

GRUPOS ECONÓMICOS NACIONALES E INTERNACIONALES. SU RESPONSABILIDAD EN CUANTO A LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES (*)

Octavio BUENO MAGANO

SUMARIO. 1. Concentración. 2. Pluralismo. 3. Modalidades de los grupos. 4. Concepto y estructura de los grupos. 5. Los grupos en el derecho del trabajo. 6. Elementos componentes de la estructura. 7. Naturaleza de la relación entre las empresas participantes del grupo regulado por la Ley del trabajo rural. 8. Naturaleza de la actividad del grupo regulado por la Consolidación de las leyes del trabajo. 9. Naturaleza de la actividad del grupo regulado por la Ley del trabajo rural. 10. Solidaridad en la Consolidación de las leyes del trabajo. 11. La solidaridad en la Ley del trabajo rural. 12. Relación de trabajo. 13. Repercusión de la existencia del grupo en el área del derecho individual del trabajo. 14. Repercusión de la existencia del grupo en el área del derecho colectivo de trabajo. 15. Repercusión de la existencia del grupo en el área del derecho tutelar del trabajo. 16. Repercusión de la existencia del grupo en el área de previsión social. 17. Repercusión de la existencia del grupo en el área de la asistencia social. 18. Conclusiones.

I. *Concentración*

Los grupos de empresas se deben caracterizar inicialmente como fenómenos de concentración, es decir, como una actividad económica desarrollada por grandes unidades, con amplia disponibilidad de los factores de producción y haciendo uso intenso de la tecnología, lo que contrasta con el atomismo de los primeros tiempos del liberalismo. Los grupos constituyen una concentración en pluralidad, que debe ser distinguida de la concentración en unidad, procesada mediante incorporaciones y fusiones de empresas.

* Traducido del portugués al castellano por Carlos de Buen U.

2. *Pluralismo*

Los grupos denotan también la existencia de una sociedad pluralista. El individualismo, consagrado por la Revolución Francesa, concebía la sociedad como compuesta apenas de individuos, excluidos los grupos intermedios entre éstos y el Estado. El pluralismo, al contrario, entiende que la sociedad no se constituye de uno sino de varios centros de poder, los cuales dan origen a los diversos grupos sociales, dentro de los que se destacan el grupo profesional, representado por los sindicatos, y el grupo de empresas, del que constituye un buen ejemplo la multinacional.

3. *Modalidades de los grupos*

Los grupos se presentan con los más diversos aspectos y con las más variadas denominaciones teniendo en cuenta las circunstancias de tiempo, de lugar y de los objetivos conducentes de su existencia, sobresaliendo, entre ellos, el cartel, el consorcio, el *truste*, la *holding company*, el conglomerado, la multinacional, el *groupement d'intérêt économique* y el *konzern*.

4. *Concepto y estructura de los grupos*

Concebido el grupo como un conjunto de varias empresas o sociedades jurídicamente independientes, mas económicamente unidas, resulta que los elementos componentes de su estructura son los siguientes: 1) participantes, que pueden ser empresas o sociedades; 2) autonomía de los participantes; 3) relación entre los participantes, que puede ser de subordinación o de coordinación.

La empresa, más que la sociedad, aparece como elemento constitutivo del grupo. La legislación alemana, al tratar de las unidades que componen a los grupos, se refiere a empresas y no a sociedades. El Tratado de Roma, al establecer reglas sobre la concurrencia, usa el mismo criterio. Ésa es, además, la tendencia general de las legislaciones de ese género. La legislación brasileña no constituye una excepción, como se desprende de la consulta a la ley sobre el abuso del poder económico (Ley 4.137/62).

No obstante, hay ciertos modelos de grupo, como es el caso de lo previsto por la ley brasileña de sociedades por acciones (Ley 6.404/76), compuestos exclusivamente de sociedades. Se forma,

entonces, un grupo de sociedades o jurídico, en contraposición al grupo de empresas o de hecho. Las sociedades que participan de grupos, se denominan sociedades de participación, o más precisamente, sociedades de control. Esa especificación se hace necesaria porque las sociedades de inversión y las financieras también son de participación, sin envolver necesariamente la problemática del grupo. Las que están necesariamente envueltas en esa problemática son las sociedades de control, entendiéndose como tales, aquellas cuya actividad esencial consiste en controlar otras empresas, participando de sus capitales sociales, en la medida que les confiera una influencia preponderante sobre su administración. La sociedad controladora también conocida como *holding company*, se divide en dos especies fundamentales: la *holding* pura, esto es, la que posee la totalidad de su capital invertido en acciones de otras compañías y la *holding* operacional o mixta, o sea, aquella que, además de tener acciones de otras compañías, por ella dominadas, desempeña actividad propia, produciendo bienes y servicios. La sociedad controladora supone necesariamente una controlada. Se trata de dos polos de una misma realidad: si la controladora es la que domina, la controlada o filial es la que sufre el dominio. De la sociedad de control debe ser distinguida la coaligada, que participa del capital de otra sociedad, no para controlarla, sino con la intención de cooperación, como en el caso de una filial común. Por cierto, su propósito se aproxima al del consorcio, mas no se confunde con él, porque el último posee una naturaleza meramente contractual.

El tercer elemento componente del concepto de grupo es el de la autonomía de sus participantes. Si éstos no fuesen autónomos caracterizándose, al contrario, como meras unidades técnicas de un conjunto económico, no existiría la pluralidad de sujetos, requisito elemental del concepto de grupo. El grupo, como ya se recalcó anteriormente, constituye un fenómeno de concentración, mas no es una concentración en unidad, consecuente de la fusión de empresas, sino una concentración en pluralidad, esto es, la constitución de un conjunto de unidades autónomas, sometidas a la unidad del poder directivo. La autonomía de que se trata no es meramente técnica. Una empresa grande puede estar constituida por varios establecimientos, gozando cada uno de ellos de amplia autonomía administrativa, mas no por eso la realidad que se delinea es la de un grupo. Éste supone, al contrario, que las diversas unidades económicas que lo integran posean personalidad jurídica. La noción

más elemental de la personalidad jurídica es la de una colectividad de individuos, organizada para la consecución de un interés común.¹ Aquí no importa tanto analizar este concepto, como darse cuenta que ha sido usada la personalidad jurídica, a través del tiempo, como técnica destinada a la delimitación y fijación de responsabilidades. Los hombres que ponen en común esfuerzos y recursos para la consecución de fines previamente establecidos quieren saber, de antemano, a qué límite estarán comprometidos. La persona jurídica satisface esa expectativa porque, poseyendo vida propia, acarrea generalmente la separación de su patrimonio del patrimonio de aquellos que la componen. Por otro lado, la persona jurídica constituye un instrumento de fijación de responsabilidades que bien se ilustra con la exigencia de algunas legislaciones de que el grupo profesional sólo puede ejercer actividades, desde que está organizada bajo la forma de sindicato, dotado de personalidad jurídica.

Cualquiera que sea la razón de su constitución, la persona jurídica, una vez constituida, se presenta externamente como un todo unitario o monolítico, sin dejar de ser, por ello, internamente, un conjunto de personas con intereses muchas veces conflictivos. Esa desigualdad, entre sus aspectos internos y externos, llevó a algunos juristas a señalar el riesgo de que la persona jurídica puede ser transformada en una máscara, atrás de la cual ciertos hombres esconden de otros su verdadero semblante.² Este riesgo es la causa que ha llevado a corregir la teoría de la persona jurídica, para el efecto de, limitando su autonomía, dejar que transparente la realidad que le es subyacente. Expresión de esa tendencia es todo el trabajo doctrinario que viene siendo últimamente desarrollado en torno de la teoría del *disregard of legal entity*. En lo que concierne al grupo, la personalidad jurídica marca, como ya vimos, la autonomía de las unidades que lo componen. Si éstas no fuesen autónomas, el grupo nunca se llegaría a formar. El caso sería apenas el de una empresa con varios establecimientos. La autonomía de los participantes del grupo constituye, por lo tanto, punto esencial de la propia configuración de éste. No obstante, también se insiste en el concepto de la idea de control de una sociedad sobre las de-

¹ Bevilacqua, Clovis, *Teoría general del derecho civil*, São Paulo, F. Alves, 1953, p. 158.

² Calgano, Francesco "Rapport Général sur les Groupements et Organismes sans Personnalité Juridique en Droit Civil", en *Travaux de l'Association Henri Capitant*, París, Dalloz, 1974, p. 18.

más. Resulta que la estructura del grupo contiene en sí una aparente contradicción de elementos: el de autonomía y el de control.

La superación de la oposición entre autonomía y control se logra con base en la distinción entre la vida externa y la vida interna de las personas jurídicas. Si por el primer aspecto constituye un medio de expresión colectiva, por el segundo se presenta como instrumento de transformación de derechos individuales. Esta transformación consiste en la configuración de interés social distinto de los intereses de los individuos componentes de la sociedad. Jean-Pierre Gastaud escribe: "...cuanto más la personalidad jurídica del grupo fuera elaborada para realizar sus objetivos, más se separará de la de sus adherentes, al mismo tiempo en que absorberá sus derechos primitivos".³ Tal absorción permite que se vuelva titular de los mismos derechos la persona o grupo de personas con el control de la realización de los aludidos objetivos.⁴ Éstos pasan a tener la disponibilidad de los bienes sociales, mas su existencia permanece frecuentemente encubierta por el velo de la personalidad jurídica de la entidad, bajo su control. Levantando el velo se constata que la realidad subyacente es la de un grupo de empresas.

El cuarto elemento componente del concepto de grupo es el control, así entendido el vínculo que se establece entre los participantes de un grupo. En la actualidad, a pesar de ser intensa la interrelación de las sociedades, sólo algunos casos denotan la existencia de control: aquellos en que una se encuentra dominada por otra.

Control, por lo tanto, significa dominación, no teniendo aquí relevancia el otro sentido de la palabra, a saber, el de fiscalización.

El dominio de que aquí se trata no es el de un derecho real sobre una determinada cosa y sí el subsecuente a la participación de una sociedad en la vida de otra. Conforme a esto, se puede afirmar que el control es la posibilidad de ejercicio de una influencia dominante, de una sociedad sobre otra.

La dominación, que caracteriza al control, no es propiamente la interferencia de la sociedad controladora en la controlada, sino apenas la posibilidad de que se dé. El control puede existir en estado latente, sin ser ejercido. De ello se debe afirmar que el control es la dominación en potencia, mas no en acto. Cuando el control se ejerce, ya no se configura más como dominación y sí

³ Gastaud, Jean Pierre, "Personnalité Morale et droit subjectif", París, Librairie Général de Droit et de Jurisprudence, 1977, pp. 10 y 11.

⁴ *Idem*, p. 37.

como dirección. De acuerdo con esto, escribe Sinay: “la dirección única se entiende como la actuación de la dominación. Ella realiza el pasaje de lo virtual a lo real”.⁵

Distinto el control de la dirección, será forzoso, sin embargo, reconocer que se trata de dos momentos de una misma realidad; el control se presenta como dominación virtual, o en potencia, mientras que la dirección es la dominación ejercida o en acto. De ahí la conclusión de que el control es la posibilidad de ejercicio de una influencia dominante de una sociedad sobre otra.

5. *Los grupos en el derecho del trabajo*

Pocos son los países que poseen una legislación específica de derecho del trabajo sobre los grupos. Se destacan Brasil y Argentina, mereciendo también mención la regla constante del artículo 151 del Reglamento de la Ley del Trabajo venezolana. En Brasil, son dos los textos legales laborales que tratan de los grupos de empresas: la Consolidación de las Leyes del Trabajo y la Ley del trabajo rural (Ley 5.889/73).

El texto de la primera se encuentra así redactado: “Artículo 2º, f. 2ª Siempre que una o más empresas, teniendo, no obstante, cada una de ellas, personalidad jurídica propia, estuvieran bajo la dirección, control o administración de otra, constituyendo un grupo industrial, comercial o de cualquier otra actividad económica, serán, para los efectos de la relación de trabajo, solidariamente responsables la empresa principal y cada una de las subordinadas.”

A continuación el texto de la ley 5.889/73 sobre el trabajo rural: “Artículo 3º, f. 2ª Siempre que una o más empresas, teniendo, no obstante, cada una de ellas personalidad jurídica propia, estuvieran bajo la dirección, control o administración de otra, o aun cuando conservando cada una su autonomía integren un grupo económico o financiero rural, serán responsables solidariamente de las obligaciones relativas a la relación de trabajo.”

6. *Elementos componentes de la estructura*

Los elementos componentes de la estructura del grupo, previsto en la Consolidación de las Leyes de Trabajo, son los siguientes:

⁵ Sinay R. “Experience Allemande et proposition de Société Anonyme Européenne, en *Droit des Groupes de Sociétés*, París, Techniques, 1972, p. 43.

1) participantes (empresas); 2) autonomía de los participantes (personalidad jurídica); 3) relación entre participantes (relación de dominación, a través de la dirección, control o administración de la empresa principal sobre las afiliadas); 4) naturaleza de la actividad (industrial, comercial o cualquier otra de carácter económico); 5) efecto (solidaridad); 6) objetivo sobre el que recae (relación de trabajo).

Los elementos componentes de la estructura del grupo previsto en la Ley del trabajo rural, sólo se diferencian de los primeros en lo que concierne a: a) la relación entre los participantes, que puede ser también de coordinación; b) la naturaleza de la actividad que, además de económica, puede ser financiera; c) el efecto, que es de carácter exclusivamente pasivo.

Al contrario del grupo previsto en la legislación comercial (Ley 6.404/76), cuyos participantes han de ser necesariamente sociedades, el grupo laboral puede estar compuesto de empresas. Por los criterios de la ley comercial, asume, pues, características de grupo de hecho. Mas esto no quiere decir que quede al margen del derecho, por cuanto que la tendencia de la legislación moderna es la de caracterizar al grupo como grupo de empresas, según se hace claro en el ejemplo de la legislación alemana y en el modelo de la sociedad anónima europea. El mismo criterio es adoptado en la legislación brasileña sobre el abuso del poder económico (Ley 4.137, del 10-9-1962).

Resulta de lo expuesto que el grupo previsto en la legislación laboral, posee una amplitud mucho mayor de la que le da la legislación comercial. Este, *strictu sensu* se ajusta a lo constituido mediante convenio, debidamente registrado, entre la sociedad controladora y las sociedades afiliadas, debiendo las últimas revestir la forma de sociedad anónima o en comandita por acciones. Aquél puede ser identificado, independientemente de la forma de las sociedades que lo compongan e igualmente cuando la controladora y las controladas sean empresas individuales.

Coincide con la esencia del grupo que se constituya en unidades autónomas. Pero la autonomía de que se trata no es meramente técnica. Una empresa grande puede estar constituida de varios establecimientos, gozando cada uno de ellos de amplia autonomía administrativa, mas no por esto la realidad que se delinea es la de un grupo. Éste supone, al contrario, que las unidades económicas que lo integran, poseen personalidad jurídica. Cada unidad autónoma

que contrate el servicio de trabajadores se vuelve un sujeto aparente de la relación de trabajo, pero el empleador real es el propio grupo. Aun cuando no posea personalidad jurídica, su realidad surge, imputándosele derechos y obligaciones, toda vez que la personalidad jurídica de las unidades que lo componen debe ser considerada (*disregard of legal entity*) para satisfacer los objetivos de la ley laboral.

En el modelo de la Consolidación de las Leyes del Trabajo, la relación entre las empresas componentes del grupo económico es siempre de dominación, lo que supone una empresa principal o controladora y una o varias empresas controladas. La dominación se exterioriza a través de la dirección, control o administración de las empresas subordinadas.

Como ya vimos, el control es la posibilidad de ejercicio de una influencia dominante, de una empresa sobre otra, pudiéndose decir que controlar una empresa es subordinar los bienes a ella atribuidos a la consecución de sus finalidades. Ese poder, que se ejerce sobre los bienes, se extiende también a la fuerza de trabajo ligada a la empresa, explicando la condición de subordinados de los trabajadores respectivos.

Dirección, según lo mencionado en líneas anteriores, es hacer efectivo el control consistente, pues, en el poder de subordinar personas y cosas a la realización de los objetivos de la empresa.

Administración implica organización, orientación para un fin, pero también significa "el complejo de órganos a los cuales se confían funciones administrativas". Decir que una empresa se encuentra bajo la administración de otra es, por lo tanto, admitir que se somete a su orientación y a la interferencia de sus órganos administrativos. Como se infiere de lo expuesto, desde un punto de vista meramente conceptual, las diferencias entre administrar y dirigir pueden ser apenas vislumbradas.

Las consideraciones antes expuestas revelan que el grupo, previsto en la Consolidación de las Leyes del Trabajo, es un grupo jerarquizado, compuesto por subordinación, en que se supone la existencia de una empresa controladora y de otra u otras controladas. No está demás repetir aquí las justas palabras de Evaristo de Moraes Filho, al respecto del asunto:

el grupo económico se ha considerado como un empleador único, cuando una o más empresas se establecen bajo el control, dirección o administración de otra que detenta la mayoría de sus acciones.

Las ideas de jerarquía y subordinación entre la subordinada o subordinadas y la principal, es la nota característica de esos consorcios o de esas *holding companies*, sin lo que no existe una unidad orgánica y, por eso mismo, homogénea.⁶

7. *Naturaleza de la relación entre las empresas participantes del grupo regulado por la Ley del trabajo rural*

Conviene recordar que la Ley del trabajo rural, además de prever la existencia de los grupos constituidos por subordinación (empresas bajo la dirección, control o administración de otra) abre espacio también para los grupos compuestos por coordinación. Esto se desprende de la frase que menciona que el grupo se forma igual, cuando cada una de las empresas que lo integran, conserva su autonomía. Conservar su autonomía significa no someterse al control. Con todo, esto no quiere decir que las empresas del grupo de coordinación no queden sujetas a la dirección única. Si ésta no existiese, no se podría hablar de grupo, ya que se trata de un elemento esencial de su configuración. El grupo de coordinación corresponde *mutatis mutandis* a la coligación a que se refiere la Ley de Sociedades por Acciones, en cuya fracción 1 del artículo 243 se lee lo siguiente: "Son coligadas las sociedades cuando una participa con un 10% (diez por ciento) o más del capital de la otra sin controlarla." Puesto que en la coligación no existe control de una empresa por otra, se presupone que persiguen todos un objetivo común, circunstancia explicada en la Ley alemana de sociedades por acciones, de la manera siguiente: "Cuando empresas jurídicamente autónomas, no sometidas a la relación de dependencia, se reúnen bajo una sola dirección, se forma el grupo (compuesto por coordinación)." La dirección única asegura la realización de objetivos comunes.

Al dar cabida la Ley del trabajo rural al grupo compuesto por coordinación, al lado del grupo formado por subordinación o jerarquizado, amplió considerablemente el área de su incidencia en el medio rural. Así, cualquier sociedad urbana o rural, teniendo una reducida participación de acciones en una empresa rural [piénsese en un 10% (diez por ciento)], puede ser solidariamente responsable de las obligaciones laborales de la última, desde que se comprueba

⁶ "Grupos Económicos y Solidaridad de Empresas", en *Estudios de Derecho del Trabajo*, São Paulo, LTr. 1971, p. 149.

la actividad convergente de ambas, en la realización de objetivos comunes.

8. *Naturaleza de la actividad del grupo regulado por la Consolidación de las Leyes del Trabajo*

La actividad del grupo regulado por la Consolidación de las Leyes del Trabajo, debe necesariamente poseer una naturaleza económica. Esa conclusión proviene del tópico de la ley en que se habla de “grupo industrial, comercial, o de cualquier otra actividad económica”. Como la actividad económica se refiere a la producción de bienes y servicios, destinados al mercado, resulta que las instituciones de beneficencia, las asociaciones recreativas y otras entidades sin fines lucrativos, cuyas actividades destacan más por el aspecto altruístico que por el económico, no se encuentran *et pour cause* en el ámbito del precepto legal antes citado, ni tampoco cuando se reúnen para la consecución de objetivos comunes, bajo una dirección unitaria. Lo mismo se dice de las entidades sindicales. Los sindicatos poseen vinculación e interés con las federaciones, siendo igualmente responsables por la composición de los órganos directivos de las últimas. Ocurre, a veces, que funcionan en el mismo local y poseen servicios comunes. No obstante, es imposible considerarlos como miembros integrantes del grupo exactamente por no desenvolver actividades económicas. En cuanto a los profesionales libres, fueron equiparados por el legislador brasileño a las instituciones recreativas y a otras sin ánimo de lucro, de donde se concluye que las organizaciones de profesionales libres, aun cuando ostenten la forma de grupo, no deben ser reputados como tales para los efectos del artículo 2º, f. 2ª de la Consolidación de las Leyes del Trabajo. ¿Qué decir ahora de las entidades públicas empleadas para la explotación de unidades económicas? De pronto deben ser excluidas las autarquías, cuyas actividades son típicamente administrativas. Igualmente deben ser excluidas las fundaciones por no perseguir fines de lucro. Restan las empresas públicas y las sociedades de economía mixta.

Las primeras pueden ser definidas como “organización de la actividad (en principio económica) del Estado, mediante la administración de capitales públicos bajo la forma de régimen de derecho privado”.⁷ Dadas sus características, la empresa pública no se puede

⁷ Barreto Filho Oscar, “Formas Jurídicas de la Empresa Pública”, en *Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad de S. Paulo* 1977, vol. LXXII, p. 398.

presentar como sociedad controlada, en el ámbito de un grupo privado, porque, entonces, dejaría de ser un instrumento del Estado para la realización de sus objetivos. En principio, nada impide que sea una sociedad dominante, cuando se han satisfecho las formalidades legales y obtenida la autorización de los órganos administrativos a que estuviere vinculada. En cuanto a la sociedad de economía mixta, es preciso distinguir primero las de participación mayoritaria del Estado de las simplemente mixtas. En lo que concierne a las primeras, su participación en otras sociedades se encuentra expresamente prevista en la ley⁸ quedando no obstante sujeta a la autorización legislativa y a la aplicación del impuesto sobre la renta respectivo en inversión para el desenvolvimiento regional o sectorial, explicándose esa última restricción por la conveniencia de proteger los intereses de los accionistas minoritarios, en el sentido de que la sociedad se abstenga de participaciones no lucrativas. En lo que concierne al segundo tipo de sociedades de economía mixta, su vinculación con otras sociedades puede resultar tanto de la participación mayoritaria como de la participación minoritaria. Es factible sostener que puede figurar en un grupo de sociedades, ya sea como sociedad controladora o como controlada.

9. *Naturaleza de la actividad del grupo regulado por la Ley del trabajo rural*

La Ley del trabajo rural, al lado del grupo económico, instituye el financiero, lo que se explica ante el recelo del legislador de que, estando la empresa rural controlada por una *holding* pura o una entidad financiera, pudiese desconocerse la configuración del grupo rural.

10. *Solidaridad en la Consolidación de las Leyes del Trabajo*

La legislación brasileña no dispone, como la argentina, que la solidaridad entre las empresas de un grupo existe "para el fin de las obligaciones contraídas por cada una de ellas" y así que todos se deben considerar solidariamente responsables para los efectos relativos de la relación de trabajo.

No se puede así, afirmar que, en la legislación brasileña, la regla de la solidaridad haya quedado circunscrita al aspecto obligacional.

⁸ Ver art. 235, fracción II y art. 237, fracción I, de la ley 6.404/76.

Es lícito, por el contrario, sostener que ahí se asimila al concepto del grupo económico como realidad actuante, apto para producir efectos en el mundo del derecho, no obstante no estar dotado de personalidad jurídica. Esto, además, se confirma con el hecho de haber sido en la realidad expresamente reconocido como empleador único, idea que continúa inherente a la estructura del texto legal vigente.

Vale recordar —subraya Arnaldo Lopes Sussekind— que al someter al presidente de la República el proyecto final de la Consolidación de las Leyes del Trabajo, señaló el ministro Marcondes Filho que él mismo insertó la definición de empleador que integra el concepto definitivo de la relación de trabajo, acompañándolo de la noción legal de empleador único dada por la ley 435.⁹

La idea apuntada de empleador único corresponde al concepto del empleador real, contrapuesto al del empleador aparente, establecido lo cual, la existencia de aquél queda generalmente encubierta por el velo de la personalidad jurídica atribuida a cada una de las empresas del grupo, resurgiendo, no obstante, toda vez que se levanta el mismo velo: *lifting the corporate veil*, para satisfacer tal o cual interés, como el de la representación de trabajadores en el ámbito del grupo; el de la negociación colectiva al nivel del grupo; el de la garantía de condiciones uniformes de trabajadores; el de la suma de periodos de servicios prestados a más de una empresa; el de la garantía de reintegración del trabajador en la empresa matriz, cuando su contrato se rescinde junto a la filial; el de la participación de utilidades, etcétera. La adaptación de la institución de la solidaridad a la problemática del grupo se da a partir de que se reconoce la exteriorización de una obligación única, de lo que resulta que las diversas empresas componentes del grupo no se presentan delante del trabajador (acreedor), como deudoras distintas, sino como sujetos vinculados a una misma obligación, lo que coincide con la idea de empleador único. La relación jurídica es una sola porque corresponde a la vinculación del trabajador con el grupo, en su condición de empleador real. Los deudores son múltiples exactamente porque el grupo tiene el poder de dividirse en entidades jurídicamente autónomas. Por esto, el trabajador puede computar el tiempo de servicio trabajado en una empresa frente

⁹ *Comentarios a la Consolidación de las Leyes del Trabajo y a la Legislación Complementaria*, S. Paulo, Freitas Bastos, 1960, vol. 1, p. 77.

a otra del mismo grupo. El hecho de que los días de fiesta, las horas extraordinarias y otras prestaciones obligatorias, derivadas del contrato de trabajo sean generalmente exigidas de la empleadora aparente y no de cualquiera otra empresa del grupo, resulta exactamente de ser ella la empleadora aparente.

El concepto de grupo como empleador único fue adoptado en el Anteproyecto de la Nueva Consolidación de las Leyes del Trabajo, elaborado por la comisión precedida por Arnaldo Lopes Sussekind, así preceptuado en su artículo 7º:

Se considera empleador único, para los efectos de esta Consolidación, el grupo económico o financiero, desde que las empresas que lo constituyen se encuentran bajo la administración o control de la misma persona física o jurídica de derecho privado, correspondiendo todas, solidariamente, por las obligaciones resultantes de los contratos de trabajo.

11. *La solidaridad en la Ley del trabajo rural*

Al contrario de lo que sucede con el texto de la Consolidación de las Leyes del Trabajo, el de la Ley del trabajo rural, estipula una solidaridad meramente pasiva, entre las empresas componentes del grupo. La comparación de los dos textos revela, en efecto, que en cuanto el primero establece la solidaridad para todos los efectos de la relación de trabajo, el segundo la fija tan sólo para las obligaciones derivadas de la misma relación.

12. *Relación de trabajo*

La relación de trabajo es, por así decir, el presupuesto de aplicación del derecho del trabajo. De ahí resulta que la existencia del grupo repercute en todas las áreas de esa disciplina, esto es, tanto en el derecho individual del trabajo como en el derecho colectivo del trabajo y aun en la previsión social, en la asistencia social y en el derecho tutelar del trabajo. La amplitud del campo de aplicación de la norma legal de referencia, se valora mejor cuando se compara con el precepto equivalente de la legislación argentina, donde la existencia del grupo afirma apenas para los efectos de las obligaciones asumidas por las empresas con sus trabajadores y con las instituciones de previsión social.

13. *Repercusión de la existencia del grupo en el área del derecho individual del trabajo*

Una de las áreas más afectadas por la existencia del grupo es la relativa al tiempo de servicios del trabajador. En Brasil, la directriz dominante se establece claramente en el sentido de que el periodo de trabajo, prestado en el exterior, para la sociedad matriz, se suma al ejercido en el país, junto a una subsidiaria y eso bajo el fundamento de que se proyectan ambas como empleadora única.¹⁰

Lo mismo se dice de la readmisión, que puede consistir tanto en una nueva contratación del empleado con un periodo anterior de servicios prestados a la misma empresa, como en el reingreso del trabajador simplemente apartado del empleo. El artículo 453 de la Consolidación de las Leyes del Trabajo cuida la primera hipótesis, disponiendo: "En el tiempo de servicio del empleado que es readmitido, serán computados los periodos, aunque no fuesen continuos, en que hubiera trabajado anteriormente en la empresa, salvo que haya sido despedido por falta grave, recibido indemnización legal o se haya separado voluntariamente." Los artículos 495 y otros del mismo Ordenamiento legal, cuidan la segunda hipótesis de la que trataremos más adelante.

La cuestión fundamental que se presenta, en base del primer precepto legal citado, es la de saber si el empleado tiene derecho al cómputo de tiempo de servicio anterior, cuando su readmisión se da, no junto a la misma sino ante otra empresa del mismo grupo. Considerándose que es el grupo el verdadero empleador, la solución normal será la de sumar los dos periodos discontinuos de trabajo, tal como ya decidió la Justicia del Trabajo en estos términos: "Existiendo un consorcio, el empleado readmitido en la empresa consorciada, tiene asegurado el derecho de sumar el tiempo anterior, prestado a otra empresa."¹¹ Con todo, en el derecho inglés, se hace la siguiente distinción: Saliendo el trabajador de la matriz, y pasando a trabajar en la filial o viceversa, su tiempo de servicio

¹⁰ Délio Maranhão, explicando la *communis opinio doctorum*, así se manifiesta sobre el asunto: "Siendo por ministerio de ley solidarias las empresas reunidas en un grupo industrial o comercial, el periodo de trabajo prestado a una de ellas, se computa para los efectos de la determinación del tiempo total de servicio..."

(Maranhão Délio; Sussekind Arnaldo y Segadas Viana, *Instituciones de Derecho del Trabajo*, S. Paulo, Freitas Bastos, 1977, vol. 1, p. 199).

¹¹ Ac. de 12-11-70, 3er. grupo, RR. 2. 218/70, rel. Min. Amaro Barreto, en *Revista del Tribunal Superior del Trabajo*, 1970, p. 209.

no se interrumpe, cuando ambas se encuentren localizadas en Inglaterra. Al tratarse de una filial localizada en el exterior, se adopta la solución contraria, a no ser que la propia matriz figure, formalmente, en el exterior, como empleadora.

La segunda cuestión relativa del precepto legal que se está analizando, es la de saber si ocurrirá *accessio temporis* cuando el empleado es readmitido en la subsidiaria brasileña, después de la terminación de su contrato de trabajo en el exterior por una sociedad hermana o por la matriz, mediante el pago de la indemnización legal, prevista en el país en que ocurra. No hay duda que, a la luz de lo establecido en el artículo 9º de la Ley de Introducción al Código civil, la fuerza extintiva del acto respectivo no puede dejar de ser reconocida en Brasil. Pero considerada igualmente la cuestión bajo el prisma de la *lex loci executionis*, se impone idéntica solución, porque la *mens legis*, del artículo 453 de la Consolidación, es la de evitar que el trabajador reciba una doble compensación por un mismo periodo de servicios. Tal solución encuentra respaldo en la sentencia dictada por el Tribunal Superior del Trabajo, de la que fue relator el ministro Rezende Puech, en cuyo resumen se enuncia: “el pedido de dimisión para la empresa coligada en el extranjero, a fin de desvincularse de la empresa coligada en el Brasil, sin haber recibido indemnización, y no despedido por falta grave, importa la suma de los periodos anteriores”.¹² A *contrario sensu*, si el empleado recibió indemnización en el exterior, se ha de concluir con la imposibilidad de computar el tiempo respectivo en Brasil. Soluciones diversas tendrán cabida si queda demostrado que la indemnización, pagada en conformidad con la ley extranjera, se presenta irrisoria, en comparación con la prevista en la ley brasileña.

En la hipótesis de reingreso, la cuestión surge cuando ya no existe más la empresa a que se encontraba vinculado el empleado o se cuida de aparecer. En este caso debe ser reintegrado en otra del mismo grupo. En el derecho inglés se encuentra una solución positiva para esta cuestión, disponiendo el artículo 71, n. 5, del *Employment Protection Act* de 1975: “*an order for re-engagement is an order that the complainant be Jengaged by the employer, or by a sucessor of the emploryer or by an associated employer, in employe-*

¹² Proc. Tribunal Superior del Trabajo. RR. 1.222/71, ac. 2ª T. 1.037/71, en “Resolución del Tribunal Superior del Trabajo”, de Luiz Roberto de Rezende Puech, S. Paulo, LTr., 1973, p. 166.

ment comparable to that from which he was dismissed or other suitable employment . . .". Con todo, la legislación brasileña adopta una solución diversa, estableciendo el artículo 498 de la Consolidación que, en caso de cierre del establecimiento, filial o agencia, o supresión necesaria de actividad, está asegurando al empleado el derecho para recibir la indemnización.

Por lo que hace a la transferencia, se debe reputar lícita en las mismas hipótesis en que pueda ser efectuada, de un establecimiento a otro de la misma empresa.¹³ Cuestión difícil es la de saber si el trabajador, cuyas actividades se ejercen simultáneamente en dos empresas del mismo grupo, se vuelve o no titular de dos empleos. La ley francesa sobre rescisión contractual, aporta una interesante indicación a este aspecto al disponer que el trabajador colocado a disposición de una filial extranjera, si llega a ser despedido, podrá exigir de la matriz, el repatriamiento y nueva colocación, o bien aviso previo e indemnización, lo que muestra que la vinculación con la filial deja incólume el nexo con la matriz y exterioriza, así, la coexistencia de dos vinculaciones. Sin embargo, la cuestión no es sencilla de acuerdo a la jurisprudencia francesa. Isabelle Vacarie refiere la decisión de la Corte de Casación, del 15-6-66, conforme a la cual, si dos sociedades estrechamente ligadas se comportan, frente al asalariado como sus empleadores, el último puede reclamar el pago de las indemnizaciones relativas a la rescisión de las dos sociedades, mientras no esté ligado por contrato sino a una.¹⁴ La misma autora alude, enseguida, a otra manifestación de la misma Corte, del 15-6-1960, que consideró como empleado de la sociedad matriz, al dirigente de una revista explotada por una filial, en razón de que continuaba el sujeto a las órdenes de la primera, habiendo sido, apenas, colocado a disposición de la filial.¹⁵ En Brasil, esta cuestión se revela igualmente controvertida.

¹³ En Brasil, la cuestión ha sido mal planteada, porque ha girado en torno de saber si el grupo acarrea apenas la solidaridad de las empresas que lo componen o también la activa. Con todo, de lo que se trata es de saber si el grupo constituye o no una unidad económica, en la que actúa un poder único de control y de dirección. La solidaridad constituye apenas un efecto que se atribuye a determinadas obligaciones. Nada tiene que ver con el poder directivo que se atribuye al empleador, relativamente a sus empleados y que comprende el de transferirlos, dada la concurrencia de ciertas circunstancias.

¹⁴ "Groupes de Sociétés et Relations Individuelles de Travail", en *Droit social*, Janvier, 1975, p. 26.

¹⁵ *Id.*, p. 27.

En la perspectiva en la que nos colocamos de considerar al grupo como una empresa grande, es obvio que no podemos admitir la configuración de dos empleos. Si el poder directivo que se ejerce sobre la actividad del empleado es uno solo, poco importa que su tiempo de servicios a disposición del empleador sea ocupado en más de una empresa. En las dos actividades paralelas, una sola relación de trabajo se delinea.

Con todo, si los hechos revelan haber constituido la prestación de servicios para más de una empresa del mismo grupo, condición explícita o implícitamente pactada, siendo el empleado ocupado en locales y horarios diversos para el ejercicio de funciones diferentes, en empresas distintas del mismo grupo, entonces, la configuración de dos empleos podrá ser admitida, porque la ley vigente, permitiendo mantener dos contratos de trabajo con una misma persona jurídica, no lo podría impedir relativamente a dos empresas del mismo grupo. De acuerdo a esto, ya se decidió que serán “dos los contratos para empresas del mismo grupo, cuando el servicio sea prestado en horarios distintos y en funciones diferentes y jornada superior a doce horas”.¹⁶

Otra cuestión suscitada por la existencia del grupo, en el área del derecho individual del trabajo, se refiere a la paridad salarial. Es común que empleados de empresas matrices, con sede en el exterior, tengan condiciones de trabajo superiores a las de los empleados de las filiales, localizadas en otros países, lo que ha generado una actuación creciente por parte de los trabajadores en el sentido de la paridad salarial. Aunque el ejemplo más elocuente de la paridad sea el caso de las industrias automotrices de los Estados Unidos de Norteamérica y Canadá, establecido a partir de 1967, en virtud del acuerdo entre la UAW y la Chrysler y después extendida a los trabajadores de la Ford y de la General Motors. En Europa son innumerables las reivindicaciones en el mismo sentido.

La legislación brasileña no refleja la existencia del problema apuntado, refiriéndose apenas a la equiparación salarial, cuando el trabajo es prestado para el mismo empleador y en la misma localidad. La referencia de la ley al mismo empleador ha sido interpretada en sentido restringido, para aludir apenas a la persona física o jurídica, con exclusión de las empresas componentes de un grupo

¹⁶ Ac. Tribunal Regional del Trabajo 1ª Reg. 1er. Grupo, Frac. 574/72, rel. Merino Ramos, proferido el 3-5-72 en *Diccionario de Decisiones Laborales*, Calheiros Bonfin y Silvério dos Santos, Río, 1975, p. 270.

económico. De acuerdo con tal directriz, dos empleados que realizan tareas idénticas en dos empresas pertenecientes al mismo grupo, no tienen derecho a la equiparación salarial.

No obstante, como para nosotros el empleador es el grupo, la solución más acertada habría de ser la opuesta: la equiparación salarial debería ser posible en el caso figurado.

14. Repercusión de la existencia del grupo en el área del derecho colectivo de trabajo

La organización típica de los trabajadores es la del sindicato local, con base territorial, legalmente constituido, correspondiente al ámbito de una ciudad, integrado para negociar con las empresas u organizaciones patronales de la misma ciudad. Las organizaciones de mayor amplitud, como las federaciones, las confederaciones, las centrales sindicales, etcétera, en cuanto entran frecuentemente en negociaciones directas con los empleadores, tienen como principal finalidad la de dar apoyo táctico a las entidades de base. Entre éstas y las empresas u organizaciones patronales locales, se desarrollan relaciones basadas en un supuesto equilibrio de fuerzas.

El esquema antes delineado, no se encuentra, como se ve, ajustado a la dimensión del grupo. Los sindicatos negocian con las empresas de su base territorial, mas no con la empresa matriz, de lo que resultan distorsiones y desigualdades, mayormente cuando la matriz tiene su sede en el exterior.

Proviene de ahí la tendencia de que se reorganicen los trabajadores al nivel del grupo. Esa tendencia se ha manifestado en diversas reuniones de trabajadores y en sus repetidas tentativas de procurar entendimientos con la administración de empresas controladoras de grupos, siendo varios los problemas que de ahí resultan.

En primer lugar, debe ser mencionado el consecuente de la maleabilidad de las empresas multinacionales. Ellas pueden decidir la transferencia de la producción de una localidad para otra, de un país para otro, provocando, así, serios problemas de desempleo. En caso de huelga, pueden transferir el impacto de su incidencia y dividirla, haciéndolo recaer sobre múltiples filiales. En contrapartida, el sindicato, envuelto en una huelga local, puede verla convertida en un movimiento internacional por la solidaridad de sindicatos vinculados a empresas del mismo grupo en el país o en el exterior. Debe apuntarse, aun, la dificultad de negociación con el

empleador aparente, que no siempre cuenta con suficiente poder de decisión acarreado así indiferencias y retardos en las negociaciones colectivas. No es menos importante el problema de la selección de la entidad adecuada, para negociar al nivel del grupo. En la práctica, las entidades más activas han sido los secretariados profesionales internacionales, y las organizaciones sindicales regionales. Con todo, la meta a ser alcanzada es la de la reestructuración sindical.

Al tratar de la negociación colectiva al nivel del Mercado Común Europeo, Michel Despax habla de organismos sindicales permanentes a los cuales se confirieron poderes plenos para, en forma autónoma, celebrar convenciones colectivas europeas.¹⁷ Es importante considerar también el problema del acceso a las informaciones para el establecimiento de negociaciones significativas. La necesidad de facilitar este acceso a las organizaciones sindicales, fue reconocida por la "Organización Económica de Cooperación y Desarrollo", e impulsada por la "CISL", habiendo la última entidad pormenorizado algunos de los intentos a ser objeto de información, tales como el de la composición de los accionistas de las empresas integrantes del grupo, el de las demostraciones financieras consolidadas, el de las informaciones sobre planes o proyectos futuros, el del valor de la cantidad recibida, el del número de unidades producidas, el de los valores exportados, el del número de empleados, el del valor global de salarios, etcétera. Se ha de ponderar igualmente el conflicto de intereses entre facciones de trabajadores vinculados, en diferentes países, al mismo grupo de empresas, en lo que se refiere a la transferencia de capital y tecnología, unos sustentando sus efectos sobre la falta de trabajo, en el país exportador, y otros propugnando por la continuidad de sus efectos positivos, en cuanto a la expansión de empleos, en el país receptor. Finalmente, debe ser considerada la expectativa que se refiere a la armonización de las condiciones de trabajo, como forma de separación del conflicto anteriormente apuntado o como mero instrumento de mejoría de las condiciones de trabajo.

Ante el fenómeno de la división de los grupos, la reorganización de los trabajadores se vuelve necesaria, en el propio ámbito de las empresas agrupadas. Hay países como Brasil, en que, como ya vimos, la participación de los trabajadores en la vida de las empresas no pasa de ser una previsión constitucional. Hay otros países,

17 "Conventions Collectives", en *Traité de Droit du Travail*, París, Daloz, 166, p. 155.

como es el caso de Alemania, en que esta participación está asegurada a través de la actuación de las comisiones de empresas y de la representación de los trabajadores en los consejos de superintendencia de las sociedades anónimas y en comandita por acciones, representación ésta que también está prevista expresamente en el consejo de superintendencia de la sociedad controladora del grupo. Hay, finalmente, otros países, como es el caso de Francia, en que la participación de los trabajadores en los consejos de superintendencia y de administración, es meramente consultiva y en que la actuación de ellos, a través de las comisiones de empresas, está prevista apenas en relación a la empresa mas no al grupo de empresas. Todavía, la jurisprudencia francesa ha superado la laguna mencionada, favoreciendo la formación de comisiones de empresas al nivel del grupo. Así, una organización sindical puede exigir de un grupo de empresas, en que cada una de ellas ya posea comisiones de establecimientos con una comisión central de empresa, la revisión de las estructuras existentes y la creación de una comisión del grupo. En relación al derecho francés, se puede, igualmente señalar un cambio del punto focal, del establecimiento, que acostumbraba ser la esfera, por excelencia, de las actuaciones de las comisiones de empresas, para el grupo de empresas, donde se encuentra la fuente del poder de decisiones.

Todo el movimiento a favor de la participación de los trabajadores en la gestión de las empresas está, además, basado en la idea de que es imposible distinguir entre las decisiones que afectan a los trabajadores y aquellas que no lo hacen. De ahí la tendencia de permitir la participación de ellos en todas y sobre todo, en los órganos directivos de los grupos, donde se toman las decisiones de mayor importancia estratégica.

La idea antes referida no podría dejar de influir en el alcance de la convención colectiva del trabajo. Esto lo hace en dos sentidos: primero, ampliando su objeto; después, extendiendo su campo de aplicación.

La ampliación del objeto significa que la convención dejó de versar exclusivamente sobre las condiciones de trabajo, como horas de servicios, remuneraciones, días de descanso, antigüedad en la empresa, para comprender, también, otros varios asuntos, que antes se encontraban inscritos en el ámbito de las prerrogativas del empleador como el volumen de inversiones, transferencia de establecimientos, modificaciones tecnológicas, subcontratación de servicios,

participación en órganos de gestión, programas de previsión, etcétera.

Con todo, en Brasil, la convención colectiva del trabajo se encuentra en una fase incipiente, discutiéndose aún si lo que es objeto de la ley puede o no constituir el contenido de sus cláusulas. No hay duda que la mejor doctrina admite “la más amplia libertad en un campo que sea ilimitado para el contenido de una convención colectiva”. Russomano concibe en la misma forma el movimiento universal en el sentido de que su expansión no es sólo vertical, de superar el nivel de las leyes, sino también horizontal de penetrar en las áreas extrañas a las relaciones estrictamente del derecho del trabajo.¹⁸ Todavía, en la práctica, es forzoso reconocer que su utilización no va mucho más allá de la disciplina de reajuste de los salarios.

La extensión del campo de aplicación de las condiciones colectivas se marca por el inicio de su internacionalización, consistente en los diversos ensayos de negociación colectiva, llevados a cabo por varias organizaciones de trabajadores, con empresas multinacionales, teniendo por objeto el mantener la oferta de mano de obra; el abastecimiento de información sobre planes de actividad y política de personal; la regularización de intercambios; la armonización de condiciones de trabajo; el volumen de inversiones, etcétera.

La internacionalización de referencia, se marca, aún, por el papel reservado a la convención colectiva de trabajo, en el Tratado de Roma, que instituyó la Comunidad europea. La finalidad de ésta, como se lee en el artículo 2º del Tratado, es la del establecimiento de un mercado común, cuidando el desenvolvimiento armonioso de las actividades económicas del conjunto. En el artículo 117 del mismo Tratado, se proclama que la consecución de tal objetivo requiere la mejoría de las condiciones de vida de los trabajadores de la Comunidad, lo que a su vez, como se establece en el artículo 118, exige la colaboración estrecha de los Estados miembros, a ser efectuada, entre otros medios, por las negociaciones colectivas, entre empleados y empleadores.

A la vista de las aludidas disposiciones del Tratado de Roma, se ha sustentado la existencia de una autonomía privada colectiva, de nivel europeo, que correspondería a una convención colectiva de la misma dimensión.

¹⁸ Russomano, Mozart Víctor, *Derecho sindical*, Río, José Konfino, p. 174.

La convención colectiva internacional de que se trata, aun siendo ella, de la base europea, la de mayor amplitud, no es, sin embargo, aún —se insiste— una realidad. Conforme el pintoresco lenguaje de Zangari, se encuentra hasta el presente *nel grembo di Giove*.¹⁹

Son varios los problemas que suscita su viabilidad.

El primero se refiere a la capacidad de las partes contratantes. No teniendo el grupo personalidad jurídica, podría negársele legitimación para figurar como sujeto de una convención colectiva de nivel internacional. Por otro lado, si aparece como parte la sociedad controladora del grupo, se objetaría que la convención sería inaplicable a las demás sociedades componentes del conjunto. Tales dificultades serían todavía superables con la invocación del principio de la *disregard of legal entity*, sobre el cual ya nos detuvimos en páginas anteriores.

De parte de los trabajadores, es igualmente cuestionable que la capacidad de la entidad sindical, celebrante de la convención, fuese reconocida en todos los países donde hubiese de ser aplicada. En Brasil, por ejemplo, dada la prohibición de relacionarse los sindicatos nacionales con organizaciones de nivel internacional, cualquier convención colectiva efectuada con una entidad de ese tipo, no tendría validez alguna.

El segundo problema de la convención colectiva de nivel internacional concierne al derecho a ella aplicable. La regla general es la de dejar las convenciones colectivas sometidas al principio de la territorialidad y esto en virtud de la índole evidentemente protectora del derecho del trabajo. Una circunstancia que agrava la dificultad, respecto de la convención colectiva de trabajo, en la adopción de cualquier otro principio de solución de conflictos, es la de contener cláusulas normativas, de ámbito general, que pueden no contrariar expresamente a una norma legal, pero que pueden chocar con el propio sistema legislativo de otro país, donde deben ser aplicadas.²⁰ Con todo, salvada la soberanía del país de la ejecución de la convención y la integridad de sus normas de orden público, no vemos oposición en que ella se rija por la

¹⁹ Zangari, Guido, "Fondamento ed Efficacia del Contratto Collettivo di Diritto Comunitario Europeo", en *Rivista di Diritto del Lavoro*, Gennaro-Guigno, 1975, año xxvii, ns. 12, p. 16/38.

²⁰ Estamos suponiendo el conflicto, considerando la convención como elemento del derecho del país en que fue celebrada, derecho éste que puede entrar en colisión con el del país donde la convención debe ser ejecutada.

ley del contrato ²¹ o por el principio de la autonomía de la voluntad.

El tercer problema de la convención colectiva de nivel internacional, se relaciona a su posible colisión con una convención de carácter local. Nos parece que la solución más plausible para este tipo de conflicto sería la de la adopción de las cláusulas que, consideradas en conjunto para cada materia, fuesen más favorables al trabajador. Todavía la solución apuntada no puede ser admitida sin un grano de sal: en los términos de la legislación brasileña, habiendo colisión entre el acuerdo colectivo y la convención colectiva, las cláusulas de la última, cuando sean más favorables, prevalecen siempre en toda su extensión.

15. *Repercusión de la existencia del grupo en el área del derecho tutelar del trabajo*

El derecho tutelar del trabajo no se refiere a las relaciones entre empleados y empleadores y sí a las de cada uno de ellos con el Estado. En él se insertan todas las normas de medicina y seguridad del trabajo, las relativas a la jornada del trabajo y los días de descanso y así también cualquier otra norma que disponga sobre la obligación a ser cumplida ante el Estado, como la de relacionar mensualmente los empleados admitidos y separados; la de registrarlos en libros o fichas; la de presentar una relación anual de informaciones sociales=RAIS; la de recoger contribuciones de las instituciones sociales, etcétera. Las implicaciones de estas áreas del derecho tutelar del trabajo con la existencia del grupo son manifiestas, reflejándose en el catastro de empleados, en las anotaciones en libros de registro, en la determinación de la jornada de trabajo, y en los días de descanso.

16. *Repercusión de la existencia del grupo en el área de previsión social*

Desde hace mucho tiempo, la previsión se viene ocupando de la circulación de trabajadores, es decir, de las transferencias de asegurados que esperan la oportunidad para pasar de un sistema a otro, sin la pérdida de las ventajas adquiridas. Ahora, siendo el grupo multinacional uno de los factores más importantes en el surgimiento

²¹ Ver Protocolo de Itaipú.

del fenómeno de la circulación de trabajadores, es obvio que su existencia y, más que esto, su creciente actuación, no podría ser irrelevante para la previsión. Muchas de las medidas adoptadas por ella en los últimos tiempos, viendo la intercomunicación de los sistemas nacionales, aunque no se reconozcan como tales, fueron causadas por el creciente movimiento de transferencia de trabajadores provocado por los grupos.

17. Repercusión de la existencia del grupo en el área de la asistencia social

La asistencia social, además de estar contenida en los grupos sobre previsión social, apareciendo en ellos bajo la forma de asistencia médica, toma sin embargo otras facciones. En el ámbito de la Comunidad Europea, puede ser referida la Convención de Asistencia Social y Sanitaria de 1953; el Acuerdo para el intercambio de mutilados de guerra para fines terapéuticos, de 1954; el Acuerdo para la importación con franquicia de tarifa del material médico-quirúrgico y de laboratorio, de 1960; la Recomendación sobre medicina del trabajo de 1962 y la relativa a la protección de jóvenes trabajadores de 1967. Merece mención especial el Reglamento 1.612/68, adoptado por el Consejo de la Comunicación Europea, previendo medidas de asistencia contra el desempleo. Igualmente significativas son las medidas asistenciales previstas en acuerdos de migración. Así, por ejemplo, el acuerdo de migración firmado entre Brasil e Italia, el 9-12-1960, prevé expresamente la asistencia escolar, médica y social para ser prestada a los inmigrantes italianos. En el acuerdo de migración firmado entre Portugal y Francia el 11-1-1977, se estipularon varias medidas de carácter social como la garantía de alojamientos, dotación de equipos destinados a permitir el entrenamiento social y cultural de sus ocupantes; la obligación de difundir informaciones en la lengua del inmigrante; la realización de programas de prevención contra accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, etcétera.

Las medidas de asistencia social antes mencionadas favoreciendo las transferencias de trabajadores, tienen un impacto directo sobre los grupos de empresas, notoriamente sobre las empresas multinacionales, principales responsables de la movilidad de la mano de obra.

18. Conclusiones

El grupo de empresas se debe caracterizar inicialmente como un fenómeno de concentración, incompatible con el individualismo, pero perfectamente congruente con la sociedad pluralista, a la que corresponde el capitalismo moderno. Al contrario de la fusión y de la incorporación, que constituyen la concentración en la unidad, el grupo exterioriza la concentración en la pluralidad.

Como realidad del mundo económico, el grupo se presenta con las más diversas facciones, pudiendo destacarse las siguientes: La del cartel, la del consorcio, la del *truste*, la de la *holding company*, la de la *entente*, la del *pool*, la de la *trade association* la del conglomerado, la de la multinacional, la de la *joint venture*, la del *groupement d'intérêt économique*, la del *konzern*.

Se define el grupo como el conjunto de empresas o sociedades jurídicamente independientes sometidas a una unidad de dirección.

Entre los elementos que contiene la estructura del grupo se destaca la empresa, realidad económica, cuya importancia en el campo del derecho, viene siendo cada vez más ampliamente reconocida. Sigue la sociedad, específicamente la de control. El tercer elemento estructural a ser considerado, consiste en la autonomía de las unidades componentes del grupo, revalidada por el hecho de que sean dotadas de personalidad jurídica, que, todavía, no impide el control de las sociedades dominadas por la dominante, ya que, para este efecto, la personalidad jurídica se deshila como si se tratase de un velo (*piercing the corporate veil*), para dejar entrever la realidad del grupo. El cuarto elemento a ser considerado, en la estructura del grupo, consiste en la posibilidad de que una sociedad ejerza sobre otra una influencia dominante.

Se refleja la existencia del grupo de empresas en cada una de las áreas del derecho del trabajo, a saber: la del derecho individual del trabajo, la del derecho colectivo del trabajo, la del derecho tutelar del trabajo, la de la previsión social y la de la asistencia social.