

NUEVAS FORMAS DE ORGANIZACIÓN EMPRESARIAL Y DERECHO DEL TRABAJO*

WILFREDO SANGUINETI RAYMOND

Secretario del Departamento de Derecho del Trabajo y Trabajo Social y Profesor
Titular de Derecho del Trabajo y Trabajo Social de la Universidad de Salamanca (España).

ELMER ARCE ORTIZ

Profesor de Derecho Laboral en la Pontificia Universidad Católica del Perú.

Wilfredo Sanguinetti Raymond

Es para mí motivo de gran satisfacción estar aquí con ustedes para intercambiar puntos de vista sobre la influencia que la emergencia de nuevas formas de organización del trabajo y la actividad empresarial está produciendo sobre el Derecho del Trabajo.

En esta intervención yo me ocuparé de los procesos de segmentación empresarial, a través de los cuales se produce una disgregación o subdivisión "hacia abajo" de las empresas; mientras que el profesor Elmer Arce analizará los fenómenos de reconcentración empresarial, por medio de los cuales las empresas se van agrupando "hacia arriba" de forma paralela. El instrumento de actuación de la primera tendencia está constituido por la subcontratación de actividades de la propia empresa, en tanto que la segunda tiene en la formación de los grupos de empresas su herramienta más importante de desarrollo. Se trata, en cualquier caso, de dos fenómenos complementarios, a través de los cuales se revela la emergencia de la red como nueva forma de organización empresarial. O, dicho en otras palabras, el surgimiento de un nuevo tipo de empresa: la empresa red.

A mediados de los años setenta, coincidiendo con el inicio de la crisis del petróleo, se produjo un cambio importante en el contexto económico y productivo en que debía desarrollarse la actividad empresarial. Como consecuencia de la convergencia de fenómenos diversos, dicho contexto pasó a ser uno bastante más inestable y competitivo que el existente en el pasado. Ello forzó a las empresas a desarrollar estrategias adaptativas a la nueva situación. Estas se vincularon con las diversas facetas de desarrollo de su actividad, incluida su manera de organizarse con el fin de producir eficientemente y satisfacer las exigencias del mercado.

En los años siguientes a la Segunda Guerra Mundial se asistió a la consolidación de un modelo organizativo empresarial, al que se asignó la denominación de "fordista" en honor de su más ilustre implementador: Henry Ford. La empresa fordista se orientaba a satisfacer una demanda estable de productos poco diferenciados mediante su producción en masa. Para ello, este tipo de empresa concentraba en su interior el conjunto de las fases de desarrollo de la actividad productiva a la que se dedicaba. ¿Con qué finalidad? Existen dos razones que lo explican. La primera se vincula con la necesidad

de reducir los costos de transacción derivados de la contratación de agentes externos, teniendo en cuenta que entonces era más barato contratar trabajadores en régimen de dependencia que encargar a terceros la realización de esas actividades, dada la escasa incertidumbre que acompañaba el desarrollo de la actividad productiva. La segunda razón es de tipo organizativo: realizando la propia empresa todas las fases del proceso productivo, ésta mantiene el control global sobre el mismo y se asegura su realización eficiente. Ésta es, pues, una etapa en la que las empresas optan de forma mayoritaria por concentrar todas las fases de los procesos de producción. Por ejemplo, si un empresario decide dedicarse a la fabricación de zapatos, lo normal será que proceda a organizar esa fabricación mediante la contratación de personal propio sujeto a dependencia, para que éste se encargue de llevar a cabo, bajo su dirección, todo el abanico de tareas y funciones propias de la producción de calzado. No se inclinaría, en cambio, por subcontratar prácticamente nada vinculado con dicha actividad con otros empresarios, salvo ciertas actividades complementarias muy alejadas de su objeto, como la vigilancia o la limpieza de las instalaciones. Todo lo demás, pues, lo realizará el empresario directamente, sirviéndose del poder de dirección para organizar y dirigir el trabajo de los trabajadores que ha contratado y producir, él mismo, el resultado.

Esta forma de organización de la producción entra en crisis cuando deja de ser estable la demanda. Cuando el contexto económico se vuelve mucho más inestable y, como les he dicho, bastante más competitivo. Entonces se desarrollan nuevas formas de organización empresarial, que no llegan necesariamente a sustituir de forma absoluta al modelo fordista, pero que adquieren cada vez mayor relevancia a costa de él. Si bien no es seguro que, en la actualidad, el fordismo esté en trance de desaparecer o de dejar de ser predominante, lo cierto es que cada vez más se ve obligado a convivir con estas nuevas formas de organización cuya característica más relevante es que se sirven de la colaboración entre empresas en principio distintas para conseguir sus objetivos. Esto es lo que podemos llamar una organización de la producción en red. El paradigma de estas nuevas formas de organización de la producción está constituido por la denominada descentralización productiva. Naturalmente, el que en este caso utilicemos para describir el fenómeno el término "descentralización" nos permite hacernos ya una idea del sentido de la operación que en estos casos se realiza: "expulsar" fuera del núcleo de la empresa un volumen creciente de funciones que con anterioridad se llevaban a cabo de manera directa.

¿Cuál es la racionalidad de esta nueva forma de organización? O, dicho de otro modo: ¿de qué manera los empresarios han buscado obtener ventajas competitivas en un mercado bastante más

Nota de los editores: El presente texto corresponde a la Clase Magistral impartida por los profesores Wilfredo Sanguinetti Raymond y Elmer Arce Ortiz el 8 de setiembre de 2003 en la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú, con ocasión de la visita del profesor Sanguinetti a la ciudad de Lima.

volátil que el hasta entonces conocido? La respuesta es, a la luz de lo ya dicho, fácil de intuir: concentrando su actividad en aquello que constituye su función principal o nuclear -aquello que se supone que hacen bien y en lo que se consideran fuertes- y subcontratando o encargando a otros sujetos todas aquellas actividades que no forman parte del "corazón" de su actividad productiva. El empresario realiza entonces solamente lo que es central dentro del proceso productivo al que se dedica, mientras que subcontrata todo lo demás. En estos casos, sin embargo, el empresario principal tiene una evidente necesidad de mantener, pese a la "externalización", el control global sobre el proceso productivo. ¿Cómo lo consigue? Mediante el establecimiento de acuerdos más o menos estables de colaboración con las empresas subcontratistas o los trabajadores autónomos a los que recurre. Se supone que de este modo, sin perder el dominio global de la actividad, se consigue ser más eficiente en lo que es la propia especialidad y, a la vez, se transfieren al exterior los costos y los riesgos derivados de la realización de las actividades complementarias.

Ahora bien, en principio la descentralización productiva es una estrategia puramente mercantil, que no tendría por qué tener incidencia sobre la aplicación de las normas laborales. Es decir, si contemplamos la cosas en términos puramente formales, podríamos ver que una empresa fordista tradicional, que tiene por ejemplo unos quinientos trabajadores dedicados a la fabricación de motocicletas, conservaría como consecuencia de la puesta en marcha de un proceso de descentralización productiva solamente alrededor de cien, mientras que recurriría a empresas subcontratistas para la atención de todas las necesidades que antes cubría con los cuatrocientos trabajadores restantes. Estas empresas subcontratistas, sin embargo, necesitan a su vez de servirse de personal propio para atender las tareas que les han sido encargadas, al cual si le sería aplicable la legislación laboral. La externalización no tendría, así, ninguna incidencia sobre la aplicación de la legislación laboral, que estaría garantizada en uno u otro caso, variando solamente el sujeto que ocupa en cada caso la posición de empleador. Esta es, sin embargo, una falsa impresión. En realidad, la externalización de las actividades empresariales tiene consecuencias muy profundas sobre el sistema del Derecho del Trabajo, como veremos inmediatamente.

Para empezar, esta externalización tiene consecuencias importantes sobre la virtualidad de la aplicación de las normas laborales. La legislación laboral pierde aquí efectividad debido a la existencia de un claro efecto de "fuga" cada vez que se recurre para la subcontratación de las actividades empresariales, no a un empresario subcontratista que cuente con personal propio, sino a trabajadores autónomos que operan individualmente. El ejemplo viene aquí dado por un empresario que originalmente tenía contratados trabajadores para que conduzcan los camiones dedicados al reparto de sus productos y que luego ofreció un incentivo a esos trabajadores para que renuncien, adquieran esos camiones y le brinden como colaboradores externos ese mismo servicio de transporte. Naturalmente, éstos ya no son trabajadores dependientes del empresario en cuestión. Y, por tanto, no se les aplica la legislación laboral. El trabajo dependiente que es objeto del Derecho del Trabajo pierde, de este modo, espacios de actuación frente al trabajo autónomo. Cosa que no ocurre, sin embargo, cuando lo que se hace es subcontratar, por ejemplo, a una empresa de transporte para realizar la misma función, ya que entonces quienes realizan el servicio de transporte son trabajadores de dicha empresa.

Aún así, se da en estos casos un fenómeno muy significativo. Debemos tener en cuenta que al empresario principal que ha externalizado la actividad no le interesa un transporte en concreto, sino que le sea suministrado de forma constante el transporte de sus productos. Por ello, en uno u otro caso, el empresario en cuestión tenderá a tratar de asegurarse el control de las actividades que le sirven los trabajadores autónomos o la empresa subcontratista. Ello, por lo demás, no es difícil, ya que por lo general ambos no operan aquí de forma abierta para el mercado, sino llevando a cabo de forma preferente o exclusiva el servicio de la empresa principal, de la cual dependen económicamente.

Todo esto supone que la empresa principal se sitúa en una posición de fuerza dentro de la relación contractual, que le permite imponer a estos colaboradores unas condiciones de prestación del servicio muy favorables a sus intereses. Se genera, así, antes que nada, un nivel de desprotección contractual fuera del Derecho del Trabajo, que afecta a todos los trabajadores autónomos que colaboran con estas empresas. Ello hace posible que, por ejemplo, los transportistas autónomos disfruten de condiciones de trabajo muchas veces peores que las de los trabajadores dependientes. A lo anterior hay que añadir que ese mismo hecho termina por dar lugar a una disminución de la estabilidad y la tutela que las normas laborales ofrecen a los trabajadores que prestan servicios a las empresas subcontratistas, pese a que éstos permanecen en principio bajo el "paraguas protector" del Derecho del Trabajo. En estos casos, mediante la externalización de funciones se consigue precarizar las relaciones de trabajo de este personal y degradar la tutela de la que es merecedor, transformando contratos estables en contratos precarios y condiciones de trabajo superiores en inferiores.

¿Por qué se produce este doble efecto? Porque la externalización tiene un pequeño "truco": si bien en estos casos se sigue atendiendo el mismo proceso productivo de la empresa principal, esto no se hace ya a través de una sola empresa sino de varias formalmente independientes. Es decir, el proceso productivo es el mismo y sigue dependiendo en última instancia de la misma empresa, pero ahora los trabajadores que lo realizan no poseen relación jurídica directa con dicha empresa, sino solamente con la contratista de la que dependen. Satisfacen así necesidades permanentes de la empresa principal, pero sin estar formalmente vinculados a ella. Esto puede tener efectos directos sobre el tipo de contrato de trabajo susceptible de ser suscrito entre la empresa contratista y estos trabajadores. Así, por ejemplo, si yo trabajo en una empresa dedicada a la producción de motocicletas de forma permanente, debería en principio celebrar con ella un contrato de trabajo por tiempo indefinido. No obstante, si lo hago para una empresa subcontratista que suministra servicios a dicha empresa, la necesidad de la empresa principal puede seguir siendo permanente, pero puede que mi relación no lo sea ya, al estar la empresa subcontratista en condiciones de alegar que su contrato con la principal es sólo por un tiempo, y que no puede por tanto garantizarme el empleo de forma indefinida.

Esto último supone que, externalizando la actividad productiva, las empresas pueden conseguir transformar un puesto de trabajo fijo en temporal. A esto hay que añadirle un agravante importante, que tiene que ver con las condiciones de trabajo aplicables al personal que atiende la actividad productiva. Cuando en la empresa principal existe negociación colectiva, la externalización puede convertirse en una forma de eludir sus efectos. Y es que, si todo el personal que

atiende el proceso productivo lo es de dicha empresa, a todo él debe aplicarse el convenio de la misma, o el del sector al que pertenece. Sin embargo, si dicho personal pasa a depender de empresas subcontratistas, ya no se les aplicará dicho convenio, sino el que afecte a estas empresas, cuyas condiciones pueden ser muy inferiores. Y, de hecho, normalmente lo son, ya que en caso contrario la externalización no sería una operación más conveniente que la contratación directa de personal en régimen de dependencia. Por lo tanto, la externalización es capaz de hacer posible la evasión del convenio colectivo más “caro” y su sustitución por uno “barato”, o incluso por ningún convenio.

En consecuencia, estamos hablando de un fenómeno que, en contra de las apariencias, puede ser muy nocivo para el Derecho del Trabajo. Y frente al cual es preciso que éste articule respuestas. Naturalmente, no para prohibir o suprimir la descentralización productiva, ya que ésta, nos guste o no, se ampara en el principio constitucional de libertad de empresa, en ejercicio del cual el empresario puede organizar sus actividades de la forma que considere más adecuada. Pero sí para establecer garantías que eviten que este tipo de estrategias operen como simples mecanismos de precarización del empleo y de minoración y de degradación de las condiciones de trabajo. Unas garantías que, por el momento, no existen. Debemos tener en cuenta que, como la subcontratación ha sido un fenómeno excepcional dentro del modelo fordista, el Derecho del Trabajo se ha ocupado históricamente de garantizar en estos casos dos objetivos. En primer lugar, que los trabajadores empleados por la subcontratista lo lean realmente de ésta y no de la principal. Esto se ha buscado conseguir declarando expresamente que, cuando no es así por ser en realidad la empresa principal la que ejerce el poder de dirección sobre esos trabajadores, éstos lo serán de ella y no de la primera. En segundo lugar, las normas laborales se han preocupado también de asegurar que, si la empresa subcontratista es insolvente, los trabajadores podrán cobrar igualmente sus salarios. El instrumento ha estado constituido aquí por el establecimiento de la responsabilidad solidaria de ambas por las deudas salariales. Estos son efectos que están previstos por la legislación laboral peruana, pero solamente respecto de las empresas de servicios temporales y de las empresas de servicios complementarios. No, en cambio, como sería necesario, para la subcontratación en general.

¿Pero qué ocurre cuando la subcontratación es verdadera y lícita y además el subcontratista es solvente? Entonces pueden producirse los efectos precarizadores y degradatorios a los que me he referido, sin que para ello exista una respuesta del ordenamiento. Si acaso, hay que intentar construirla a partir de los mecanismos existentes. O a través de la propuesta de creación de mecanismos nuevos, que intenten establecer una relación menos agresiva entre descentralización productiva, de un lado, y estabilidad en el empleo y negociación colectiva, del otro. Aquí, la reflexión última camina en la dirección de tratar de imponer una cierta compatibilización —o una cierta modalización— de la descentralización productiva en aras de la satisfacción del principio de estabilidad y en defensa de las condiciones mínimas garantizadas para los trabajadores de la empresa subcontratada por la negociación colectiva.

Este es un camino que se está aún empezando a recorrer. Entre tanto, la descentralización en clave de mero ahorro de costos laborales está produciendo ya efectos muy negativos sobre la calidad del empleo y las condiciones de trabajo en los países europeos. En el Perú todavía no, porque la ley establece las garantías que acabo de

exponer para las empresas de servicios complementarios y de servicios temporales, que son las que por el momento desarrollan este tipo de actividades. La situación puede cambiar, no obstante, como consecuencia de la reciente aprobación de una legislación laboral “de excepción” para empresas de hasta diez trabajadores. Esta legislación puede introducir una presión para que se externalicen muchas tareas o funciones que por el momento se realizan internamente, con el fin de “beneficiarse” de la reducción de las cargas laborales impuesta por esta norma a favor de las pequeñas empresas. Esto seguramente va a complicar muchísimo la gestión de las relaciones laborales en el Perú en un futuro inmediato, convirtiendo lo que hasta el momento eran para nosotros potenciales efectos negativos del fenómeno externalizador en realidades tangibles. Habrá que estar atentos a ello. Muchas gracias.

Elmer Arce Ortiz

Ante todo, agradezco a la comunidad Foro Académico por permitirme expresar mi opinión en temas tan novedosos como lo son las nuevas formas de organización tanto del trabajo como de del capital (esto, es de las empresas). Creo que eso es fundamental entenderlo porque no es que el capitalismo haya desaparecido, ni siquiera se puede llegar a esta conclusión en términos marxistas, sólo que simplemente el capitalismo sigue existiendo bajo un nuevo ropaje, en cuanto se contraponen quien tiene el poder de producción y quien, al otro lado, tiene solamente su fuerza de trabajo. El capitalismo sigue existiendo, sólo que ha tomado nuevas formas, nuevas caras. Tampoco es un proceso de democratización el hecho de que existan ahora más empresas de las que ya existían. El hecho es que detrás de la formación de diversas empresas el proceso de concentración de capital cada vez es mayor y, llegamos a tener información, por ejemplo que el ochenta por ciento del capital mundial está repartido en veinte por ciento de los países más ricos, y el otro veinte por ciento del capital mundial está repartido en el ochenta por ciento de los países más pobres. Entonces, el hecho de advertir en la actualidad un desarrollo vertiginoso de las llamadas nuevas formas de gestión empresarial, no es una salida tan democrática como en apariencia se presenta. Por el contrario, el capital sigue concentrado en muy pocas manos.

La empresa taylorista o fordista, a la que se ha referido el doctor Sanguinetti, tenía una condición o una estructura bastante definida. Era una empresa básicamente aislada, que no tenía intercomunicación con otras empresas. Era una empresa autónoma financieramente hablando, que concentraba un ciclo de producción, y donde además el sujeto que la gestionaba era dueño de los medios de producción. Ello, ha ido variando con el paso de los tiempos, la sociedad también ha sufrido algunos cambios, por ejemplo, en términos genéricos hemos pasado de una etapa de acciones extractivas a una etapa de industrialización de servicios, como en Europa. Sin embargo, respecto a lo que nos interesa, comienza a existir un cambio en el comportamiento empresarial, pues se advierte una tendencia hacia la interconexión entre empresas.

Quizá el caso paradigmático de esta tendencia es el de los grupos de empresas que, a diferencias de las empresas tayloristas, son un conjunto de empresas básicamente sometidas a una dirección económica unitaria. Existen, pues, dos elementos que conforman el concepto de «grupo»: por un lado, la situación empresarial diferenciada autónoma, y por otro, la unidad económica con la dirección económica unitaria.

ria. ¿Cómo someto a las demás empresas a esta dirección económica unitaria? Hay distintos mecanismos, orgánicos, de interconexiones accionariales o de conquista de otras empresas a través de compra de acciones, pero también puede haber interconexiones personales, cuando van circulando altos directivos o altos gerentes entre las empresas del grupo y así van asegurando una lógica de cultura de gestión para el propio grupo. Tenemos también mecanismos de interconexión contractuales, en contraposición de los orgánicos, como pueden ser las franquicias o las relaciones entre empresas basadas en el suministro de determinada tecnología de punta.

Entonces hay mil y una formas en las que se puede brindar esta interconexión. ¿Qué es lo que no es grupo de empresa? En principio, no lo serían los grupos fraudulentos, es decir, aquellos que se fragmentan en diferentes personas jurídicas, pero donde no hay una razón empresarial para hacerlo. Les pongo un ejemplo: el caso de personas jurídicas diferentes que se dedican al mismo negocio y que son dirigidas por el mismo administrador. Tenemos dos tiendas de importaciones de autos y que eventualmente comparten el mismo local empresarial, la misma secretaria, y sin embargo son dos personas jurídicas diferentes para efectos contables y registrales. Si vemos más allá de las formalidades jurídicas, hay solamente una empresa, y lo que habría que buscar es reconstruir esa unidad socioeconómica, esa unidad empresarial por sobre la segmentación jurídica. Lo que se busca es desaparecer a los grupos fraudulentos y desenmascarar las actividades de troceo empresarial arbitrario.

¿Hay grupos en el Perú? La mayoría de grupos que existen en el Perú son los grupos fraudulentos. Los grupos reales, o sea aquellos donde existen varias empresas, no solamente diferenciadas en términos económicos, sino diferenciadas en términos de fines empresariales o de objeto empresarial, son muy pocos. Y, sin embargo, no cabe duda que irán creciendo debido a factores como el aumento de la competencia o la globalización, pues van llegando a nuestro país empresas transnacionales con todo un bloque de cultura empresarial que tratan de implementar en otros países. Entonces, por ejemplo, viene Telefónica y forma un grupo, con algunas deficiencias respecto de lo que puede ser su constitución en España, pero que termina en una situación más semejante a un grupo real que a un grupo ficticio o fraudulento.

¿Con qué regulación jurídica contamos para hacer frente a estas nuevas actividades?, ¿por qué, si es que hay motivos suficientes para que las empresas comiencen a fragmentarse, las legislaciones peruanas no tiene ya una respuesta frente a estas actuales circunstancias y formas organizativas de las empresas? Por ejemplo, hay necesidades fiscales, y se conseguiría pagar menos impuestos. En ese mismo sentido, si tengo tres mil trabajadores en una empresa, es inevitable la burocratización de la actividad mediante la creación de múltiples jerarquías. Por ello, lo que se necesita hoy en día es tener empresas más pequeñas que se ajusten a las necesidades del mercado, a la oferta y a la demanda, y eso no se puede lograr teniendo una gran empresa, sino formando otras empresas más pequeñas, pero todas reconducidas a una misma dirección económica. Puede haber grupos donde se diversifique las actividades empresariales, donde una empresa de un grupo se encargue o sea su objetivo la venta de boletos de avión o simplemente determinados productos alimenticios. Si antes esta empresa, con todo su capital social, podía invertir en un solo sector del mercado, y este sector se está «sobrepoblando» de otras empresas, lo que se necesitaría es co-

menzar a descentralizar su dinero, su capital y la forma de utilizarlo en diversos sectores del mercado. Esa podría ser una posible motivación. Entonces, llama la atención que ante tantas ventajas que ofrecen los grupos al capital, no exista una respuesta legislativa a los problemas jurídicos que se plantean en esta nueva fórmula de organización empresarial.

Otro problema que se plantea es ¿quién es el empleador?. Cosa que no se planteaba antes de los ochenta, donde estaba totalmente claro que el empleador era el sujeto que se ubicaba al otro lado, contractualmente hablando, del trabajador. Esto era evidente incluso en todos los temas de Derecho Laboral pues partíamos de estudiar el ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo desde la perspectiva del trabajador; es decir, del sujeto que cumple una prestación personal, subordinada y remunerada, y pocas veces nos poníamos a pensar en quién era el empleador, ya que nos interesaba sobre todo la lógica de protección. No obstante, esta situación, por lo menos en el ámbito académico se van revirtiendo.

Ahora que van cambiando las situaciones, sí es necesario identificar quién es el empleador. En este caso, ¿quién es la parte contractual? No hay respuesta, en principio. Por un lado, se podrá entender que puede ser empleador de la empresa singular, la empresa que forma el grupo, pero, por otro lado, también se puede pensar que el empleador es quien tiene el poder central del grupo. En consecuencia, hay dos posibilidades: la dirección unitaria o las empresas singulares que conforman el grupo. En términos generales, debería ser el empleador el que ejerza el poder de dirección y el que asuma el riesgo de la prestación del trabajador. Pero eso muchas veces, en los casos, no es tan claro. Y vamos a tener que ir haciendo un análisis caso por caso, que eventualmente aclare el problema. En la regulación laboral, hay una fuerte tendencia a relacionar al empleador con quien tiene la personalidad jurídica, incluso en el anteproyecto de Ley General de Trabajo, se dice que el empleador puede ser la persona natural o la persona jurídica, pero no se habla de un empleador que no tenga personalidad jurídica como ocurre con el grupo. Hay, pues, una noción formalista, personalista del empleador, lo que termina creando muchas incapacidades de respuesta en nuestra legislación.

Lo que hemos dicho es que cada persona jurídica o cada empresa va a ir teniendo un poder de aislamiento, o sea, un poder de autonomía e independencia respecto del grupo, pero a su vez va a correr sobre todos ellos un poder de confluencia que lucha en contra del aislamiento y que busca unirlos antes que separarlos. Por eso, puede nacer un poder laboral que viene del centro del grupo y aquí también pueden nacer poderes laborales. Si hubiera un solo poder autónomo, y no una multiplicidad, existiría una sola empresa.

Viendo un poco más allá y preparándonos para generar una legislación que sí termine opinando sobre el tema de los grupos reales, me parece relevante hacernos por lo menos las siguientes preguntas: ¿Cuáles son los problemas jurídicos que se pueden presentar en estos supuestos? En términos simples, si estos trabajadores no cambian de empresa, hay problemas de responsabilidad. Supongamos que un trabajador que laboró diez años para esta primera empresa, ¿a quién debe pedirle el pago de sus beneficios sociales?, ¿al grupo?, ¿a esta empresa pequeña? ¿O demandar solidariamente al grupo y a esta empresa donde el trabajador laboró efectivamente? Y cuando hay circulación del trabajador los problemas se multiplican. El primero

es el que se genera respecto de los beneficios sociales acumulables en el tiempo. ¿El cómputo del tiempo de servicios se entiende único o al contrario la relación con cada persona jurídica obliga a un nuevo cómputo?. Otro problema es si el trabajador va pasando de empresa a empresa, ¿qué va a suceder si en una era representante sindical y en la otra ya no lo es? ¿Y qué va a pasar si en una estaba sometido a un

convenio colectivo a determinadas condiciones de trabajo y luego pasa a otra empresa?, ¿se tiene que someter a un nuevo convenio colectivo?, ¿estaríamos en el caso de sucesión normativa? El tema es muy difícil. Son problemas para los que hasta hoy no tenemos una solución, pero es trascendental que el legislador vaya opinando sobre ellos. Muchas gracias.