

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Michele Tiraboschi (*Italia*)

Directores Científicos

Mark S. Anner (*Estados Unidos*), Pablo Arellano Ortiz (*Chile*), Lance Compa (*Estados Unidos*), Jesús Cruz Villalón (*España*), Luis Enrique De la Villa Gil (*España*), Jordi García Viña (*España*), José Luis Gil y Gil (*España*), Adrián Goldin (*Argentina*), Julio Armando Grisolia (*Argentina*), Óscar Hernández (*Venezuela*), María Patricia Kurczyn Villalobos (*México*), Lourdes Mella Méndez (*España*), Antonio Ojeda Avilés (*España*), Barbara Palli (*Francia*), Juan Raso Delgue (*Uruguay*), Carlos Reynoso Castillo (*México*), María Luz Rodríguez Fernández (*España*), Raúl G. Saco Barrios (*Perú*), Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*), Michele Tiraboschi (*Italia*), Anil Verma (*Canada*), Marcin Wujczyk (*Polonia*)

Comité Evaluador

Henar Alvarez Cuesta (*España*), Fernando Ballester Laguna (*España*), Jorge Baquero Aguilar (*España*), Francisco J. Barba (*España*), Ricardo Barona Betancourt (*Colombia*), Miguel Basterra Hernández (*España*), Carolina Blasco Jover (*España*), Esther Carrizosa Prieto (*España*), M^a José Cervilla Garzón (*España*), Juan Escribano Gutiérrez (*España*), María Belén Fernández Collados (*España*), Alicia Fernández-Peinado Martínez (*España*), Rodrigo Garcia Schwarz (*Brasil*), Sandra Goldflus (*Uruguay*), Miguel Ángel Gómez Salado (*España*), Estefanía González Cobaleda (*España*), Djamil Tony Kahale Carrillo (*España*), Gabriela Mendizábal Bermúdez (*México*), David Montoya Medina (*España*), María Ascensión Morales (*México*), Juan Manuel Moreno Díaz (*España*), Pilar Núñez-Cortés Contreras (*España*), Eleonora G. Peliza (*Argentina*), Salvador Perán Quesada (*España*), Alma Elena Rueda (*México*), José Luis Ruiz Santamaría (*España*), María Salas Porras (*España*), José Sánchez Pérez (*España*), Esperanza Macarena Sierra Benítez (*España*), Carmen Viqueira Pérez (*España*)

Comité de Redacción

Omar Ernesto Castro Güiza (*Colombia*), Maria Alejandra Chacon Ospina (*Colombia*), Silvia Fernández Martínez (*España*), Paulina Galicia (*México*), Noemi Monroy (*México*), Maddalena Magni (*Italia*), Juan Pablo Mugnolo (*Argentina*), Francesco Nespoli (*Italia*), Lavinia Serrani (*Italia*), Carmen Solís Prieto (*España*), Marcela Vigna (*Uruguay*)

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (*ADAPT Technologies*)

Controversias laborales en torno a los grupos de empresas

*Una reseña por Óscar Requena Montes**

Carolina Blasco Jover

Controversias laborales en torno a los grupos de empresas

Tirant lo Blanch, 2021

ISBN: 978-84-1397-602-0

La última monografía de la profesora titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Alicante, Carolina Blasco Jover, se titula *Controversias laborales en torno a los grupos de empresas*; un título que, sin duda, resulta muy ilustrativo en cuanto a la materia que se va a abordar – los *grupos de empresas* desde una perspectiva laboral y laboralista – y, en cambio, guarda cierto misterio en lo relativo a las concretas *controversias* que van a ser objeto de estudio.

Cuestión enigmática que prontamente se resuelve, al menos parcialmente, por medio de un índice que permite intuir, desde un primer instante, cuál es el estilo – directo y sin ambages – de la autora y su meta (cap. I), que no se limita a un exhaustivo análisis jurisprudencial del concepto de grupo de empresas a efectos laborales y sus repercusiones en cuanto al “contagio” – si se me permite la expresión – de responsabilidad (cap. II), sino que contiene, asimismo, un intenso ejercicio de reflexión y crítica al tratamiento jurídico de los grupos de empresas en ámbitos conexos, como lo son: las modificaciones contractuales y la subcontratación o cesión de trabajadores que pudiese suponer la circulación de trabajadores entre las empresas del mismo grupo (cap. III), o la sucesión de empresa a raíz de las diversas estrategias de configuración del grupo empresarial (cap. IV), pero también se cuestiona la ausencia del grupo como ámbito de referencia a la hora de regular el despido colectivo (cap. V) y plantea numerosos interrogantes en

* Profesor Ayudante Doctor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universitat de València (España).

cuanto a la configuración legal del grupo en la fase concursal (cap. VI) y, finalmente, ya en términos procesales, tanto en la fase declarativa como de ejecución.

Decía que el índice resuelve solo parcialmente el tipo de controversias o problemas interpretativos que suscita el negocio jurídico consistente en la agrupación de empresas. Y es que, a lo largo del texto son innumerables las ocasiones en las que, con gran maestría y un exquisito uso de la palabra – que facilita su lectura –, se ponen de manifiesto diversos interrogantes a los que ni la legislación – deliberadamente – ni la jurisprudencia – por falta de capacidad o competencia – han sido capaces de solventar o, al menos, de hacerlo de una manera determinante. En ocasiones, ni la doctrina judicial, ni siquiera la doctrina científica, son pacíficas, y es en esos escenarios – en esas “tierras movedizas” – donde Carolina Blasco demuestra un profundo conocimiento, no solo de los aspectos exclusivamente jurídicos, sino también de la evolución y la tendencia que viene presentando el mercado de bienes y servicios y los modelos de estrategia empresarial y de organización del trabajo ante cambios derivados de la globalización, la revolución tecnológica o el reto global que ha supuesto la expansión de la Covid-19, sin ir más lejos¹.

Así pues, tanto, por un lado, la relevancia de los fenómenos de descentralización productiva, externalización, deslocalización o la propia agrupación de empresas², como, por otro lado, la idoneidad curricular de la firmante³, constituyen dos de los principales motivos que justifican la publicación de esta monografía, que ya ha pasado a ser una obra de referencia entre la doctrina mercantilista y laboralista, y debería ser tenida en cuenta, por supuesto, a la hora de redactar el anunciado *Estatuto de las personas trabajadoras para el siglo XXI*⁴.

Desde luego, no son pocas ni menores las consecuencias que, en el ámbito laboral, pueden generar los grupos de empresas, por supuesto cuando estos son creados con ánimo fraudulento, pero también cuando los mismos son lícitos – he aquí una máxima que defiende Blasco en el conjunto de la obra –, pudiendo destacarse la necesidad de identificar a la persona empleadora, individual o compleja; no obstante, ello determinará, desde el punto de vista

¹ *Vid.*, por ejemplo, la introducción y las pp. 87-96.

² Tal y como afirma la A., el grupo de empresas destaca sobre el resto de problemática en cuanto a su frecuencia, litigiosidad, transcendencia práctica, riqueza de matices y la inexistencia de base legal.

³ De entre su vasta y variada obra, cabe rescatar ciertas publicaciones acerca del personal de alta dirección, la transmisión de empresa, el despido colectivo o el propio grupo de empresas.

⁴ Se remite al sitio internet www.net21.org.

procesal, quién será la parte demandada – evitando, así, el riesgo de demandar a empresario erróneo – y, en línea con ello, desde la perspectiva material, el centro de imputación de las diversas responsabilidades con respecto a determinados trabajadores. En cambio, parece que la carga de la prueba – de la existencia de grupo de empresas a efectos laborales – resulta cada vez más difícil para quien mayoritariamente actúa como demandante – la parte débil, recuérdese, de la relación laboral –, lo cual promueve la ineficacia de las normas laborales.

Ante una jurisprudencia disonante y la mencionada dificultad probatoria, en la página 57 de la monografía se observa un punto de inflexión. A juicio de la profesora Blasco Jover, buena parte de los problemas jurídico-laborales en torno a los grupos de empresas podrían evitarse o reducirse si se tendiese a unificar el concepto jurídico de los grupos de empresas a efectos mercantiles y laborales con base en la “dirección unitaria” como elemento definitorio y, sobre todo, extendiendo la presunción de empresa de grupo y el régimen de responsabilidad a imagen y semejanza a como se realizó en el asunto *TRAGSA*⁵. Tesis que defenderá, más tarde, en cada uno de los apartados de la obra⁶.

En cuanto al mencionado régimen de responsabilidad, la autora realiza una propuesta en cierto sentido rompedora y a contracorriente respecto de la doctrina laboralista mayoritaria en tanto que, ante la condena solidaria que suele aplicarse a los grupos de empresas fraudulentos o patológicos, aboga por una diversificación del régimen de responsabilidad, de manera que (explicado aquí *grosso modo*): a) en los grupos verticales o por subordinación se aplique una responsabilidad subsidiaria, b) en los grupos de empresa horizontales o por coordinación se prevea una responsabilidad mancomunada y, finalmente, c) se reserve la responsabilidad solidaria a aquellos grupos de empresa que hayan actuado de manera fraudulenta.

Por otro lado, habida cuenta de que la circulación de trabajadores en el marco de un grupo de empresas constituye un privilegio jurisprudencialmente consentido pero que, ciertamente, «choca frontalmente con lo que dispone el art. 43 ET», el cap. III no queda limitado a este debate sino que, de forma amena, conduce al lector o lectora a reflexionar acerca de si otros preceptos jurídicos como los referidos a modificaciones típicas del contrato de trabajo (movilidad funcional, geográfica o modificaciones sustanciales *ex* arts. 39, 40 y 41 ET) no deberían incluir alguna regla que rijan exclusivamente en el ámbito de los grupos de

⁵ STS 20 octubre 2015, rec. 172/2014.

⁶ Nótese, por ejemplo, cómo se aboga, en el cap. IV, por que sea la empresa que asume la dirección unitaria quien se entienda que actúa como cedente en el marco de ciertas transmisiones de empresa, incluso aunque formalmente no sea aquella la empleadora.

empresas, puesto que es evidente que tales artículos están redactados pensando en la existencia de «una estructura organizativa y económica individualmente considerada». La autora plantea diferentes tesis, con sus diferentes matices y advirtiendo de las ventajas y riesgos de cada una de ellas, llegando a enlazar su discurso con otras posibles instituciones afectadas (*v. gr.*, las contratas y subcontratas de propia actividad, *ex art.* 42 ET) y con la particular tesitura del empleado en misión o de la movilidad del personal de alta dirección, marcándose la debida diferencia respecto a las consecuencias jurídicas (suspensión/extinción del contrato) con aquella movilidad consistente en una promoción de una relación laboral común a una relación laboral especial de alta dirección.

Al art. 44 ET, esto es, aquel que regula la sucesión o transmisión de empresa en su vertiente laboral, le dedica un capítulo completo, que resuelve respondiendo a las típicas preguntas que se plantean en este punto. A saber, *quién* es el empresario transmitente, *cómo* o conforme a qué operaciones jurídicas se transmite y *qué* se transmite.

La revisión de la norma laboral básica finaliza con una propuesta *de lege ferenda* por la que se invita a reformar el art. 51 ET para integrar al grupo de empresas como unidad comercial y de referencia (p. 154), aportando soluciones razonables ante la menor protección a la que se ven sometidas las personas trabajadoras.

Pues bien, considerando lo hasta aquí señalado, puede concluirse calificando el estudio realizado como “oportuno”, puesto que no solo es un intento laborioso de atajar o proveer de soluciones legales, interpretativas y prácticas ante ciertas “controversias” en la actualidad solo parcialmente satisfechas, sino que lo hace, además, con ocasión de la reciente publicación de una nueva Ley Concursal. Y la profesora no desaprovecha la ocasión de criticar el reducido ámbito subjetivo que la normativa concursal reconoce al grupo de empresas, así como, por otra parte, la deriva legislativa hacia el reforzamiento de la competencia del juez del concurso en detrimento del orden social y, en fin, la extensión de la “teoría del perímetro”.

Para terminar, es de justicia señalar que la solvencia, el raciocinio y el esfuerzo argumentativo que impera en cada uno de los problemas abordados, que son numerosos, correctamente hilados y bien podrían haberse limitado a aspectos sustantivos, se ven completados, gracias a la ambición, generosidad y buen criterio de la autora, por un último apartado dedicado a ciertas *controversias* procesales – muchas de ellas ya tradicionales – en el ámbito de las agrupaciones empresariales: desde la identificación y el llamamiento a la “empleadora” como parte demandada, hasta quién debe constituir el depósito o, en su caso, pagar el importe de la condena, así como diferentes dudas que surgen ya en fase ejecutiva.

En resumidas cuentas, el trabajo que aquí se ha reseñado recoge un análisis metódicamente solvente y materialmente enriquecedor. En consecuencia, como acostumbra a decir el profesor Rojo Torrecilla en su apreciado blog: *pasen y lean*.

Red Internacional de ADAPT



ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”, construyendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y de trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternational.it.

