

GRUPO DE EMPRESAS: ENFOQUE LABORAL

Alejandro CASTELLO ¹

RESUMO

O artigo trata da conceituação e descrição jurídica de um dos fenômenos de concentração de poder econômico no capitalismo desenvolvido: o chamado “grupo de empresas”, tendo em vista os efeitos jurídicos diversos que acarreta. Para tanto, discorre sobre as formas possíveis de concentração, seus elementos básicos de identificação e a estruturação de seu funcionamento. Em seguida, enfatiza, como um de seus efeitos, o tema da responsabilidade patrimonial por dívidas trabalhistas, com base na doutrina uruguaia.

Palavras-chave: grupo de empresas, regulação laboral, responsabilidade patrimonial.

ABSTRACT

This article analyses the concept, as well as it offers a juridical description of one of advanced capitalism's phenomena: the concentration of economic power known as “grupo de empresas” (holding), considering its various legal effects. Therefore, this text relates its possible forms of concentration, its basic elements of identification and also its structure. Finally, it emphasizes one of its mentioned effects as main subject, like the question of patrimonial responsibility for labor debts, under Uruguayan doctrine.

Key-words: holding, labor regulation, patrimonial responsibility.

1.INTRODUCCION

La concentración empresaria y una de sus formas más importantes, la conformación de *grupos de empresas*², son ante todo fenómenos económicos que se desarrollan en el marco de una economía capitalista. En los albores de la

sociedad capitalista el rol dominante de la economía recayó sobre el comerciante y el productor individuales, que fueron el motor de la producción y los negocios. En la economía clásica el modelo se estructuraba (al menos en teoría) sobre un régimen de competencia perfecta, con un mercado al que concurrían un sinnúmero de productores de bienes y prestadores de servicios que tendrían la calidad de oferentes

¹ Profesor de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Facultad de Derecho de la Universidad de la República, Uruguay. Magíster en Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Co-Director del Anuario de Jurisprudencia Laboral de Uruguay.

² Si bien en el presente trabajo utilizaremos el término “grupo de empresas”, que es el escogido por los Organizadores del seminario y el más usual en la literatura española, el fenómeno que aquí se estudia también es frecuentemente denominado “conjunto económico” (término usual en Uruguay), “grupo económico”, “agrupación de empresas”, “grupo de sociedades”, “empresa de grupo”, “agrupamiento societario”, “unión de empresas”, “conjunto social y económico único”, “unidad económica y social”, “unidad económica”, “unidad de trabajo”, “una sola empresa respecto del Derecho del Trabajo”, “grupo laboral de empresas”, entre otros.

y demandantes. Bajo ese enfoque el mercado operaría como regulador impersonal y automático de los intereses que concurrían al mismo, ninguno de los cuales tendría por sí solo el poder para influir sobre la dimensión de la oferta o la demanda, ni sobre el precio del producto o servicio.

El desarrollo y profundización del sistema capitalista de producción, el avance tecnológico y la competencia comercial interna e internacional trajeron consigo un nuevo fenómeno económico: la concentración empresarial, y ésta a su vez una nueva forma de organización de la actividad económica: los *grupos de empresas*. Según destacan Stolovich, Rodríguez y Bértola, la conformación del *grupo de empresas* presenta varias ventajas para quienes lo organizan o dirigen, entre la cuales se encuentra la de disponer de un capital movilizable importante con la consiguiente capacidad de radicar el excedente donde sea más conveniente a los intereses del grupo y la de transferir los recursos de una empresa a otra, para concentrarlos en aquella que sea más beneficioso. Ello le confiere a la estructura empresarial grupal características de plasticidad y flexibilidad, lo que supone una superioridad con respecto a la empresa individual³.

En efecto, por multiplicidad de razones y objetivos⁴, la actividad empresarial ya no suele ser realizada en forma separada e individual por cada unidad productiva, sino que ello ocurre a través de toda suerte de combinaciones societarias, contractuales o simplemente de hecho, que genera que el conjunto de empresas constituya una estructura global y compleja. En tal sentido, Vardaro pone de relieve que el fenómeno de los *grupos de empresas* representa una forma de flexibilización del concepto mismo de empresa, que ofrece la ventaja fundamental de ser utilizable tanto para centralizar como para descentralizar los criterios de formación de las decisiones al interior de la empresa⁵. Para Monereo el fenómeno de la concentración del poder económico constituye una de las principales características del capitalismo desarrollado, lo que se produce tanto a nivel interno como internacional⁶, mientras que los *grupos de empresas* representan una forma avanzada de la evolución organizativa del capital en la economía de mercado.

Las situaciones de concentración empresarial y la conformación de *grupos de empresas* interesan al Derecho en general, ya que su funcionamiento puede afectar tanto intereses generales como particulares o individuales, como sucede con la formación de monopolios y oligopolios que tienden a distorsionar la competencia y los precios en el mercado y a disminuir el poder político de los Estados. Como acertadamente señala María Luisa de Arriba Fernández, los *grupos de empresas* son fenómenos de reorganización empresarial que en si mismos no son ni buenos ni malos, pero debido a los efectos que genera su actuación y la complejidad jurídica de los problemas que se crean, resulta imprescindible estudiar y regular los mismos desde la perspectiva de un verdadero Derecho de grupos, necesariamente interdisciplinario⁷.

En ese orden, en el caso del Derecho comercial y societario interesa la vinculación de este fenómeno con el derecho de la competencia y la protección del consumidor, la garantía de los acreedores, la tutela de los socios minoritarios y externos, el riesgo de insolvencia societaria, el funcionamiento orgánico del grupo, la protección del patrimonio de la empresa dependiente, los procedimientos concursales que afectan a una unidad del grupo y su posible extensión al resto de los componentes, entre otros aspectos. En el ámbito del Derecho tributario los grupos de empresas también han despertado interés y preocupación que ha derivado en regulaciones de diverso tipo. Por un lado, el interés se centra en los efectos distorsivos que puede tener el *grupo de empresas* en la configuración de los impuestos ya que pueden utilizarse como herramientas o vehículos para evadir tributos u obtener ventajas indebidas. Por otro lado, el agrupamiento de empresas puede tener como consecuencia la insolvencia de algunas de sus unidades, con la consiguiente pérdida de ingresos fiscales.

Desde el punto de vista laboral, varios son los conflictos, problemas y cuestiones jurídicas que genera la constitución de un *grupo de empresas*. Por una parte, la legislación, la doctrina y la jurisprudencia ponen su mirada sobre los aspectos vinculados a la insolvencia de los integrantes del grupo y las consecuencias económicas negativas que ello puede generar para el trabajador. Es así que, frecuentemente, con finalidad de tutela se buscan mecanismos e instrumentos para involucrar patrimonialmente a todo el grupo por las deudas laborales de

³ STOLOVICH, Luis, RODRIGUEZ, Juan Manuel y BERTOLA, Luis, El poder económico en el Uruguay, Montevideo, 1990, pág. 34.

⁴ Se mencionan como objetivos que impulsan la creación de *grupos de empresas* la búsqueda del punto óptimo de rentabilidad en función de una producción ampliada; el mejor aprovechamiento de los recursos que ofrece el conjunto de las unidades económicas concentradas; la posibilidad de satisfacer demandas masivas y crecientes del mercado, difícilmente abarcables por unidades pequeñas o fragmentadas; el incremento o mejora de la porción de mercado y la obtención de mayor poder en el mismo; la disminución del riesgo económico (y jurídico) producto del fraccionamiento de la actividad en multiplicidad de empresas formalmente autónomas entre sí.

⁵ VARDARO, Gaetano, "Prima e dopo la persona giuridica: sindacati, imprese di gruppo e relazioni industriali" en *Giornale di Diritto del lavoro e di Relazioni industriali*, n° 38, anno X, 1988, 2, Milano, pág. 212.

⁶ MONEREO PEREZ, José Luis, "Aspectos laborales de los grupos de empresas" en *Revista española de Derecho del Trabajo*, n° 21, 1985, Madrid, pág. 73.

⁷ de ARRIBA FERNÁNDEZ, María Luisa, *Derecho de grupos de sociedades*, Ed. Thomson – Civitas, Madrid, 2004, pág. 32 y sigs.

uno de sus miembros. Por otra parte, los *grupos de empresas* generan un desplazamiento sobre el concepto tradicional de empresa y empleador. Difícilmente la relación laboral se trabe formalmente con todas las empresas que lo integran; lo usual es que el contrato laboral se perfeccione con una sola de las unidades económicas. Sin embargo, en los *grupos de empresas* el verdadero centro de decisión y dirección normalmente se ubica fuera del empleador formal, lo que provoca que muchas decisiones que puedan perjudicar al trabajador sean sustancialmente atribuibles a un tercero, ajeno formalmente a la relación laboral y que por ende se discuta si el verdadero empleador (real y sustancial) es el propio grupo.

A los problemas jurídicos laborales antes mencionados hay que sumar que aún en el caso de que el grupo se constituya con fines legítimos, su accionar puede ocasionar perjuicios a los trabajadores en aspectos del Derecho individual como su antigüedad, en caso de que sea sucesivamente transferido en el seno del grupo, las condiciones laborales, que pueden ser distintas en cada unidad pero sin que exista motivo fundado para ello, siendo más bien una estrategia para eludir la aplicación de beneficios laborales. Pero también puede significar un impedimento para el ejercicio de derechos colectivos como la libertad sindical, la participación, negociación colectiva y huelga, especialmente en aquellos países que impiden o dificultan el ejercicio de tales derechos a nivel superior al de la empresa.

Debido a la extensión que se ha fijado para la confección de las ponencias, en el presente trabajo vamos a centrarnos en el estudio en la temática referida a la **responsabilidad patrimonial del grupo de empresas** por las deudas laborales contraídas por cualquiera de sus miembros. Para ello, analizaremos los modelos teóricos de responsabilidad del grupo y las soluciones jurídicas que rigen en el Río de la Plata. Pero antes, haremos un breve análisis sobre qué es un *grupo de empresas* y las formas que puede adoptar.

2. CONCEPTO DE GRUPO DE EMPRESAS

2.1. FORMAS DE CONTROL O DOMINACIÓN ENTRE EMPRESAS.

Eduarne Terradillos señala que en términos económicos se entiende por concentración empresaria “toda

operación por la cual una o más empresas pierden su independencia económica (a veces incluso su personalidad jurídica) quedando sometidas a la dirección unitaria de otra ya existente o de una nueva, bien mediante una fusión completa, bien en virtud de una participación financiera dominante o a través de directivos comunes o bien, finalmente, por contrato de traspaso o transferencia de la gestión efectiva del negocio”⁸.

La concentración empresaria ha sido históricamente el resultado de dos grandes instrumentos: por un lado, la *fusión y absorción* de empresas, mecanismo clásico de concentración a través del cual las empresas se agrupan jurídicamente perdiendo su identidad (en todo o en parte), a favor de otra empresa nueva o ya existente (**concentración primaria**); por otro lado, la creación de *grupos de empresas*, instrumento más moderno que adquiere formas, estructuras y mecanismos sumamente diversos y complejos y supone necesariamente la existencia de una pluralidad de empresas, formalmente autónomas entre sí (**concentración secundaria**).

En los casos de fusión o absorción, la determinación del empleador y con ello del responsable de las prestaciones laborales resulta clara, ya que existe formalmente una única empresa⁹. En cambio, en el caso de los *grupos de empresas* el proceso de concentración económica supone una centralización de la capacidad resolutoria de las empresas, pero simultáneamente una diversificación o fragmentación de la actividad en una pluralidad de personas jurídicas que arroja como resultado un empleador “formal” o “contractual” y otro, el grupo, de unidad de carácter sustancial o real.

Como lo hace notar Camps Ruiz, en la actualidad los *grupos de empresas* “constituyen un fenómeno cada vez más extendido y extremadamente complejo, por la variedad de sus formas de presentación”¹⁰. Tradicionalmente la constitución de un *grupo de empresas* se lograba mediante la adquisición de las participaciones, acciones o cuotas de otra empresa, en cantidad suficiente para asegurar el control de la voluntad decisoria de la misma (**dominación orgánica o interna**). Otras formas menos habituales de control han sido los contratos de dominación societaria

⁸ TERRADILLOS, Eduarne, La representación colectiva de los trabajadores en los grupos de empresas. Modernas fórmulas de regulación. Colección Estudios, Consejo Económico y Social, Madrid, 2000, pág. 64.

⁹ SENRA BIEDMA, Rafael, “Grupos de empresas y Derecho del trabajo. Análisis introductorio de la técnica jurídica de atribución de la condición de sujeto patronal” en Grupos de empresas y Derecho del trabajo, Antonio Baylos y Luis Collado (Editores), AAVV, Ed. Trotta, Madrid, 1994, pág. 166.

¹⁰ CAMPS RUIZ, Luis Miguel, “Problemática jurídico-laboral del grupo de empresas: puntos críticos” en Grupos de empresas y Derecho del trabajo, Antonio Baylos y Luis Collado (Editores), AAVV, Ed. Trotta, Madrid, 1994, pág. 87.

(modalidad frecuente en Alemania), la estipulación de disposiciones estatutarias¹¹ o los llamados *interlocking directorates* o directorios entrecruzados, que consisten en acuerdos no formales, por los cuales quienes controlan diversas empresas se ponen de acuerdo en que representantes de todas y cada una de ellas participarán en los directorios de las demás¹². De esta forma, las decisiones que adoptarán los órganos directivos de cada empresa responderán a una unidad de criterio que se repetirá en las resoluciones de las restantes sociedades.

Sin embargo, en los últimos años las formas de creación de *grupos de empresas* se han vuelto más sutiles y complejas, principalmente como consecuencia de los mecanismos de descentralización empresarial. En tal sentido, cada vez es más frecuente que la dominación de una empresa sobre otra sea más bien de tipo **económico, externo e inorgánico**. Ello sucede cuando una empresa impone a otra los datos económicos que la someten a una cierta conducta en su actividad empresarial. En este tipo de control el dominio es ajeno a la mecánica de la formación de la voluntad social. Una modalidad de control económico puede configurarse, en ciertos casos, mediante los contratos comerciales de exclusividad en el suministro, comercialización (franchising) o distribución, los grupos de interés económico (GIE), los consorcios y figuras asociativas similares. Según Martorell, este tipo de contrato puede dar lugar a una situación de *influencia dominante* cuando detrás de una fachada de aparente igualdad jurídica entre las partes, se oculta una relación hegemónica de una de ellas¹³, lo que hace que estas modalidades de contratación se alejen de la noción de colaboración o cooperación.

2.2. DEFINICIONES DOCTRINARIAS DE GRUPO DE EMPRESAS.

Uno de los aspectos centrales en la temática de los *grupos de empresas* es la delimitación de su concepto, ya que de ello normalmente depende la aplicación de las regulaciones y principios jurídicos que se refieren a ese supuesto. En algunos casos las legislaciones dan una

definición o al menos establecen ciertas pautas para su conceptualización¹⁴. Pero la mayoría de las veces (como sucede en el caso de Uruguay) corresponde a la doctrina y la jurisprudencia elaborar la noción de grupo. Por tratarse de un fenómeno intrínsecamente económico empresarial y que en sus orígenes se estudió en el Derecho Mercantil, es común que el concepto laboral de *grupo de empresas* se apoye en las regulaciones legales y nociones doctrinarias emanadas de la legislación mercantil, lo cual, como señala Terradillos¹⁵, puede constituir un método desacertado en tanto la traslación mecánica de conceptos económico-mercantiles al Derecho laboral, no siempre puede responder adecuadamente a la función de la legislación laboral y a los principios que guían a la misma.

A nivel de la doctrina (especialmente la europea) puede encontrarse una infinidad de definiciones, pero indudablemente, en el país que más se ha tratado esta temática es en España. Así, por citar algunos autores, Embid Irujo entiende por *grupo de empresas* “aquella forma de unión de empresas en la que, sin perjuicio del mantenimiento de la personalidad jurídica de las sociedades integradas en él, quedan todas ellas sometidas a una **dirección económica única** ejercitada por la sociedad dominante del mismo”¹⁶. Según Embid Irujo, la *dirección unitaria* es la nota que distingue al grupo frente a otras formas de uniones de empresas y consistiría en la atribución a la sociedad dominante del grupo de la competencia para decidir y planificar sobre los elementos que caracterizan la ordenación fundamental de una empresa (aspectos financieros, comerciales y laborales).

María Luisa de Arriba Fernández define al *grupo de empresas* como “la integración de varias sociedades jurídicamente independientes bajo una dirección unitaria”, expresando que los elementos claves del grupo son la independencia jurídica de sus integrantes y la **dirección unitaria** a la que se ven sometidos¹⁷. Otra autora española, Pilar Juárez Pérez, señala que bajo la denominación de “*grupo de empresas*” se incluye toda forma organizativa empresarial, con independencia de las entidades vinculadas –si son empresas o sociedades– y del modo en que se articule

¹¹ El dominio a través de disposiciones estatutarias se produce cuando decisiones trascendentes se trasladan al exterior de la empresa por disposición expresa del contrato social. Así, por ejemplo, cuando el derecho a elegir directores le es concedido a terceros, lo que asegura el control de la empresa.

¹² MANÓVIL, Rafael M., Grupo de sociedades en Derecho comparado, Ed. Abeledo Perrot, Buenos Aires, 1998, pág. 145.

¹³ MARTORELL, Ernesto Eduardo, Los contratos de dominación empresarial y la solidaridad laboral, Ed. Depalma, Buenos Aires, 1996, pág. 73.

¹⁴ Por citar algunos ejemplos de nociones contenidas en leyes, en el caso de Brasil la Consolidación de las Leyes del Trabajo (CLT) establece en su artículo 2º numeral 2º que “siempre que una o más empresas, teniendo incluso, cada una de ellas, personalidad jurídica propia, se encuentren bajo la dirección, control o administración de otra” constituyen grupo industrial, comercial o de cualquier otra actividad económica.

¹⁵ TERRADILLOS, Edurne, Los grupos de empresas ... ob. cit. pág. 28.

¹⁶ EMBID IRUJO, José Miguel, “Caracterización jurídica del Grupo de sociedades y su significado en Derecho del trabajo” en Revista Laboral, nº 7, Madrid, 1985, pág. 566 y sigs.

¹⁷ de ARRIBA FERNÁNDEZ, María Luisa, Derecho de grupos de sociedades, ob. cit., pág. 84.

su interrelación –subordinación o coordinación-¹⁸. Define al grupo como “aquella forma de unión de empresas donde, sin perjuicio del mantenimiento de la personalidad jurídica de las sociedades integradas en él, todas quedan sujetas a una dirección económica única”, agregando que la existencia de una **dirección económica única** supone que las empresas agrupadas actúan de forma coordinada, obedeciendo a una planificación común de recursos y a una política empresarial conjunta, diseñada por la sociedad dominante o sociedad matriz.

En opinión de Camps Ruíz, el rasgo definitorio de los *grupos de empresas* radica en la circunstancia de que la empresa dominante ejerce una **dirección unitaria**, entendiéndose por tal la competencia para decidir sobre financiación y sobre la política de personal, así como sobre el aprovisionamiento, producción o ventas de la empresa¹⁹. Por eso, las empresas que integran el grupo aún siendo independientes entre sí desde una perspectiva jurídico-formal, actúan sin embargo con arreglo a criterios de subordinación que permiten identificar, más allá de la pluralidad, una cierta unidad económica. Por su parte, el reconocido autor brasileño Bueno Magano define al grupo como “conjunto de empresas o sociedades jurídicamente independientes, sometidas a la unidad de dirección”. Influenciado por la legislación vigente en Brasil, el autor manifiesta que el *grupo de empresas* se compone de cuatro elementos: **a)** la “empresa”, en tanto realidad económica; **b)** la sociedad comercial, como agente de control; **c)** la autonomía de las unidades componentes del grupo, dotadas de personalidad jurídica y **d)** el control, consistente en la posibilidad de ejercer una sociedad sobre otra influencia dominante²⁰.

En la doctrina uruguaya, Américo Plá Rodríguez fue de los primeros autores en abordar esta temática, habiendo dedicado varias obras a su estudio. En el año 1981, en un trabajo publicado en España, el prestigioso autor definía al *grupo de empresas* como el “conjunto de empresas aparentemente autónomas pero sometidas a una dirección económica única”²¹. Otro prestigioso autor uruguayo, Ermida Uriarte, incursionó en la noción de *grupo de empresas* al estudiar las empresas multinacionales, definiendo al primero como “el conjunto de empresas, formal y aparentemente independientes, que están sin embargo, recíprocamente entrelazadas, al punto de formar un todo complejo pero compacto, en cuanto responde a un mismo interés. El poder económico se sitúa a nivel del grupo y no a nivel de cada empresa componente, aún cuando los

derechos y obligaciones respecto de los terceros nazcan a nivel de cada una de ellas. Existe unidad profunda bajo la pluralidad de personas aparentemente distintas. Por ello, el grupo se convierte, en definitiva, en la única y verdadera empresa subyacente”²².

2.3. ELEMENTOS QUE IDENTIFICAN EL GRUPO DE EMPRESAS: CONTROL Y DIRECCIÓN UNITARIA.

Lo expuesto hasta el momento permite afirmar que a nivel de la doctrina existen dos elementos que habitualmente se manejan para definir el *grupo de empresas*: el control o dominación entre empresas y la presencia de una dirección económica unitaria o unificada, aunque corresponde anotar que en el ámbito laboral se pone el acento en el último elemento. En cierta forma, estas opiniones coinciden con el panorama legislativo comparado, ya que según señala Terradillos el estudio empírico de los textos jurídicos de los países que regulan los *grupos de empresas* demuestra que la **dependencia** y la **dirección unitaria** son las notas más comúnmente requeridas para definir al mismo²³.

Corresponde advertir que, la posición que se asuma en cuanto al requerimiento de la presencia de uno o ambos elementos puede derivar en la ampliación o restricción del campo de supuestos calificables como *grupo de empresas*. En efecto, si solamente se exige la presencia del elemento **dirección económica unitaria** se consideraría como *grupo de empresas* tanto a aquel que se agrupa en torno a la subordinación o control en cualquiera de sus formas (*grupos por subordinación*), como a los que se agrupan de forma voluntaria por razones de coordinación y colaboración empresarial (*grupos por coordinación*). En cambio, si se define el *grupo de empresas* en base a los dos elementos (control y dirección unificada) sólo los *grupos subordinados* caen bajo dicha calificación.

La exigencia del elemento **dirección económica unitaria** para identificar al *grupo de empresas* suele presentar dificultades teóricas y prácticas. Las primeras refieren fundamentalmente a la determinación de su noción. La opinión predominante se inclina por incluir en el concepto de **dirección económica unificada** la posibilidad de incidir sobre las actividades de planificación, ejecución y control de las políticas de la empresa en sus diversos campos

¹⁸ JUAREZ PEREZ, Pilar, Las relaciones laborales en los grupos internacionales de sociedades, Ed. Comares, Granada, 2000, pág. 1.

¹⁹ CAMPS RUIZ, Luis Miguel, “Problemática jurídico-laboral del grupo de empresas: puntos críticos, ob. cit., pág. 87.

²⁰ BUENO MAGANO, Octavio, “Los grupos de empresa en el Derecho del Trabajo”, en Civitas, Revista española de Derecho del Trabajo, nº 6, abril-junio 1981, Madrid, 1981, pág. 185.

²¹ PLÁ RODRÍGUEZ, Américo, “Los grupos de empresas” en Revista Civitas, nº 6, abril-junio 1981, Madrid, pág. 187.

²² ERMIDA URIARTE, Oscar, Empresas multinacionales y Derecho laboral, Ed. Amalio Fernández, Montevideo, 1981, pág. 73.

²³ TERRADILLOS, Edurne, La representación colectiva de los trabajadores en los grupos de empresas, ob. cit., pág. 70.

(financiero, comercial, laboral, etc.). Las dificultades prácticas refieren a los inconvenientes para detectar en el caso concreto la unidad de decisión entre empresas. Como generalmente el grupo no admite o reconoce su propia condición, la presencia de la dirección unificada se suele buscar mediante el recurso a la técnica de los indicios: existencia de planificación común en materia económica, financiera, comercial, tecnológica, laboral; trasiego de personal entre empresas; utilización común de maquinaria, locales, personal, asesores; existencia de directores o administradores comunes; préstamos o subvenciones entre las empresas; garantías cruzadas, etc.

Para tratar de superar las dificultades antes mencionadas, una importante corriente de opinión (fundamentalmente de origen doctrinario) ha sostenido el abandono del elemento dirección unitaria para definir al *grupo de empresas*, optando por exigir únicamente la presencia del **control o dominación**. Así, a vía de ejemplo, el *Forum Europaeum* "Derecho de grupos" que constituye un equipo de expertos europeos cuyo propósito es la elaboración de un proyecto de regulación comunitario de los *grupos de empresas*, ha propuesto prescindir del elemento dirección unitaria y delimitar el grupo únicamente en base al elemento **control societario**. Según la propuesta elaborada por el *Forum Europaeum*, la existencia del grupo quedaría definida por el hecho de que una sociedad posea la mayoría de los derechos de voto de otra empresa, haya suscrito con ella un contrato de dominio o disponga del derecho a nombrar o destituir a la mayoría de los miembros del órgano de dirección o vigilancia. De esta forma, se evitaría recurrir al concepto de dirección unitaria, que genera inseguridades e incertidumbres ya que obliga a realizar averiguaciones no siempre fáciles²⁴.

Por nuestra parte, entendemos que la delimitación de la noción de *grupo de empresas* debe hacerse en base a los dos elementos ya comentados: a) el binomio **dominación-dependencia** y b) la **dirección económica unificada**. Por lo que refiere al **elemento control o dominio**, su existencia supone que una empresa pueda tener injerencia e intervención determinante sobre las competencias relevantes de otra empresa, al punto de poder sustituir su voluntad por la de la empresa dominada (subsidiaria o filial). Si bien algunos autores dejan de lado este elemento para hacer hincapié en la unidad de decisión o gestión, consideramos que sólo puede hablarse de la configuración de un *grupo de empresas* si se identifican lazos de dominación entre ellas (control directo) o en relación a un mismo centro de poder externo a las mismas (control

indirecto). El control implica identidad de titulares de las empresas pero además concentración de poder. En cuanto al **elemento dirección unitaria**, nos inclinamos por exigir su presencia porque consideramos que es la nota que le da coherencia interna al grupo. Lo que hace que una pluralidad de empresas se convierta en una unidad o grupo, es que además de estar relacionadas por vínculos de control las mismas actúan bajo criterios de conducción unitaria, lo que les confiere la calidad de empresa policorporativa.

Sin embargo, debe precisarse que es opinión generalmente admitida que cuando existe una **relación de dominación-dependencia** de una empresa sobre otra, se **presume que existe una dirección unificada**, debido a que quien domina siempre puede imponer y ejercer una conducción sobre el sujeto subordinado. Si existe dominación casi siempre existirá dirección unitaria. Por lo general, ambos elementos son dos caras de una misma moneda. Por ello, como acertadamente señala Embid Irujo, la existencia de control constituye una presunción *iuris tantum* del *grupo de empresas*; el mismo existirá salvo que la empresa dominante demuestre que no ha ejercido el poder derivado del control²⁵.

En función de todo lo anterior, definimos al *grupo de empresas* como aquel que se constituye cuando dos o más empresas se relacionan por vínculos estables de dominación o control, sea éste directo o indirecto, interno o externo, o se encuentran bajo la influencia dominante de una o más personas físicas o jurídicas, con independencia de la forma jurídica u organizativa que adopten (centralizada o descentralizada) y actúen bajo una dirección económica unificada.

La definición por la que optamos, supone excluir de la noción de *grupo de empresas* una serie de elementos que son accesorios o contingentes, como por ejemplo:

a) el tipo de actividad que desarrollan las empresas (puede tratarse de actividad industrial, comercial, agropecuaria, financiera o de cualquier otra índole económica). Además, no necesariamente tiene que existir conexión, complementariedad o sucesividad entre los giros de las empresas.

b) tampoco interesa la naturaleza jurídica de la empresa. Si bien normalmente el grupo se integra con sociedades comerciales, podrían formar parte de él cooperativas, asociaciones civiles, entidades públicas, fideicomisos, empresas unipersonales, etc.

c) el tipo de control que se ejerce sobre las empresas, que puede ser interno (u orgánico), externo (o económico) o

²⁴ El contenido y alcance de esta propuesta puede verse más ampliamente en: EMBID IRUJO, José Miguel, Introducción al derecho de los grupos de sociedades, ob. cit., pág. 211 y sigs.

²⁵ EMBID IRUJO, José Miguel, Introducción al derecho de los grupos de sociedades, ob. cit., pág. 228.

personal, salvo que la legislación excluya expresamente alguno de ellos.

d) la forma en que se organizan las empresas del grupo. No es indispensable que exista una sociedad madre o matriz, podrían existir formas de organización descentralizada e inclusive centros de poder múltiples.

e) la existencia de fraude, abuso de derecho, conducción temeraria o desviada. El comportamiento del grupo puede tener relevancia en ciertas legislaciones para justificar la comunicación de responsabilidad en el grupo, pero no para delimitar su concepto.

f) el motivo o causa por la cual se creó el grupo. Es perfectamente lícito que la fragmentación de la empresa en múltiples sujetos de derecho obedezca a la intención de limitar la responsabilidad, diversificar los riesgos, obtener un mejor posicionamiento en el mercado, optimizar los recursos, etc.,.

g) la mera coincidencia de algún director o administrador entre distintas empresas. La colocación de personas en los órganos de dirección de una empresa constituye una forma de control o dominación de tipo personal, solo si permite asegurar el resultado de las decisiones que se adopten.

h) la existencia de contratos comerciales estables entre empresas. Es frecuente que se entablen relaciones comerciales de diverso tipo entre empresas, que inclusive pueden dar lugar a fenómenos de alianzas estratégicas en el mercado o de subcontratación e intermediación laboral. Sin embargo, ello no puede confundirse con la existencia de un *grupo de empresas*, salvo que se verifique un régimen de control y dirección económica unitaria.

3. FORMAS DE ESTRUCTURACIÓN DE LOS GRUPOS DE EMPRESAS.

La observación de la realidad demuestra que la fenomenología de los grupos es sumamente compleja y variada, encontrándose en constante evolución, al punto de haberse afirmado que existen tantos tipos de grupos como grupos existen en la realidad²⁶. Con esa prevención, a

continuación expondremos las clasificaciones más usuales.

3.1. GRUPOS POR SUBORDINACIÓN: CENTRALIZADOS Y DESCENTRALIZADOS.

Los *grupos de empresas jerárquicos o por subordinación* han sido definidos por Manóvil como aquellos “en que una o varias sociedades se hallan bajo el control directo o indirecto de otra u otras personas con actividad o intereses empresarios propios, que ejercen en forma directa o indirecta la dirección total o parcial de los negocios sociales de aquéllas”²⁷, en tanto que María Luisa de Arriba Fernández los prefiere definir como “aquellos en los que las sociedades agrupadas se ordenan entre sí en torno a una relación jerárquica de dependencia, siendo la sociedad matriz simultáneamente sociedad dominante, directa o indirectamente, y vértice de la estructura grupal. En los grupos verticales la dirección unitaria (en definitiva, la política empresarial de las diferentes sociedades del grupo) viene marcada unilateralmente por la sociedad matriz”²⁸.

A causa de la descentralización productiva (y del proceso conocido como “filialización”²⁹) la doctrina ha comenzado a hablar de *grupos de empresas centralizados*, que serían los grupos tradicionalmente constituidos sobre una base claramente jerarquizada y vertical a cuya cabeza se encuentra una empresa madre que ejerce la dominación del resto, y de *grupos de empresas descentralizados* en los que sus integrantes están dotados de un mayor grado de autonomía productiva, organizativa y de gestión pero se encuentran vinculados por lazos de dominación formal. En ambas formas de organización del grupo existen lazos de dependencia, pero la diferencia radica en el margen de autonomía funcional que existe en uno y otro caso.

3.2. GRUPOS POR COORDINACIÓN

Cuando las unidades del grupo carecen de poder para imponer sus propios objetivos y el poder recae en una sola de las empresas, se configura una **relación de control -dependencia** que se traduce en la constitución de un *grupo*

²⁶ MANÓVIL, Rafael M., Grupos de sociedades (...) ob. cit., pág. 180.

²⁷ de ARRIBA FERNÁNDEZ, María Luisa, Derecho de grupos de sociedades, ob. cit., pág. 97.

²⁸ La filialización, como estrategia de descentralización, supone la transferencia parcial de una empresa a otra que se crea expresamente como filial para contratar con ella la realización de obras o servicios. Ha sido definida como “una estrategia de descomposición programada y sistemática, tendiente a convertir a las otrora grandes empresas, en una serie de entidades de menor dimensión, con grados de autonomía variables en función de cada circunstancia particular”: GARMENDIA, Mario, “Filialización” en Cuarenta y dos estudios sobre la descentralización empresarial, Ed. FCU, Montevideo, 2000, pág. 201.

²⁹ La filialización, como estrategia de descentralización, supone la transferencia parcial de una empresa a otra que se crea expresamente como filial para contratar con ella la realización de obras o servicios. Ha sido definida como “una estrategia de descomposición programada y sistemática, tendiente a convertir a las otrora grandes empresas, en una serie de entidades de menor dimensión, con grados de autonomía variables en función de cada circunstancia particular”: GARMENDIA, Mario, “Filialización” en Cuarenta y dos estudios sobre la descentralización empresarial, Ed. FCU, Montevideo, 2000, pág. 201.

por subordinación. En cambio, cuando el poder de negociación de las unidades del grupo es suficiente para imponer, o al menos influir, sobre los objetivos y las estrategias globales del conjunto, se instituye una relación horizontal, paritaria o de igualdad, que en ciertos casos puede derivar en la constitución de un grupo por coordinación³⁰. En los grupos por coordinación las empresas se encuentran situadas (al menos teóricamente) en un plano de igualdad, con equivalentes poderes de influencia sobre la dirección del conjunto, por lo que no existe dependencia o control de ninguna clase. En todo caso, la estrategia común que sigue el grupo, que podría identificarse con la noción ya comentada de *dirección económica unificada*, no es consecuencia del ejercicio de un poder de control o dominación, sino de la voluntad propia de cada empresa que ha resuelto libremente trasladar parte de su poder decisorio empresarial a favor de la estructura grupal.

Ejemplos de grupos por coordinación son los Grupos de Interés Económico (también denominados Agrupaciones de Interés Económico), los Consorcios (también llamados Uniones Temporales de Empresas), las sociedades accidentales y los joint ventures. También ingresarían en esa categoría, las vinculaciones entre empresas que son consecuencias de acuerdos comerciales que implican formas de cooperación e interconexión más o menos estables, como el franchising, el suministro, el know how, la asistencia financiera y otras modalidades de colaboración. En interesante estudio Antonio Ojeda Avilés hace referencia al fenómeno de las **redes de empresas**, a las cuales define como “coordinación empresarial estable de medios instrumentales con repercusión laboral para impulsar los objetivos propios de cada empresa miembro”³¹. El autor señala que los puntos distintivos de las **redes de empresas** en relación a los grupos de empresas son la plena independencia de objetivos mercantiles que tiene cada empresa integrante de la red y la inexistencia de unidad de titulares, dirección económica y/o caja³². Ojeda Avilés anota que en muchos casos las **redes de empresas** significan inseguridad, desinformación y falta de instrumentos jurídicos para la defensa del trabajador y muestran los males del “empresario difuso”, “desvaído” y de “trazos desenfocados”, lo que deriva en cierta facilidad de las empresas para eludir las responsabilidades laborales, especialmente a través de la cesión de trabajadores o la sucesión de empresas³³.

En algunos casos los grupos por coordinación pueden deformarse y evolucionar hacia formas de **dominación externa (económica) o interna (orgánica)**, en las cuales una sola de las empresas pasa a tener injerencia determinante en el proceso de toma de decisiones de las demás empresas integrantes del grupo. En estos casos el grupo en cuestión dejará de considerarse como de coordinación para pasar a ser de subordinación. Así, a vía de ejemplo, refiriéndose a los supuestos de descentralización de la producción Dieste ha puesto de manifiesto la relevancia jurídica que tiene la constatación de que la empresa comitente ejerza su conducción sobre las demás empresas proveedoras de servicios, señalando que si mediara una injerencia claramente invasora del poder organizativo, directivo y disciplinario de la principal sobre el ámbito de actuación de la tercera, de tal forma que el personal de ésta responda indistintamente a las directivas de una u otra, se está en presencia de una empresa dominante, de empleador múltiple o de grupo económico, que justificaría una hipótesis de responsabilidad solidaria³⁴.

De igual modo, Raso Delgue establece una serie de pautas o indicadores que servirían para detectar la existencia de **dominación económica** entre dos o más empresas³⁵, lo que implicaría dejar de lado la noción de colaboración o coordinación entre empresas: **a)** expresiones de control y dirección por parte de la empresa principal sobre el establecimiento que ocupa la dependiente; **b)** la organización por parte de la empresa dominante de cursos de formación y capacitación de trabajadores de la dominada; **c)** la posibilidad por parte de la empresa principal de intervenir en las decisiones relativas a la contratación, suspensión, despido, modificaciones de las condiciones de trabajo de los empleados de la dependiente; **d)** la duración y permanencia de la relación contractual; **e)** la elección por parte de la empresa controlante del lugar de trabajo de la empresa subordinada; **f)** el hecho que la empresa principal provea transporte, hospedaje, herramientas, equipos y/o recursos humanos a la empresa auxiliar; **g)** el uso de logos o marcas de la empresa principal en vehículos o uniformes de la empresa dependiente; **h)** la realización en forma continua y permanente por parte de la empresa dominada de las operaciones de carga y descarga de los productos de la empresa principal; **i)** profesionales comunes, administrador contable común, pago de la franquicia a través de ganancias compartidas.

³⁰ ARCE ORTIZ, Elmer, La circulación de trabajadores en el grupo de empresas, Sevilla, 2003, pág. 61.

³¹ El autor señala que uno de los elementos que identifican a las redes de empresas es el geográfico: coinciden en el mismo lugar de trabajo. Ejemplos de redes de empresas serían los parques tecnológicos, los distritos industriales, los polígonos industriales, las lonjas, los mercados de abasto, las superficies de asentamiento de mayoristas, los centros comerciales, los viveros de empresas, los puertos de mar y aeropuertos.

³² OJEDA AVILES, Antonio, “Aspectos laborales de las redes de empresas” en Revista Española de Derecho del Trabajo, n° 125, enero-marzo 2005, Madrid, pág. 797 y sigs.

³³ OJEDA AVILES, Antonio, “Aspectos laborales de las redes de empresas” ob. cit., pág. 806.

³⁴ DIESTE, Juan Francisco, “Responsabilidad laboral derivada de las distintas formas de tercerización” Cuarenta y dos estudios sobre la descentralización empresarial, Ed. FCU, Montevideo, 2000, pág. 326.

³⁵ RASO DELGUE, Juan, “Las nuevas formas de organización empresarial y la determinación del empleador” en XV Jornadas Uruguayas de Derecho del Trabajo, Ed. FCU, Salto, 2004, pág. 163 y sigs.

Para una importante corriente de opinión, los *grupos horizontales, paritarios o por coordinación* deben situarse en el terreno de la cooperación interempresarial y no en el de los *grupos económicos*. La inexistencia de subordinación o dependencia en cualquiera de sus formas excluiría a los *grupos por coordinación* de la calificación de *grupos de empresa*, constituyendo únicamente una forma de colaboración empresarial. Para otros autores como Elmer Arce, debe descartarse que actualmente los *grupos de coordinación* sean siempre simples uniones de naturaleza frágil entre empresas competidoras, de carácter temporal y sin pretensiones de crear vínculos de dominación. Por lo general, los *grupos de coordinación* generan un entramado de relaciones duraderas e institucionalizadas de cooperación que condicionan, en mayor o menor grado, su estrategia empresarial³⁶.

Bajo el criterio tradicional de definición del *grupo de empresas* por el que hemos optado en este trabajo, que exige la presencia de dependencia o control y de dirección económica unitaria, resulta evidente que los auténticos *grupos horizontales, paritarios o por coordinación* no quedan comprendidos en la noción. En este tipo de grupo existe un interés empresarial y una gestión compartidos entre todos los integrantes, pero **no existe dependencia o control**. Si bien en los *grupos paritarios* existe **dirección unitaria**, al igual que sucede en los *grupos jerárquicos o por subordinación*, en los primeros es el resultado del acuerdo libre de las sociedades que deciden agruparse, mientras que en los segundos es consecuencia del control o dominación.

3.3. OTRAS CLASES DE GRUPOS

Otra clasificación de los grupos frecuentemente mencionada por la doctrina es la de *grupos de derecho* o *contractuales* y *grupos de hecho* o *fácticos*. Los grupos de derecho son aquellos constituidos de acuerdo con los instrumentos jurídicos que el ordenamiento establece a esos efectos (generalmente el contrato), mientras que los grupos de hecho o fácticos son aquellos que no se crean conforme a un instrumento predeterminado por la ley³⁷. Esta clasificación tiene especial aplicación y relevancia en el Derecho alemán, donde la legislación prevé la constitución de *grupos de empresas* a partir de un contrato de dominación, lo que ha dado lugar a que ante la ausencia de contrato la doctrina y jurisprudencia hablen de grupos de hecho o fácticos.

En función de la fuente que da origen a la dirección unitaria, María Luisa de Arriba Fernández clasifica a los grupos en *grupos de base societaria*, que serían aquellos en los que aquella nace de la propiedad de participaciones o acciones en el capital las filiales o subsidiarias por parte de una empresa matriz; *grupos contractuales*, en los cuales el poder de dirección deriva de un contrato y *grupos personales*, en los que la dirección unitaria se fundamenta en la coincidencia de las personas que ocupan el cargo de administradores en las diferentes sociedades agrupadas (generalmente la identidad radica en los lazos familiares)³⁸.

Otra clasificación que menciona dicha autora es la de *grupos de actividad homogénea* y *grupos de actividad heterogénea*. Los primeros son aquellos en los que todos los integrantes se dedican a la misma actividad, en tanto que los segundos son aquellos en los que los miembros realizan actividades diferentes. Emparentada con esta clasificación se suele hacer otra que divide a los grupos en *industriales* y *financieros*. En este caso no se toma en cuenta el conjunto de actividades realizadas por las sociedades agrupadas sino exclusivamente la ejercida por la sociedad matriz. El *grupo es industrial* cuando la empresa madre realiza su propia actividad productiva, sea industrial, comercial o de servicios, en tanto que el *grupo es financiero* cuando la sociedad matriz tiene como único objeto la gestión y administración de las participaciones que posee en el resto de las empresas del grupo. En estos casos la cabeza del grupo es generalmente un holding, cuya única finalidad es dominar a otras sociedades.

En atención a los fines que se persiguen por los grupos, la doctrina laboralista española e italiana han clasificado a éstos en *patológicos* y *fisiológicos*³⁹. Los *patológicos* serían aquellos grupos que se crean con la finalidad de evitar el control jurídico y repartir el riesgo económico, mientras que los *fisiológicos* serían los que la pluralidad jurídica se justificaría en razones de competitividad, eficiencia organizativa, etc. Consecuencias jurídicas como la extensión de responsabilidad en el seno del grupo, solo se admitiría en el ámbito de los grupos *patológicos*, los cuales son tratados con disvalor por la doctrina. Sin embargo, la clasificación mencionada es criticada porque no es fácil establecer una línea fronteriza entre ambas modalidades de agrupación. Por lo general, la constitución de un *grupo de empresas* responde a más de una razón y persigue más de una finalidad. Por otra parte,

³⁶ ARCE ORTIZ, Elmer, La circulación de trabajadores en el grupo de empresas, ob. cit., pág. 64.

³⁷ EMBID IRUJO, José Miguel, Introducción al derecho de los grupos de sociedades, ob. cit., pág. 17 y sigs.

³⁸ de ARRIBA FERNÁNDEZ, María Luisa, Derecho de los grupos de sociedades, ob. cit., pág. 95 y sigs.

³⁹ TERRADILLOS, Edurne, Los grupos de empresa ante la jurisprudencia social española, Ed. Tirant lo blanch, Valencia, 2000, pág. 14.

la distinción entre *grupos de empresas patológicos y fisiológicos* no tiene consecuencia jurídica en ningún país; se trata de una mera diferenciación teórica, académica o expositiva, sin recepción legislativa a nivel comparado.

4. MODELOS DE REGULACIÓN DE LOS GRUPOS DE EMPRESAS

Atendiendo a la forma en que se posiciona el Derecho del trabajo positivo ante los *grupos de empresas*, groso modo podría afirmarse que se observan **tres grandes modelos** de regulación laboral:

a) un primer modelo, que es cuantitativamente el más reducido, está constituido por aquellos países que regulan legalmente la figura de los *grupos de empresas*, en especial en cuanto a su régimen de responsabilidad. En esa categoría se incluyen Alemania, Portugal, Brasil y Argentina.

b) en el lado opuesto, podemos ubicar a aquellos ordenamientos jurídicos nacionales (los más numerosos) cuya legislación laboral guarda completo silencio sobre los *grupos de empresas*. Ejemplos de este modelo son Chile, Perú y Uruguay.

c) en medio de estos modelos opuestos, podría ubicarse aquellas legislaciones comparadas que contienen algunas regulaciones puntuales, sectoriales y parciales sobre los *grupos de empresas*. A vía de ejemplo, allí se ubica España, en donde existen referencias normativas a los *grupos de empresas* en materia de participación de los trabajadores en ese ámbito, pero no hay regulación sobre su régimen de responsabilidad patrimonial u otras consecuencias jurídicas laborales.

A su vez, en lo que refiere estrictamente al régimen de responsabilidad patrimonial del *grupo de empresas* por deudas contraídas por sus integrantes con terceros, en grandes líneas también existirían **tres modelos de comunicación de responsabilidad**⁴⁰:

a) el tradicional (también llamado *entity law approach*), que parte de la base de la autonomía de cada integrante del grupo y solo acepta la responsabilidad en caso de dolo o fraude, en especial del agente controlante (a través del *disregard* y figuras similares), es decir, admite solamente casos de responsabilidad subjetiva.

b) el sistema de la unidad del grupo (*enterprise approach*), que atribuye responsabilidad solidaria o subsidiaria a la sociedad madre cuando existe dominación total, lo que constituye un modelo de responsabilidad objetiva. Este sistema ha sido recogido en varios proyectos legislativos⁴¹, pero no fue sancionado por ningún país.

c) el sistema dual germánico (llamado *dualist approach*), que prevé regímenes de responsabilidad diferenciados según se trata de grupos de derecho o de hecho. Cuando el grupo es fruto de un contrato (*grupo de derecho o contractual*) por el cual una filial se somete contractualmente a la dirección de una matriz, el reverso de tal sujeción es el establecimiento de una responsabilidad de la dominante por las pérdidas que tuviera la filial. En cambio, tratándose de *grupos fácticos o de hecho* (ausencia de contrato de dominación) la sociedad matriz debe compensar a los terceros por los perjuicios causados como consecuencia de las directrices desventajosas emitidas.

En la actualidad, la posición predominante es admitir algún grado y forma de responsabilidad patrimonial en el marco del *grupo de empresas*. Cuando no existe legislación expresa sobre el punto, son la doctrina y la jurisprudencia de cada país las que se han encargado de establecer los andariveles por los cuales transita alguna forma de atribución de responsabilidad, aunque más no sea en caso de fraude, dolo o abuso de derecho. Por ese motivo, puede afirmarse que la postura que sostenía la irresponsabilidad total en el seno del grupo ha sido superada en casi todos los ordenamientos jurídicos. En efecto, si bien la mayoría de los autores y las legislaciones aceptan que la configuración y actuación del *grupo de empresas* no es ilícito sino que se trata de una forma legítima que tiene el operador económico de organizar su actividad, en la actualidad también se admite que el principio de limitación de responsabilidad no es sagrado e impenetrable, y que en determinados supuestos se puede extender la responsabilidad a los sujetos que integran el grupo por deudas contraídas por alguno de ellos.

5. REGULACION DE LOS GRUPOS EN URUGUAY.

En Uruguay no existe regulación legal el *grupo de empresas* en el ámbito del Derecho del trabajo⁴², sin embargo, la atonía legislativa no ha sido obstáculo para que

⁴⁰ GIRGADO, Pablo, La responsabilidad de la sociedad matriz y de los administradores en una empresa de grupo, Ed. Marcial Pons, Madrid, 2002, pág. 32 y sigs.

⁴¹ Por ejemplo en dos proyectos franceses promovidos por el diputado Cousté y en el Anteproyecto español de Ley de Sociedad Anónima de 1979.

⁴² Tampoco existe regulación del conjunto económico en otras disciplinas, salvo algunas menciones aisladas y específicas, como es el caso de la Ley N° 13.426 referida a la materia jubilatoria que prevé la posibilidad de reclamar adeudos previsionales cuando se crea un conjunto económico por desdoblamiento de capitales que elimine o disminuya la solvencia de una empresa; la Ley N° 17.292 en materia concursal, que inhibe que una empresa que integre un grupo económico sea acreedor informante en el concurso de otra empresa del grupo; la Ley N° 17.613 sobre fortalecimiento del sistema bancario, atribuye al Banco Central importantes facultades de controlar sobre los conjuntos económicos y la Recopilación de Normas Bancocentralistas, que define a los grupos de empresas en forma muy amplia, con motivo de regular los créditos otorgados entre sus miembros.

la doctrina y jurisprudencia hayan recogido la figura desde hace varios años, existiendo ciertos criterios asentados en cuanto al mismo, en especial en lo que refiere a su responsabilidad patrimonial. La Suprema Corte de Justicia ha señalado que “cuando dos empresas aparentemente independientes están vinculadas por un todo complejo, pero integral, entonces nos encontramos frente a una realidad económica, que seguramente es más económica que jurídica, la que ha sido recepcionada, aunque inorgánicamente por el derecho patrio”⁴³.

La noción de *grupo de empresas* se ha edificado en Uruguay fundándose en la **autonomía de la disciplina y en la aplicación de sus principios propios**. En tal sentido, María Josefina Plá Regules ha señalado que el Derecho del trabajo tiene la suficiente autonomía como para otorgar personería laboral a determinadas realidades, sin que esto importe otorgársela a todos los efectos jurídicos, y puede también descartar dentro del campo laboral, privándola de efectos, la personería derivada de otras ramas jurídicas que, trasladada al Derecho del trabajo, originaría serios perjuicios al trabajador⁴⁴. Como consecuencia de ello, la doctrina y jurisprudencia uruguayas suelen considerar y tratar al grupo de empresas como **empleador**. Indudablemente, la personificación del grupo a los efectos laborales supone romper con las reglas clásicas que provienen del Derecho civil y societario, en donde excepcionalmente el grupo adquiere tal calidad, manteniéndose intacta la autonomía formal de las empresas que lo forman.

Sin embargo, conservar esa ficción en el ámbito laboral generaría enormes perjuicios para el trabajador y desmerecería principios muy arraigados en el Derecho del trabajo, como el principio de primacía de la realidad. Así, PLA RODRÍGUEZ sostiene que la calidad de empleador deber ser atribuida al grupo como tal, que constituye a su juicio una unidad subyacente pese a la multiplicidad de manifestaciones externas lo que genera que el grupo sea la verdadera y única empresa subyacente⁴⁵. A la misma conclusión arriba Ermida Uriarte, para quien el *conjunto económico* debe ser considerado como una unidad y un único deudor, lo que hace innecesario hablar de solidaridad. El autor manifiesta que la idea de empleador único responde a la de empleador real por oposición a la de empleador aparente. Si prevaleciera esta última, determinaría que la existencia del grupo quedara encubierta por el velo de la personalidad jurídica atribuida a cada una de las empresas

que lo integran. Pero al levantarse el velo de esas personerías resurge la realidad subyacente: única empresa, único empleador, único deudor⁴⁶.

A nuestro modo de ver, entender al *grupo de empresas* de modo distinto implicaría quedarse en la mera superficie formal del factor constitutivo de la empresa, desconociendo la realidad subyacente. A tales efectos, se entiende que el Derecho del trabajo tiene suficiente autonomía científica como para atribuir la calidad de sujeto de derecho laboral, a situaciones o supuestos que no necesariamente coinciden con las categorías formales derivadas del Derecho civil. Considerar al *grupo de empresas* como empleador tiene dos consecuencias inmediatas. En primer lugar, en el plano jurídico existiría un único deudor de las obligaciones contraídas con los trabajadores de cualquier unidad del grupo, por lo que resultaría innecesario hablar de responsabilidad mancomunada, solidaria, indivisible, etc., porque sencillamente existiría un solo sujeto de derecho laboral deudor. Como lo hace notar Elmer Arce con gran acierto, recurrir al mecanismo de la responsabilidad solidaria entre las empresas agrupadas resulta engañoso o al menos falso, toda vez que no exista verdadera pluralidad empresarial, sino una única empresa a la que le corresponde un tratamiento jurídico también unitario⁴⁷.

En segundo lugar, la personificación laboral del grupo tiene repercusión directa sobre el régimen de responsabilidad patrimonial: si el *grupo de empresas* tiene la calidad de empleador (y por ende deudor y acreedor único laboral), carece de sentido analizar el comportamiento de sus unidades para determinar si es procedente la comunicación de responsabilidad. Por el contrario, la **responsabilidad del grupo** pasa a ser **objetiva**, por el solo hecho de constituirse. Al respecto, interesa señalar que una cuestión que se ha debatido en Uruguay es si la sanción de la Ley n° 16.060 sobre Sociedades Comerciales, que prevé el instituto de la inoponibilidad de la personería jurídica basada en la noción de fraude o abuso de derecho (art. 189 y sigs.), modificó o dejó sin efecto las construcciones doctrinarias y jurisprudenciales sobre conjunto económico en materia laboral.

Luego de algunas vacilaciones iniciales, tanto la doctrina como la jurisprudencia laboral⁴⁸ entendieron que aplicar el instituto del disregard of legal entity en el ámbito laboral implicaría un grave retroceso en la protección de los créditos laborales, ya que habría que probar que la

⁴³ Anuario de Jurisprudencia Laboral (AJL) 1996/1997 c. 227.

⁴⁴ PLA REGULES, María Josefina, “La personería laboral del empleador” en revista Derecho Laboral, tomo XIX, n° 101, enero-marzo 1976, Montevideo, pág. 131.

⁴⁵ PLA RODRÍGUEZ, Américo, “Los grupos de empresas” ob. cit., pág. 192.

⁴⁶ ERMIDA URIARTE, Oscar, Empresas multinacionales y Derecho laboral, ob. cit., pág. 148.

⁴⁷ ARCE ORTIZ, Elmer, La circulación de trabajadores en el grupo de empresas, ob. cit., pág. 65.

⁴⁸ La posición de la justicia laboral puede consultarse en: AJL 2001 c. 129. AJL 1993 c. 707. AJL 1999 c. 142. Idem: AJL 1996-1997 c. 992. AJL 1994-1995, c. 190. AJL 1991, c. 193 y 209.

personalidad jurídica fue utilizada con fraude o abuso de derecho para extender la responsabilidad en el seno del grupo. Se invocó además que el Derecho del trabajo es autónomo y posee fines y principios propios, no existiendo además razones para dejar de lado una teoría que se había creado muchos años antes de la sanción de la ley societaria⁴⁹. Por ello, en Uruguay se acepta que la responsabilidad del *grupo de empresas* es objetiva, por el solo hecho de constituirse, considerándose a todas las unidades del grupo como contrayente **originario** de los derechos y obligaciones laborales emergentes de las relaciones de trabajo.

6. CONCLUSIONES

Los vigorosos procesos de acumulación de capital y concentración económica desarrollados desde fines del siglo XIX hasta nuestros días, se han visto potenciados con las nuevas formas de producción descentralizadas (tercerización), la revolución tecnológica, la apertura de los mercados, la permisividad de las legislaciones (en ciertos casos directamente el fomento y promoción de la concentración). Las ventajas económicas, comerciales, financieras, técnicas, laborales y fiscales que reportan para el capital las estructuras empresariales multiformes en relación a la mega empresa, unitaria y vertical, augura que el *grupo de empresas* se constituirá en el arquetipo de organización empresarial flexible en el tiempo venidero.

En términos generales, existe acuerdo en que los *grupos de empresas* son manifestaciones válidas de organización del capital, que salvo norma legal expresa que disponga lo contrario su configuración y funcionamiento deben reputarse lícitos, lo que no implica que bajo determinadas reglas y criterios pueda atribuírseles determinados efectos jurídicos y adjudicárseles ciertos niveles de responsabilidad patrimonial⁵⁰. En efecto, la necesidad de compatibilizar la libertad de empresa con la protección de los derechos individuales y colectivos de los trabajadores, ha llevado a que las legislaciones laborales

busquen soluciones *sui generis* para problemas como el riesgo de insolvencia de las unidades del grupo, la conservación y respeto de los derechos individuales (antigüedad, nivel de retribución, etc.) y el ejercicio efectivo de los derechos colectivos (negociación colectiva, participación, libertad sindical y huelga).

Si bien no existe una opinión unívoca sobre qué es el *grupo de empresas*, los datos más comúnmente citados por la doctrina, la jurisprudencia y las legislaciones son la presencia de una **relación de dominio o control** entre las empresas, que puede ser interna (orgánica) o externa (económica), y de una **dirección económica unificada del conjunto**, que se traduce en la gestión y conducción unitaria del agrupamiento en sus aspectos financieros, comerciales, económicos y laborales. Desde la perspectiva del Derecho del trabajo, que una empresa pueda tener injerencia determinante en otra y que a su vez exista una transferencia de poder hacia un centro, que conducirá a todas las unidades con criterio global, implica que en la realidad haya una única empresa policorporativa y un único sujeto de imputación de derechos y obligaciones laborales.

Como lo señala Antonio Baylos Grau con gran agudeza, la fragmentación de la actividad empresaria en diferentes personalidades jurídicas supone una forma o intento de “cortocircuitar la responsabilidad de la empresa en su conjunto respecto del proyecto global de actuación de la misma”⁵¹. Sin embargo, la tesis de la irresponsabilidad laboral del grupo y de la separación patrimonial absoluta es un criterio que tiende a perimir. En efecto, a diferencia del Derecho comercial en el cual la comunicación de responsabilidad en el seno del *grupo de empresas* aún hoy encuentra detractores, en el campo del Derecho del trabajo la situación parece ser más abierta y flexible ya que tal posibilidad es aceptada desde hace varios años, aún cuando no existe una solución unívoca sobre el tipo o régimen de responsabilidad que corresponde atribuirle. En la actualidad no parece aventurado afirmar que en esta disciplina la configuración de un *grupo de empresas* no es neutra o intrascendente, aún cuando no exista regulación legal.

⁴⁹ Véase al respecto: ABELLA DE ARTECONA, Martha, “La personalidad jurídica de las sociedades comerciales. Sus implicancias desde el punto de vista del Derecho comercial” en Jornadas interdisciplinarias laboral-comercial, Ed. FCU, Montevideo, 1992, pág. 53; MANTERO DE SAN VICENTE, Osvaldo, “La teoría del conjunto económico en el Derecho del trabajo” misma obra que la anterior, pág. 39. PLA RODRÍGUEZ, Américo, “Sobre la noción de conjunto económico” en Revista Judicatura n° 36, noviembre 1993, Montevideo, pág. 14 y sigs.

⁵⁰ Como lo ha señalado la Suprema Corte de Justicia de Italia, la política de agrupación de empresas es uno de los tantos métodos lícitos y ordinarios que tienen éstas para afrontar las vicisitudes del mercado. Sin embargo, debe reconocerse que en las estructuras grupales el centro de decisión se traslada al exterior de la empresa, lo que genera una importante cantidad de problemas en el ámbito laboral, que obligan al jurista a buscar la línea de compatibilidad entre los instrumentos utilizados para dar forma y estructura a la actividad económica y los derechos de los trabajadores: DE SIMONE, Gisella, “La forma grupo nel diritto del lavoro” ob. cit., pág. 78.

⁵¹ BAYLOS GRAU, Antonio, “Los acuerdos – marco de empresas globales: una nueva manifestación de la dimensión transnacional de la autonomía colectiva” en Revista de Derecho Social n° 28 (2004), Madrid, pág. 194.