empleador, sino que deben tomarse como simples decisiones de especies que tratan de evitar fraudes o de impedir abusos de derecho. Así, por ejemplo, la sentencia de la Cámara Social del 8 de junio de 1972 destruye el fraude a la ley cometido por un empresario que de manera ficticia distribuyó el personal de su empresa entre dos sociedades comerciales con la finalidad de que cada una tuviera un efectivo inferior a cincuenta trabajadores y así burlar las prescripciones de la Ordenanza del 22 de febrero de 1945 que obliga a la constitución del Comité de Empresa en las industrias y comercios que emplean más de cincuenta asalariados.

Por lo demás, aun circunscribiendo la tesis al campo de las relaciones colectivas de trabajo, y en particular al ámbito de la representación de los trabajadores en la empresa, no toda la doctrina francesa está de acuerdo con ella, apuntando al respecto Savatier que "la unidad de empresa se refiere a la empresa como ámbito de vigencia de determinadas normas, no como empleador único de todos los trabajadores del grupo", por lo que "cada vez que se suscita una cuestión de determinación de la persona jurídica deudora de las obligaciones nacidas del contrato de trabajo, la Corte de Casación pone esas obligaciones a cargo de una o varias de las sociedades del grupo, nunca a cargo de la empresa que formaría el grupo, porque una empresa así está desprovista de personalidad moral".<sup>17</sup>

Las discusiones doctrinarias francesas, reproducidas en otros países capitalistas desarrollados, apenas se han presentado en la República Dominicana, país en el que los grupos empresariales nacionales comienzan a surgir en años recientes y donde las empresas transnacionales, gracias a la concentración económica llevada a efecto por el régimen de Trujillo, sólo se expanden a partir del año 1966. Ello no es óbice, empero, para que dejemos de permanecer indiferentes ante un fenómeno que ya comienza a sentirse en las relaciones laborales dominicanas y para que con nuestra opinión tratemos de

<sup>17</sup> Savatier, J., *Les groupes de sociétés et la notion d'entreprise en droit du travail: Mélanges offerts au Pr. A. Brun*, París, Lib. Economique et Sociale, 1974, pp. 527 y s.

influir en la orientación que los tribunales deben dar a los conflictos de esta índole.

Para el Código de Trabajo de la República Dominicana, el patrono (que es el vocablo que utiliza, a pesar de que una modificación introducida en 1972 al artículo 168 usa la denominación empleador) es sujeto de derechos, mientras que la empresa se reduce al centro de trabajo objeto de la explotación de su propietario.

El patrono es la persona física o moral a quien se le presta un servicio en virtud de un contrato de trabajo (artículo 2), y a lo largo de todo el articulado del Código será la parte contratante la que asumirá los derechos y obligaciones inherentes a su condición de dador de trabajo y deudor de salario. Su muerte, en principio, al igual que su incapacidad física o mental, no extinguen el contrato de trabajo, a menos que esos hechos produzcan como consecuencia la terminación del negocio; y ésta es una demostración palmaria de que para el derecho dominicano del trabajo la empresa es el *negotium*, objeto de los derechos del empresario, cuya persona se prolonga con los herederos, quienes reciben sus haberes y cargas del patrimonio, entre ellos, el negocio. Sólo en caso de que este último desaparezca se extingue el contrato, lo que se explica por la decisión de sus herederos de no continuar explotando la empresa, razón por la cual la terminación del contrato se asimila a un desahucio, ejercido por los herederos, que los obliga a pagar a los trabajadores de la empresa las indemnizaciones de fin de contrato previstas por la ley.

En cuanto a la *empresa*, esta palabra es usada en el Código como sinónimo de *centro de trabajo*, cuando en sus artículos 157 y ss. se refiere al cierre de establecimientos y empresas durante todos los domingos y demás días de reverencia religiosa que por la ley estén declarados no laborables. En una acepción más amplia de *unidad económica de producción*, el Código utiliza la expresión *empresa* en sus artículos 8 (al definir cuáles son los trabajos permanentes de una empresa), 11 (para tratar los trabajos que responden a circunstancias accidentales de una empresa), 19 (al definir al intermediario como persona que contrata trabajadores para laborar en la empresa de otro), 47 (al enumerar las causas que provocan la reducción de trabajos en una empresa), 67 (al considerar como una de las causas de terminación del contrato el cierre de la empresa por dificultades económicas), 92 (al definir el pacto colectivo), 99 (para indicar que el sindicato de trabajadores representa a todos



los trabajadores de la empresa bajo determinadas condiciones); y así en los artículos 101, 114, 119 (que definen el reglamento interior de trabajo), 125 y s. (al tratar de la nacionalización del trabajo), 148 (jornada de trabajo en empresas de funcionamiento continuo), 169 (a propósito de las vacaciones), 294, 295, y 353 (en relación con los sindicatos de empresa).

En ninguna de sus disposiciones, pues, el Código considera a la empresa como una de las partes contratantes; es el empresario, dueño o arrendatario del negocio, el sujeto de derecho. Sería, por lo tanto, difícil de admitir, en los términos del ordenamiento jurídico vigente, la tesis que atribuye al grupo de empresas, considerando éste como el conjunto de la sociedad madre y sus filiales, la calidad de empleador. El empresario, empleador o patrono en el derecho dominicano del trabajo, es la persona física o moral a quien se presta un servicio personal dentro del marco de un contrato de trabajo, quedando la empresa como un objeto que se constituye con la suma de los contratos de trabajo convenidos entre aquél y los asalariados que emplea.

Ahora bien, las comprobaciones anteriores no significan en modo alguno que el trabajador dominicano se encuentre desprovisto de protección en lo que respecta a la determinación de la persona del patrono en los casos de grupos de empresas. El asalariado mantendrá sus relaciones jurídicas con la filial a la que presta servicios, sobre la cual pesa la carga de todas las obligaciones impuestas por la ley, el pacto colectivo y el contrato de trabajo. Sin embargo, algunas dificultades pueden presentarse, las cuales analizaremos de inmediato.

La empresa filial o fraternal suele ser utilizada por la empresa matriz con la finalidad de escamotear al trabajador los derechos que le reconoce la ley. Dos medios son los más utilizados en la práctica: el recurso a interpósita persona que asume la apariencia de patrono o la constitución de una sociedad paralela, con personalidad jurídica propia, que asumirá el papel de empleador de un conjunto de trabajadores.

La interpósita persona, generalmente insolvente, es el fraude más corriente. El trabajador ve sus derechos violentados sin poder reclamar el cumplimiento de los mismos, pues su contraparte en el contrato es una persona carente de recursos económicos.

El fraude queda destruido por la disposición del Código de Trabajo que considera *intermediario* a toda persona que, "sin ser representante conocido del patrono, interviene por cuenta de este

último en la contratación de los servicios de uno o varios trabajadores” (artículo 18). De esta forma, la relación del trabajo, que en apariencia se ha establecido a nivel del intermediario, ha sido pactada en la realidad jurídica con la persona que permanece a la sombra de aquél.

Por su parte, la jurisprudencia dominicana, haciendo uso de la teoría de la apariencia, ha señalado que el trabajador no está obligado a saber quién es realmente su patrono, razón por la cual puede accionar contra el que asume la apariencia de tal; en consecuencia, la Corte de Casación dominicana afirma que un trabajador puede accionar contra la persona que se comporta como su patrono, reservando a ésta la posibilidad de demostrar lo contrario en caso de que llame a causa al verdadero patrono para que la sentencia a intervenir le sea oponible.

Más complejo para la protección de los derechos del trabajador, aunque menos frecuente en la República Dominicana, es la constitución de sociedades filiales o fraternales de la sociedad matriz, que ya comienzan a conocerse. Armadas con el escudo de la personalidad jurídica, y asumiendo la apariencia de patrono, liberan a la sociedad matriz de sus obligaciones frente a los trabajadores, lo que redundaría en perjuicio de éstos no sólo porque ofrecen condiciones de trabajo inferiores a la empresa principal, sino además porque no siempre disponen de medios suficientes para cumplir con sus obligaciones.

Para evitar que la personalidad jurídica mercantil se use como un medio para burlar las disposiciones del derecho del trabajo, algunas legislaciones iberoamericanas han dispuesto la solidaridad entre la empresa principal y su filial, llegando la ley mexicana a exigir que las condiciones de trabajo de la filial deben ser iguales a las observadas en la empresa principal.<sup>18</sup>

En ausencia de un texto que consagre la solidaridad legal entre la empresa principal y sus filiales, razonablemente puede considerarse, como lo hace parte de la doctrina mexicana, que la noción de establecimiento es extensible a “una sociedad mercantilmente autónoma, si a su vez forma parte de una organización superior”.<sup>19</sup> De esta forma, la personalidad jurídica de la sociedad, válida para el derecho civil y comercial, no jugaría el mismo papel en derecho

<sup>18</sup> De la Cueva, Mario, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, México, Porrúa, 1972, p. 171.

<sup>19</sup> De Buen, Néstor, *Derecho del trabajo*, México, Porrúa, 1974, vol. 1, p. 468.

laboral, pues su autonomía jurídica quedaría supeditada a la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios, siempre que esta última, por supuesto, goce a su vez de personalidad jurídica. En otras palabras, la personalidad jurídica del derecho comercial que separa en estancos autónomos a las sociedades que gozan de ella, no tendría el mismo alcance en el derecho laboral, cuyos fines supremos de justicia social exigen la limitación de esa autonomía, invadida en su ámbito por una personalidad más fuerte, representada por la sociedad matriz. Rama del derecho particularmente sensible a los fenómenos económicos, el derecho laboral no puede permanecer indiferente ante la concentración de empresas, en donde la personalidad jurídica de la sociedad matriz envuelve a las sociedades filiales, cuya autonomía no cuenta para los fines laborales. Para la doctrina mexicana sostenedora de esta opinión, el trabajador que presta servicios en una filial podrá demandar válidamente a la empresa principal y solidariamente a todas sus filiales.<sup>20</sup> Néstor de Buen cita el caso, a título de ejemplo, de una cadena de radiodifusoras integrada por personas jurídicas independientes y de un auditor que, contratado por una de las filiales, accionó contra la empresa principal. La justicia mexicana dio ganancia de causa al auditor señalando:

Independientemente de la estructura jurídica (en base a divisiones internas) que haya adoptado la empresa de radiodifusión que se ha citado, y desde luego sin emitir juicio alguno sobre los motivos particulares que hayan informado esa peculiar estructura, se trata en realidad de una entidad económica... y en manera alguna sería aceptable el criterio de que la peculiar estructura jurídica que libremente se haya dado a una empresa a base de múltiples sociedades mercantiles, redundará en perjuicio de sus trabajadores; sino que en todo caso debe atenderse, como se hizo en la especie, a la fijación de la entidad económica única, que se manifiesta al través de diversas sociedades, para establecer mediante la determinación de la sociedad que se pueda considerar como directriz, los dos términos de la relación laboral...<sup>21</sup>

En la práctica laboral dominicana es frecuente, sin que hasta ahora los tribunales se hayan pronunciado en contra, que al accionar

<sup>20</sup> Cavazos F., Baltasar, *Nueva Ley Federal del Trabajo tematizada*, México, Trillas, 1977, p. 135.

<sup>21</sup> Reproducida por Bueno Magano, Octavio, *ob. cit.*, pp. 222 y 223.

los trabajadores que prestan servicios en uno cualquiera de los ingenios estatales, provistos de personalidad jurídica, demanden no sólo al ingenio empleador, sino también al Consejo Estatal del Azúcar, organismo autónomo que disfruta de personalidad moral y que actúa como entidad coordinadora de los diferentes ingenios.

Como en la legislación dominicana no está establecida la solidaridad entre empresa matriz y filiales, el anterior ejemplo podría ser catalogado como una aplicación práctica de la doctrina mexicana que limita los alcances de la autonomía de la personalidad jurídica mercantil para los fines del derecho laboral.

Las anteriores consideraciones parten del supuesto de una empresa matriz con filiales; pero el asunto resultará más complejo cuando se trate de empresas que, sin mantener afinidad o vinculación en el desenvolvimiento de sus actividades o negocios, integren un solo conjunto económico. Ante esta situación no cabe la menor duda, por lo menos en el estado actual de la legislación positiva dominicana, de que el empleador será la empresa (en su acepción de empresario) para la cual trabaja el asalariado, y que en ningún caso éste podrá accionar contra el grupo, el cual carece de personalidad jurídica. Sin embargo, cabe señalar que situaciones como las planteadas difícilmente persigan burlar las disposiciones laborales y que, en consecuencia, el trabajador quedará protegido en lo que respecta a sus relaciones individuales con el patrono para el cual labora.

La necesidad de determinar quién es el patrono del trabajador se hace sentir cuando estamos en presencia de un fraude; y, como hemos visto, el derecho laboral cuenta con los mecanismos suficientes para destruirlo.

## B. *Transferencia del trabajador*

Si el trabajador puede encontrar respetados sus derechos sin necesidad de recurrir al concepto del grupo de empresas como categoría jurídica, los grupos empresariales suscitan otras complicaciones jurídicas, y entre éstas, la más acuciante de todas es la transferencia, de una empresa a otra, del trabajador a quien se les desplaza "como un peón sobre el tablero económico del grupo".<sup>22</sup>

En efecto, de aceptarse que el trabajador ha contratado con el grupo, y no con la sociedad que ha celebrado el contrato, se justi-

<sup>22</sup> Camerlynck, G. H. y Lyon-Caën, G., *Droit du Travail*, Précis Dalloz, 1965, p. 258, n. 301.

ficaría su transferencia de una a otra empresa del conjunto, sin necesidad de contar con su consentimiento.

Tal concepción ha sido rechazada por parte de la doctrina que analiza la transferencia del trabajador como “una operación triangular que conlleva, además de la voluntad de los dos patronos sucesivos y jurídicamente distintos, el consentimiento del trabajador”.<sup>23</sup>

Ahora bien, si se acepta esta última opinión, ¿no estaríamos afectando los derechos del trabajador transferido, cuyos derechos de antigüedad y condiciones de trabajo se perderían al ser cambiado de una empresa a otra jurídicamente distinta? Aparte de que la transferencia debe contar con el consentimiento del trabajador, libre de vicios, el legislador dominicano ha previsto la situación, y al hacerlo ha tenido en cuenta los derechos del trabajador.

A diferencia de lo que postulan los partidarios del grupo de empresas como nueva institución jurídica, para quienes la transferencia sólo es posible si se acepta al grupo como empleador único, pues de lo contrario no se configuraría una transferencia, sino una cesación del vínculo contractual, el legislador dominicano señala de manera expresa que la terminación del contrato se reputa inexistente cuando el traspaso, cambio o transferencia del trabajador de una empresa a otra, se hace con fines fraudulentos. De acuerdo a los términos de este texto de ley, la transferencia es legalmente posible en la legislación dominicana, siempre y cuando, por supuesto, sea aceptada por el trabajador, cuyo contrato ha sido convenido con una sociedad determinada, no con el grupo.

La opinión anterior queda avalada por el párrafo III del artículo 86 del Código de Trabajo, que se refiere a empresas distintas que no integran un conjunto económico, pues en caso contrario, esto es, cuando el traspaso tiene lugar “a otra empresa, entidad o patrono que sea una filial de la empresa con la cual se opera el traspaso o cambio, o que mantenga con ella afinidad o vinculación en el desenvolvimiento de sus actividades o negocios, o integre con ella un solo conjunto económico, la transferencia se presume” (artículo 86, párrafo IV).

Conforme a estas disposiciones, queda claro que cuando se trate de empresas que no integran un grupo económico, corresponderá al trabajador demostrar que se ha producido una transferencia, y no la cesación del vínculo contractual; pero si el traspaso se produce

<sup>23</sup> *Ibid*, nota anterior.

entre empresas de un mismo consorcio (filiales o hermanas), la transferencia se presume.

Los problemas que provoca la transferencia en otros países han sido previstos por la legislación dominicana mediante una regla general (artículo 57 del Código) que establece:

...el traspaso o transferimiento de un trabajador a otra empresa cualquiera, transmite al adquirente todas las prerrogativas y obligaciones resultantes de los contratos de trabajo relativas al trabajador transferido, incluso las que hayan sido objeto de demanda y estén pendientes de fallo o de ejecución, y no extinguirá en ningún caso los derechos adquiridos por el trabajador...

Conforme a esa regla, el nuevo patrono del trabajador deberá respetar los derechos adquiridos (especialmente antigüedad y condiciones de trabajo) por éste mientras prestó servicios en la empresa cedente; pero, además, el legislador establece la solidaridad entre el nuevo patrono y el patrono sustituido en relación con las obligaciones derivadas de los contratos de trabajo o de la ley, nacidas antes de la fecha de la transferencia, hasta el término de la prescripción de la correspondiente acción (artículo 58 del Código de Trabajo).

¿Cómo se traduce en la práctica la aplicación de tales disposiciones?

Los años de servicios del trabajador en la empresa que lo cede deben ser tomados en cuenta por la empresa que acepta tomarlo a su cargo, y esta última quedará obligada a respetar las condiciones de trabajo bajo las cuales prestaba sus servicios el trabajador transferido.

La solución no admite dudas cuando la transferencia opera entre empresas radicadas en un mismo país; sin embargo, el asunto se complica cuando en el traspaso intervienen empresas ubicadas en países diferentes. En tales circunstancias nos encontramos frente a un problema de conflicto de leyes que, aunque debe ser resuelto a la luz de los preceptos del derecho internacional privado, repercute en el campo laboral a través de las transferencias internacionales de personal que efectúan las empresas multinacionales.

Para la legislación laboral dominicana, "las leyes concernientes al trabajo son de carácter territorial"; de ahí, pues, que las mismas se apliquen a todo el que presta servicios en el país, sin importar su nacionalidad, el lugar donde fue celebrado el contrato o la ley

escogida por la voluntad de las partes. El predominio de la *lex loci executionis* se justifica “en virtud del carácter proteccionista del derecho del trabajo y por la necesidad de proteger por igual a todos los que trabajan en un mismo territorio”.<sup>24</sup>

Siguiendo este principio, la *lex loci executionis* se aplicaría al trabajador admitido en la República Dominicana, con tiempo de servicio previo prestado en el exterior a la empresa matriz; y como la ley laboral dominicana admite el *acceso temporis*, habría que concluir afirmando que los años y condiciones de trabajo de ese asalariado en el extranjero deberán ser respetados por la filial dominicana. Empero, tomando en cuenta que las leyes laborales son de orden público, algunos juristas opinan que “no podrían aplicarse a las relaciones verificadas en otro país”, descartando así la continuidad del vínculo laboral entre el periodo de tiempo en que prestó servicios en el exterior y el lapso trabajado en el país.<sup>25</sup> Tal opinión, como bien expresa Bueno Magano, parte de un supuesto erróneo:

qual o de que o computo de tempo de servico, prestado no exterior, para empresa do mesmo grupo, implicaria a transposiçao das leis trabalhistas de ordem pública para o exterior e, pois, um efeito extraterritorial, quando em verdade, o princípio da territorialidade significa a aplicação da lei do local da execução do contrato, nos limites exclusivos do território respectivo, mas consideradas as circunstancias de fato no seu conjunto, ou como diz Délio Maranhao, a *lex loci executions*, que é do país em que o trabalho está sendo, atualmente, prestado, há de ser a competente para reger a relação jurídica como um todo.<sup>26</sup>

Continuando el razonamiento anterior, lógicamente debemos llegar a la conclusión de que un trabajador puesto a la disposición de una filial en el exterior quedará sujeto a las leyes laborales del país donde se ejecuta el contrato, escapando la relación de trabajo a la reglamentación dominicana. No obstante, el artículo 8 de la ley francesa del 13 de julio de 1973 dispone que cuando el trabajador es desahuciado por la filial extranjera la sociedad madre debe repatriarlo y procurarle nuevo empleo o, de lo contrario, pagarle sus prestaciones de fin de contrato, tomando en cuenta el tiempo

<sup>24</sup> Bueno Magano, Octavio, *ob. cit.*, p. 156, n. 120.

<sup>25</sup> Lopes Sussekind, Arnaldo, citado por Bueno Magano, *ob. cit.*, p. 161, n. 121.

<sup>26</sup> Bueno Magano, Octavio, *ob. cit.*, p. 163.

de trabajo agotado en la filial.<sup>27</sup> No existiendo esta prescripción en la legislación dominicana, quedaría el trabajador a la suerte de lo que le depare la reglamentación del lugar donde se ejecuta el contrato.

A pesar de lo anteriormente expresado, pensamos que una distinción debe establecerse entre *transferencia* y *poner el trabajador a disposición de otra empresa*. En el primer caso se produce una novación por cambio de la persona del empleador, transmitiéndose al nuevo patrono, por disposición expresa de la ley, todas las prerrogativas y obligaciones resultantes de los contratos de trabajo relativas al trabajador transferido; en el segundo caso, las partes contratantes continúan siendo las mismas, aunque el trabajador, de manera transitoria, presta sus servicios a un tercero. Es esta última situación la que prevé la ley francesa, razón por la cual se habla de la obligación de repatriación y de mantenimiento del empleo al trabajador, salvo que la empresa matriz decida licenciarlo. Analizado así el texto de la ley que comentamos, no habría ninguna dificultad en la legislación dominicana para llegar a conclusiones similares, pues el empleador continúa siendo la sociedad que ha convenido el contrato, el cual se mantiene, aunque la empresa a la cual le sirve temporalmente el trabajador, mediante acuerdo con su patrono, prescinda de sus servicios.

Examinada la cuestión dentro del marco de referencia de dos empresas radicadas en el país, no vacilaríamos en la respuesta. Pensamos en el caso de la Falconbridge, transnacional que ha puesto sus técnicos electricistas al servicio de la Corporación Dominicana de Electricidad mientras dure el periodo de suspensión de labores que ha decidido por incosteabilidad en la explotación. Los técnicos se encuentran temporalmente al servicio de la Corporación, pero el vínculo contractual se mantiene con la Falconbridge, de tal modo que si la primera prescinde de sus servicios, ellos continúan a la disposición de la última.

Otra situación que merece nuestra atención es el trabajo ejecutado por una persona que, prestando servicios a una misma empresa, se desplaza de país en país para la ejecución de su trabajo. Ante tal situación sería válido preguntarnos si determinadas disposiciones imperativas de la ley del país que lo recibe temporalmente, no se aplicarían a sus relaciones de trabajo, por lo menos mientras permanece en el mismo. Algunos autores piensan que las reglas sobre

<sup>27</sup> Lyon-Caën, A., *ob. cit.*, p. 282, n. 301.



la organización administrativa del trabajo del país donde se ejecuta temporalmente la labor constituyen un mínimo de protección social que no pueden ser derogadas, salvo disposiciones contrarias más favorables al trabajador.<sup>28</sup> Empero, a pesar del criterio de la territorialidad de la ley laboral, al cual adherimos, es oportuno reconocer que la *lex loci contractus* o la ley de la autonomía de la voluntad podrían aplicarse cuando al ejecutarse provisionalmente el trabajo fuera del lugar del contrato, "no se forman conexiones suficientes con el derecho social local".<sup>29</sup>

### III. *Las relaciones colectivas*

A nivel de las relaciones colectivas de trabajo es donde mayor incidencia manifiestan los problemas que se suscitan con el grupo de empresas, lo que se explica porque el derecho laboral contemporáneo es un derecho de grupos, de masas, de colectividad.<sup>30</sup>

Desde los mismos inicios de la relación laboral capitalista, como un fenómeno asociativo natural, los trabajadores sintieron la necesidad de agruparse para defender sus intereses comunes; al principio lo hicieron en el ámbito de la profesión, pero a medida que la empresa fue desarrollándose como una colectividad, las personas que prestan servicios dentro de la misma tomaron conciencia de que, aunque practicaran oficios diferentes, a todos los unía un denominador común: la empresa. Así surgió el *personal*, que definido como el conjunto de los trabajadores de una misma empresa, actuaría frente al empresario a través de representantes o delegados, o mediante la constitución de una asociación denominada sindicato, que al discurrir de los años alcanzaría personalidad jurídica.

El personal, asociación de hecho, o el sindicato, asociación dotada de personalidad jurídica, actuarán dentro del marco de la empresa; y al hacerlo surgirán técnicas en el derecho laboral, hasta entonces desconocidas en el derecho individual. Los convenios colectivos serán los acuerdos mediante los cuales la empresa y su personal (o su sindicato) establecerán las reglas que normarán las relaciones de trabajo en la colectividad, pero cuando tales acuerdos no se logran, entonces surgirán conflictos colectivos que deberán ser resueltos mediante procedimientos de solución de controversias,

<sup>28</sup> Lyon-Caën, A., *ob. cit.*, p. 281, n. 298, in fine.

<sup>29</sup> Bueno Magano, O., *ob. cit.*, p. 157.

<sup>30</sup> Camerlynk, G. H. y Lyon-Caën, G., *ob. cit.*, p. 29.

totalmente diferentes a los utilizados para los litigios individuales. Así, se recurrirá al arbitraje y a la huelga.

La importancia práctica del derecho colectivo de trabajo crece cada vez más, hasta tal punto que las relaciones laborales, al menos en los países desarrollados, son determinadas por los convenios colectivos que se celebran a nivel de una empresa o de una rama industrial. La relación laboral individual, esto es, la que surge entre el trabajador, persona física, y su empleador, queda sujeta a las condiciones de trabajo estipuladas en el contrato colectivo, de tal manera que el acuerdo individual queda relegado a un segundo plano sólo utilizado por los altos empleados de la empresa para obtener mejores condiciones de labor que las establecidas en el convenio colectivo.

La evolución de la empresa, hasta la formación del grupo, no podía dejar de ejercer su influencia en las relaciones colectivas, pues al igual que en el derecho individual se hacía preciso preguntarse cuál sería el *paternaire* del sindicato obrero en la contratación colectiva: ¿la empresa o el grupo de empresas?

Ya hemos respondido a la pregunta en la primera parte de este trabajo, y hemos señalado que el conjunto carece de personalidad jurídica, por lo que cada persona física o moral que lo integra es sujeto de derechos; pero la respuesta a esta pregunta no nos libera de analizar los múltiples problemas que se plantean con el grupo a nivel de relaciones colectivas y que tienen que ver indefectiblemente con el sindicato y con las negociaciones colectivas.

Reduciendo la empresa a un simple objeto de derecho —la explotación del empresario—, no cabe la menor duda de que las relaciones colectivas se establecen entre el empresario y el sindicato de trabajadores o los representantes del personal; pero la palabra *empresa* debe usarse en su acepción de ámbito de la representación de los trabajadores y de la vigencia de normas colectivas. En otras palabras, la personalidad mercantil de la empresa, cuantas veces envuelva un fraude a los derechos de los trabajadores, será aniquilada por la realidad social, que reconocida por el derecho laboral, identificará el todo económico con la personalidad jurídica de la sociedad matriz o principal, de tal manera que el ámbito de la representación de los trabajadores y de la vigencia de las normas colectivas desbordará la personalidad mercantil de cada una de las sociedades del grupo, restaurándose así la unidad económica que se ha pretendido desconocer recurriendo al fraude.

Ahora bien, fuera del campo de la teoría del fraude, la legislación

laboral dominicana no ofrece asidero alguno para considerar que el grupo o su sociedad más importante se acepten como sujetos del derecho colectivo del trabajo.

#### A. *Ambito de la representación de los trabajadores*

Los sindicatos de empresa agrupan trabajadores que prestan servicios en una misma empresa. La expresión es utilizada por el Código (artículo 295) en su acepción de la jurisdicción sobre la cual el organismo ejerce su competencia; y esta jurisdicción no es otra que el conjunto de bienes que explota con determinados fines el empresario, persona física o moral.

El sindicato dominicano, por lo tanto, no puede constituirse a nivel de un grupo de empresas; esto no significa, sin embargo, que los trabajadores estén desprovistos de los medios legales para negociar con el grupo. Los sindicatos pueden formar federaciones municipales, provinciales, regionales o nacionales, y las mismas pueden constituirse ya sea sobre la base de un criterio geográfico, sin tomar en cuenta la naturaleza de los sindicatos que agrupa, o partiendo de la similitud o conexidad de las empresas a las que pertenecen los sindicatos federados. Como las disposiciones legales aplicables a los sindicatos rigen a las federaciones (artículo 358 del Código), debemos concluir que, al igual que aquéllos, tendrán la facultad de negociar pactos o convenios colectivos que normarán las condiciones de trabajo de las empresas que intervengan en su concertación.

Por supuesto, el esquema anterior no representa el reconocimiento al grupo, porque las federaciones discutirán y acordarán el pacto con diferentes empresas, integradas o no a un grupo, que se obligan cada una de ellas personalmente. Como bien lo expresa Bueno Magano, “los sindicatos negocian con las empresas de su base territorial, no con la empresa matriz . . .”<sup>31</sup>

De todos modos, la posibilidad legal de negociar la convención colectiva extendiéndola a un conjunto de empresas, nos lleva a resultados similares a los que nos conduce la tesis que ve en el grupo un sujeto de derechos. Empero, otras dificultades surgen ante la negativa de reconocimiento al grupo, algunas de las cuales comienzan a sentirse en la República Dominicana.

Como para su constitución los sindicatos de trabajadores no pueden tener menos de veinte miembros, en una empresa con un per-

<sup>31</sup> Bueno Magano, Octavio, *ob. cit.*, p. 190, n. 134.

sonal que no alcance ese número será imposible la constitución legal de un sindicato de empresa. Esta prescripción (artículo 298 del Código) la utilizan los patronos inescrupulosos para evitar la formación de sindicatos en su empresa, recurriendo para ello a la personalidad jurídica, a través de la cual descomponen en varias personas la unidad económica que constituye la empresa. Cada una de esas personas morales empleará menos de veinte trabajadores, evitando así la formación del sindicato.

Aunque los tribunales de la República Dominicana no han tenido oportunidad de pronunciarse ante este evidente fraude a la ley, ya que en sentido general el mismo ha sido aceptado impunemente por abogados y trabajadores, los precedentes de otros países podrían ayudar a combatirlo.

Hemos visto en la primera parte de este trabajo cómo la jurisprudencia francesa tiende a considerar a la unidad económica de producción como parte de las relaciones de trabajo, por encima de las personas jurídicas que la integran; por supuesto, dándole la calidad de empleador a la persona jurídica madre o más importante dentro de esa unidad económica.

Mencionemos ahora el caso de una sociedad de servicios que utiliza con exclusividad los vehículos de una sociedad de transporte, teniendo ambas el mismo dirigente, los mismos servicios administrativos y condiciones de trabajo idénticas. Estas dos sociedades, jurídicamente autónomas, fueron consideradas como una misma empresa por la jurisprudencia francesa.<sup>32</sup>

Ilustrativa al respecto es la sentencia de un tribunal español, citada en Sagardoy, referente a varias sociedades anónimas, con nombres distintos, aunque todas haciendo uso del vocablo Sofico, dirigidas por una misma persona.<sup>33</sup> La sentencia aludida señaló que “nos hallamos ante una sola empresa laboral, Sofico, aunque se hayan constituido diversos compartimientos estancos para hacer ilusorios o platónicos los derechos de los trabajadores. Para Sofico (dice más adelante la sentencia) la pertenencia de los trabajadores a diversas empresas, no (es) más que los pilares del edificio del fraude *legis* cometido y que se trata de apuntalar”.

Destruído el fraude se hace necesario admitir que nos encontramos en presencia de una sola empresa y que los trabajadores, que

<sup>32</sup> Bueno Magano, Octavio, *ob. cit.*, p. 193, nota 99.

<sup>33</sup> Sagardoy, “La temática laboral del grupo de empresas”, en *Empresas multinacionales y derecho español*, Madrid, Ceca, 1977, pp. 771 y s.

aparentemente prestan sus servicios a sociedades comerciales diferente, están realmente trabajando para una sola persona, frente a la que podrán constituir válidamente un sindicato, si en su conjunto sobrepasan el número de veinte.

Otro aspecto de la relación sindicato y grupo de empresas es la capacidad del sindicato para poder negociar el pacto colectivo. La legislación dominicana (artículo 99 del Código) requiere que el sindicato cuente entre sus miembros con más de un sesenta por ciento de los trabajadores de la empresa para representar los intereses profesionales de todo el personal; de lo contrario carecería de capacidad para poder negociar.

Si se considera al grupo como el empleador, lógicamente el cálculo para determinar si el sindicato cuenta con la mayoría exigida por la ley, habría que hacerlo en ese estamento, no a la escala de la empresa; no obstante, nada impide que los sindicatos de las diferentes empresas del grupo coordinen su acción en vista de la negociación, siempre que entre ellos obtengan la mayoría de ley.

Similar a la situación anteriormente analizada es la de la huelga. La suspensión legal de labores por parte de los trabajadores necesita para su validez que haya sido decidida por el voto de más del sesenta por ciento de los asalariados de la empresa o empresas de que se trata (artículo 374, ordinal 3º, del Código). Si seguimos los razonamientos de los que sostienen que las relaciones laborales se dan a nivel del grupo, la conclusión ineluctable sería la de realizar el cómputo tomando en consideración a la totalidad de los servidores del grupo. De más está decir las complicaciones que traería para los trabajadores una exigencia de este tipo, especialmente si se trata de empresas descentralizadas y, muy particularmente, en el caso de un grupo multinacional, con filiales en distintos y distantes países. La premisa anterior no descarta que pueda efectuarse la huelga a nivel del grupo; al referirse a las condiciones de validez de la huelga el legislador dominicano prevé su posibilidad en varias empresas, aunque tal previsión no implique el reconocimiento legal del grupo, sino la admisibilidad de que se presenten conflictos económicos entre uno o más sindicatos de trabajadores con uno o más patronos, como sería el caso de una negociación colectiva entre una federación y varias empresas.

El grupo en derecho interno generalmente busca desconocer los derechos reconocidos a los trabajadores; cuando no existe el fraude las legislaciones positivas cuentan con los mecanismos de lugar para

extender el ámbito de la representación de los trabajadores más allá de las fronteras de la autonomía jurídica, y situarlo en el plano de la empresa, que dejaría así de identificarse con el empresario, persona moral, sin adquirir por ello la categoría de un ente jurídico, para pasar a ser una unidad económica que se confunde con la personalidad jurídica de la empresa matriz o principal del grupo o con la suma solidaria de las personas morales que lo integran.

Las soluciones del derecho interno para los problemas que plantean los grupos empresariales, se muestran menos acertadas cuando se traspasan al campo internacional. Entre las diversas sociedades del grupo transnacional la descentralización de actividades y explotaciones llega a extremos tales que sería inimaginable que un tribunal pudiera concluir que se halla frente a un fraude *legis*. Recurrir a la tesis de la confusión de empresa resultaría imposible.

Los trabajadores, comprendiendo las dificultades que para el ejercicio de sus derechos representan las transnacionales, frente a un empleador nacional que no cuenta con poderes suficientes ni de decisión ni de negociación, han apelado a las negociaciones internacionales, trasvasando de esta forma la representación profesional al campo internacional. Bueno Magano, en su obra tantas veces citada,<sup>34</sup> nos ofrece buenos ejemplos de cómo la Federación Internacional de Trabajadores de la Industria Metalúrgica (FITIM), la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación (UITA) y la Federación Internacional de los Sindicatos de Trabajadores del Sector Químico (ICF), han llegado a acuerdos internacionales de trabajo con las transnacionales Brown Boveri, Honeywell, Ford, Nestlé, Oetker, Azko, etcétera. Estos acuerdos, verdaderas convenciones colectivas internacionales, son negociados por federaciones internacionales, que representan a sindicatos de diversos países, con el grupo matriz, cuya decisión se impone a cada filial; de esta manera, el pacto colectivo aparenta ser la obra del grupo con la federación, cuando en realidad no es más que el convenio entre un grupo de empresas y un grupo de sindicatos, debidamente representados.

### B. *Ámbito de vigencia de las normas colectivas*

La parte de la exposición anterior nos obliga al estudio del campo de aplicación de las convenciones colectivas de trabajo. Acaba-

<sup>34</sup> Bueno Magano, Octavio, *ob. cit.*, p. 191, nota 90.

mos de expresar que una convención internacional únicamente se aplicaría a las filiales del grupo y a sus sindicatos bajo la condición de que las primeras se consideren representadas por la empresa matriz y los segundos por la federación internacional.

El mismo Bueno Magano, partidario del grupo de empresas como sujeto de derecho, no deja de reconocer que la materialización de tal hipótesis suscita dificultades, pues no teniendo el grupo personalidad jurídica no podría figurar como sujeto de una convención colectiva, y si se reputase como parte contratante a la “sociedad controladora del grupo, se objetaría que la convención no sería aplicable a las demás sociedades componentes del conjunto”.<sup>35</sup>

Por lo demás, aparte de la necesidad de precisar cuál legislación normaría las condiciones de validez y la sustancia de la convención internacional, lo que requeriría un examen similar al que hemos adelantado para el contrato individual de trabajo, y al que nos remitimos, *mutatis mutandi*, las estipulaciones de la convención internacional podrían coincidir con las contenidas en la convención local ¿cuál sería, en este caso, el ámbito de vigencia de las normas de la convención internacional? Adherimos a la opinión de Bueno Magano, quien señala:

... la solución más plausible para este tipo de conflicto sería la adopción de las cláusulas, que consideradas en conjunto para cada materia, fuesen más favorables para el trabajador.<sup>36</sup>

En el derecho interno el ámbito de aplicación de las normas colectivas se circunscribe a la empresa suscribiente del pacto. Sus cláusulas se impondrán a la empresa firmante, identificándose una vez más el vocablo empresa con la persona del empresario. Ciertamente que el pacto crea derechos y obligaciones para las personas de los trabajadores que no son miembros del sindicato firmante; sin embargo, este efecto del pacto se explica porque la ley le otorga al sindicato la representación de todos los asalariados que prestan servicios bajo la subordinación del empresario que lo suscribe.

Las normas colectivas quedan así limitadas al marco de la empresa, aun cuando ésta forme parte de un grupo o consorcio; así, por ejemplo, en la República Dominicana cada ingenio azucarero estatal integrado por ley a un consorcio que goza de personalidad

<sup>35</sup> Bueno Magano, Octavio, *ob. cit.*, pp. 196 y 197.

<sup>36</sup> *Ibidem*, p. 198.

jurídica discute y acuerda con su sindicato el pacto colectivo sin que las condiciones convenidas beneficien o afecten a otros ingenios, al disfrutar cada uno de ellos de autonomía jurídica.

Ahora bien, el postulado anterior no es óbice para que las normas colectivas puedan extenderse a todas las empresas del grupo, siempre y cuando, como hemos explicado anteriormente, en la celebración del convenio intervengan la totalidad de sus integrantes y los sindicatos que actúan en cada una de las empresas. Por lo demás, una federación de sindicatos podría convenir con varias empresas de un mismo grupo o de una misma rama industrial un pacto colectivo, en cuyo caso las normas del mismo se extenderían a todas las empresas del grupo o de la rama industrial.

Intimamente ligado al ámbito de aplicación de las normas está el de la implantación de iguales condiciones de trabajo. Uno de los principios fundamentales del Código de Trabajo de la República Dominicana establece que “se prohíbe la desigualdad de tratamiento respecto de los trabajadores de una misma empresa”. Conforme a dicho principio gozarán de igualdad en sus relaciones laborales las personas que prestan servicios en una misma empresa, sin otras diferencias que las relativas al monto del salario cuando se funda en la diversidad de extensión, calidad del trabajo o en la mayor o menor habilidad del trabajador. Está claro que si el pacto colectivo se limita al marco de la empresa, entendiéndose por ésta la persona del empresario que lo firma, sus estipulaciones quedarán sin aplicación en las demás empresas del grupo, produciéndose así una diversidad de condiciones de trabajo entre los componentes del conjunto. Diferente sería la situación si el convenio colectivo extendiera sus normas al ámbito de todo el grupo, pues en esta eventualidad se uniformarían las condiciones de trabajo de todos sus integrantes.

Ya hemos explicado los mecanismos a utilizar para lograr la extensión de las normas al conjunto; y agregamos ahora que ha sido práctica en los países industrializados el extender, mediante acuerdo entre las partes, la aplicación de las normas de la convención a las industrias que pertenecen a la misma rama de actividad. Ahora bien, tratándose de un acuerdo entre las partes, la convención quedaría sin efecto para aquellas industrias y sus trabajadores que perteneciendo a la misma rama de actividad se abstengan de suscribirla. Con la finalidad de uniformar las condiciones de trabajo en toda la rama de la actividad, algunos países han ideado un procedimiento



compulsivo de extensión de normas que somete a la minoría a las condiciones estipuladas para la mayoría del conjunto. Tal es el caso de Francia, donde la carta profesional elaborada por las organizaciones sindicales, patronales y de trabajadores, más representativas, se impone a toda la rama de actividad mediante una decisión del Ministerio de Trabajo. Mecanismo similar ha adoptado la nueva Ley Federal Mexicana del Trabajo que distingue entre la convención colectiva y el contrato-ley, este último con las características de una convención cuyos efectos jurídicos alcanzan a toda la rama industrial, gracias a una decisión gubernamental.

Dadas las peculiaridades de las diversas industrias que integran una misma rama de actividad, la extensión, voluntaria o compulsiva, de las normas puede ocasionar dificultades en su aplicación; de ahí, pues, que se haya previsto la posibilidad de concluir los llamados acuerdos colectivos de empresa, con los cuales se busca adaptar a la realidad de una empresa las estipulaciones acordadas a nivel de la rama de actividad o la de establecer condiciones de trabajo propias de la empresa, mejorando así las contenidas en el convenio.

En la República Dominicana los convenios colectivos se limitan al marco de una sola empresa, desconociéndose hasta el momento los contratos celebrados a nivel de rama de actividad o el procedimiento compulsivo de la extensión. Lo que en Francia llaman acuerdos de empresa es lo que en la República Dominicana equivale a los pactos colectivos.

#### IV. Conclusiones

1. La empresa, como sujeto de derecho, dotado de personalidad jurídica propia, con capacidad para contratar, diferenciándose de la persona física o moral del empresario, se halla en la etapa de la persona por nacer.

2. Los grupos de sociedades no constituyen una empresa con personalidad jurídica; cada sociedad del grupo es una persona distinta. La opinión doctrinaria que trata de dotar al grupo de personalidad jurídica choca con diversos obstáculos, entre los cuales está la misma definición del concepto. ¿Cuáles son los criterios a seguir para determinar si los vínculos que acercan y entrelazan a varias empresas son lo suficientemente fuertes y estables para dar carta de nacimiento al grupo? Hasta ahora, únicamente el derecho alemán ha

regulado los grupos de sociedades, mientras las demás legislaciones, tales como la francesa, la española, la italiana y la iberoamericana, no consideran más que algunos aspectos.

3. Varios de los problemas del derecho laboral que se pretenden resolver con la construcción del grupo encuentran solución a través de los mecanismos que ofrecen en la actualidad las legislaciones laborales, lo que nos lleva a cuestionarnos acerca de la utilidad de esta tesis.

4. El empleador es el empresario, persona física o moral; sin embargo, la personalidad jurídica mercantil no puede ser un vehículo para burlar las disposiciones del derecho del trabajo. Los fraudes o abusos de derecho en perjuicio del trabajador podrán ser combatidos a través de varios medios:

a) atribuyendo la calidad de patrono a la sociedad matriz, considerando a la filial como una simple intermediaria;

b) estableciendo, como la legislación mexicana, la solidaridad entre la empresa principal y sus filiales;

c) considerando a la filial, aunque esté dotada de autonomía jurídica, como un establecimiento de la empresa matriz.

5. La transferencia del trabajador, que debe operarse con el consentimiento de éste, no lesiona sus derechos si la legislación, tal como ocurre con la dominicana, establece que el nuevo patrono adquiere todas las prerrogativas y obligaciones resultantes de los contratos de trabajo del trabajador transferido. La transferencia se presume si ocurre entre empresas vinculadas en el desenvolvimiento de sus actividades o negocios, o integradas en un solo conjunto económico.

6. La representación de los trabajadores se practicará en el ámbito de la empresa, pero el vocablo no se identificará necesariamente con el empresario cuando las negociaciones se sitúen a nivel del grupo, representado por su dirección matriz, caso en el cual las normas colectivas se aplicarán a todas las empresas del conjunto.

7. Los problemas más serios de los grupos de empresas se suscitan en el campo de las transnacionales, ya que los derechos de los trabajadores podrán ser fácilmente burlados por la flexibilidad y mutaciones de los integrantes del consorcio; tales problemas podrían resolverse apelando al derecho internacional privado, cuando se trate de determinar la ley o derecho a aplicar, o mediante la acción organizada de los sindicatos obreros a nivel internacional.