

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

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

Directores Científicos

Mark S. Anner (*Estados Unidos*), Pablo Arellano Ortiz (*Chile*), Arturo Bronstein (*Argentina*), Martín Carillo (*Perú*), Lance Compa (*Estados Unidos*), Luis Enrique De la Villa Gil (*España*), Jordi García Viña (*España*), Adrián Goldin (*Argentina*), Ana Virginia Gomes (*Brasil*), Julio Armando Grisolia (*Argentina*), Óscar Hernández (*Venezuela*), María Patricia Kurczyn Villalobos (*México*), Manuel Luque (*España*), Lourdes Mella Méndez (*España*), Antonio Ojeda Avilés (*España*), Barbara Palli (*Francia*), Roberto Pedersini (*Italia*), Rosa Quesada Segura (*España*), Juan Raso Delgue (*Uruguay*), Carlos Reynoso Castillo (*México*), Raúl G. Saco Barrios (*Perú*), Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*), Malcolm Sargeant (*Reino Unido*), Michele Tiraboschi (*Italia*), Anil Verma (*Canada*), Marly Weiss (*Estados Unidos*), Marcin Wujczyk (*Polonia*)

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)
Michele Tiraboschi (*Italia*)

Comité de Redacción

Graciela Cristina Del Valle Antacli (*Argentina*), Ricardo Barona Betancourt (*Colombia*), Omar Ernesto Castro Güiza (*Colombia*), María Alejandra Chacon Ospina (*Colombia*), Silvia Fernández Martínez (*España*), Paulina Galicia (*México*), Helga Hejny (*Reino Unido*), Noemi Monroy (*México*), Juan Pablo Mugnolo (*Argentina*), Eleonora Peliza (*Argentina*), Salvador Perán Quesada (*España*), Alma Elena Rueda (*México*), Lavinia Serrani (*Italia*), Esperanza Macarena Sierra Benítez (*España*), Carmen Solís Prieto (*España*), Francesca Sperotti (*Italia*), 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*)

El impacto laboral de los grupos de empresa: una asignatura pendiente en el Derecho del Trabajo español

Juan Carlos GARCÍA QUIÑONES*

RESUMEN: Los grupos de empresa constituyen en España un paradigma de desafección del Derecho del Trabajo respecto de la realidad social. Y ello, sobre la base de que, por un lado, se aprecia una persistente actitud silente del legislador frente a su existencia; mientras que, por otro lado, se constata la dimensión tan amplia que ha adquirido semejante fórmula de configuración empresarial en el contexto de los procesos de unidad de mercado y transnacionalización económica. Nos proponemos elaborar en el presente estudio un análisis panorámico de las principales cuestiones relacionadas con los grupos de empresas en España, algunas de ellas todavía no resueltas – o en su caso, mal resueltas – dentro del ordenamiento español, con el auxilio inestimable que ha brindado la jurisprudencia del Tribunal Supremo, asumiendo en ocasiones funciones más “creacionistas” que “interpretativas”.

Palabras clave: Grupos de empresa, flexibilidad, globalización.

SUMARIO: 1. Introducción. 2. Tratamiento legal de los grupos de empresas en las distintas ramas del ordenamiento jurídico. 2.1. En el ámbito del Derecho Mercantil. 2.2. En el ámbito del Derecho Fiscal. 2.3. En el ámbito del Derecho Laboral. 3. Tratamiento jurisprudencial de los grupos de empresas: la inestimable aportación del Tribunal Supremo. 3.1. Doctrina general. 3.2. Licitud de la circulación de trabajadores en el grupo de empresas. 3.3. Aplicación de la doctrina del levantamiento del velo. 3.4. Responsabilidad solidaria. 3.5. Extensión en el ejercicio del poder disciplinario. 3.6. Supuestos de admisión de la existencia de grupo de empresas. 3.7. Supuestos de inadmisión de la existencia del grupo de empresas. 4. Valoración conclusiva. 5. Bibliografía.

* Profesor Contratado Doctor (Acreditado como Profesor Titular) de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Facultad de Derecho. Universidad Complutense de Madrid.

1. Introducción

Los grupos de empresa constituyen un paradigma de desafección legislativa respecto de la realidad social, tanto más evidente cuanto más tiempo transcurre con la combinación de factores que concurren. De un lado, la persistente actitud silente del legislador frente a su existencia, y de otro lado, la dimensión tan amplia que ha adquirido semejante fórmula de configuración empresarial en el contexto de los procesos de unidad de mercado y transnacionalización económica¹. En cualquier caso, la condición esquiiva que acompaña a la figura no es monopolio de nuestro sistema jurídico². La complejidad inherente a los grupos de empresa puede hacer que, evaluación jurídica aparte, resulte difícil también su percepción como realidad³, del mismo modo que la estructura flexible del grupo encuentra una resistencia natural a dejarse influenciar por instituciones formales y estáticas⁴.

El Derecho Social Comunitario se reivindica como referencia importante respecto de las empresas agrupadas, también en el plano colectivo, en relación con la solución dada para el comité de empresa europeo o sobre el procedimiento de información y consulta a los trabajadores en las

¹ Para el estudio de los grupos de empresas, desde la dinámica descentralizadora, en base a las estrategias más recientes de localización empresarial, véase Alemán Páez, F., “Unidad de mercado y grupo de empresas: algunos puntos críticos”, *Relaciones Laborales*, tomo I, 2007, pp. 313 y ss. Para el examen de la normativa comunitaria sobre empresarios complejos en el plano del Derecho Social y la aproximación a la figura en el Derecho español, véase Fernández López, M^aF., “Las transformaciones del empleador y sus consecuencias en Derecho del Trabajo. Una jurisprudencia «denta y suave»”, *Relaciones Laborales*, n. 4, 2009, pp. 13 y ss. En relación con el tratamiento normativo del grupo de empresas como ámbito complejo de organización laboral, a partir de un análisis comunitario, nacional y comparado, véase también Baz Rodríguez, J., *Las relaciones de trabajo en la empresa de grupo*, Comares, Granada, 2002, pp. 78 y ss.

² En relación con algunas de las cuestiones trascendentes que suscita la figura en el ordenamiento jurídico francés, véase Duhautois, R. y Lagarde, P., “Entreprises de groupe ou entreprises indépendantes: quel impact sur les réallocations d’emplois?”, *Économie et Statistique*, n. 380, 2004, pp. 63 y ss.; Boulmier, D., “Destruction des emplois: une nécessaire responsabilisation des groupes, par une substitution du groupe réel au groupe virtuel”, *Droit Social*, n. 1, 1998, pp. 44 y ss.; Picca, G., “Le droit du travail à l’épreuve de l’économie. À propos des licenciements collectifs pour motif économique dans les groupes de sociétés”, *Droit Social*, n. 1, 1994, pp. 26 y ss.

³ Nogler, L., “Gruppo di imprese e diritto del lavoro”, *Lavoro e Diritto*, n. 2, 1992, p. 292.

⁴ Treu, T., “Gruppi di imprese e relazioni industriali: tendenze europee”, *Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali*, n. 40, 1988, p. 641.

empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria⁵. La consolidación del escenario descrito en el ordenamiento español, apenas matizado con referencias legales, siempre indirectas o parciales desde el Derecho del Trabajo, provoca importantes consecuencias en el ámbito laboral, cuya constatación es también pauta repetida en la práctica totalidad de estudios doctrinales⁶.

Entre todas las perspectivas de análisis, nos interesan particularmente dos. Desde el punto de vista del ordenamiento jurídico, concebido como sistema de reglas, el silencio legal sobre los grupos de empresa ha abierto una distancia considerable entre interrogantes y respuestas, o si se quiere, entre problemas y soluciones que genera y demanda respectivamente, a partes iguales, el asentamiento de esta realidad empresarial en el tráfico jurídico.

Semejante separación no puede traducirse, en ningún caso, en una ausencia de remedio para solventar cualquier controversia relacionada con la materia, por más que tenga un coste cierto en términos de déficits referenciales para resolver cada problemática particular. Gráficamente podría decirse que, sin los pilares de las normas legales, la jurisdicción se ha visto obligada a transitar, en materia de grupos de empresa, por puentes que ha debido construir ella misma para cohonestar, con la solvencia que es debida, las orillas respectivas del conflicto y de la solución en Derecho. Con el gravamen añadido de la imposibilidad de dotar de un tratamiento único a los diversos supuestos de agrupación o

⁵ En este sentido, véase Fernández López, M^a F., “Las transformaciones del empleador y sus consecuencias en Derecho del Trabajo. Una jurisprudencia «lenta y suave»”, *óp. cit.*, pp. 18-23; Casas Baamonde, M^aE., “Subsidiariedad y flexibilidad del ordenamiento comunitario y participación de los trabajadores en empresas y grupos”, *Relaciones Laborales*, vol. I, 1993, pp. 59-70; Moneré Pérez, J.L., “Los Comités de Empresa Europeos: Los derechos sociales de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria”, *Tribuna Social*, n. 98, 1999, pp. 29 y ss.; Gómez Gordillo, R., “El comité de empresa europeo”, AA.VV. (Coords. Escudero Rodríguez, R. y Mercader Uguina, J.R.), *Manual Jurídico de los Representantes de los Trabajadores*, La Ley, Las Rozas de Madrid, 2004, pp. 413 y ss.

⁶ A título ejemplificativo, véase Alemán Páez, F., “Unidad de mercado y grupo de empresas: algunos puntos críticos”, *óp. cit.*, p. 324; Pérez de los Cobos Orihuel, F., “El «desvelo» de los grupos de empresa”, *Aranzadi Social*, vol. V, Parte Estudio, 1998, p. 448; Apilluelo Martín, M., “Grupo de empresas y Derecho del Trabajo”, *Actualidad Laboral*, tomo I, 1996, pp. 335 y ss.; Fernández López, M^aF., “Las transformaciones del empleador y sus consecuencias en Derecho del Trabajo. Una jurisprudencia «lenta y suave»”, *óp. cit.*, pp. 23 y ss.; Cruz Villalón, J., *La representación de los trabajadores en la empresa y en el grupo*, Trotta, Madrid, 1992, pp. 191 y ss.; Baz Rodríguez, J., *Las relaciones de trabajo en la empresa de grupo*, *óp. cit.*, pp. 78-85; Cruz Villalón, J., “Notas acerca del régimen contractual laboral en los grupos de empresa”, *Temas Laborales*, n. 38, 1996, pp. 31 y ss.

vinculación de empresas que discurren en la vida económica, como han coincidido en constatar jurisprudencia⁷ y doctrina⁸. Configuración irregular que explica bastantes de los problemas suscitados en relación con la creación jurisprudencial del “tipo” “grupo de empresas” y las repercusiones sobre su régimen jurídico laboral, en relación con la inseguridad jurídica, movilidad de los trabajadores en el seno del grupo, ampliación de los límites de la buena fe contractual o descuelgues salariales al tiempo de verificar la situación económica negativa de la empresa⁹.

En segundo lugar, desde la dimensión del trabajador, la sobreactuación de la jurisdicción en el ejercicio de su función integradora del ordenamiento jurídico, conforme refiere el artículo 1.6 del Código Civil¹⁰, condicionada por la inacción del legislador, ha revertido efectos gravosos para el trabajador, en términos de pérdida de derechos, durante un espacio muy prolongado de tiempo. A falta de referente legal, hasta la conformación de una jurisprudencia solvente que introduce pautas de equilibrio entre los intereses contrarios, atenuando los perjuicios provocados por la ausencia de normas, la elaboración jurisdiccional ha requerido de un tiempo muy extenso para unificar criterios en torno a las materias nucleares suscitadas con ocasión de los grupos de empresas. Lentitud reconocida por la propia jurisprudencia en alguna ocasión, llevada también por la prudencia, sopesando la dificultad que genera la ausencia de referencia legal en el tratamiento de la relación individual de trabajo, con intervenciones recurrentes en materia de impugnación del despido, condenas de readmisión y abono de los salarios de tramitación, hasta el punto de calificar la construcción jurisprudencial todavía como en fase inicial¹¹.

La secuencia arranca con la implantación de una realidad – grupos de empresa – en una zona gris del Derecho, carente de reconocimiento legal explícito pero sin ninguna prohibición expresa. Continúa con un proceso lento de sedimentación, objetivación, sistematización y concienciación sobre los desajustes que genera para el trabajador – parte débil del contrato de trabajo – y para el sistema en su conjunto, que ha llevado a la jurisdicción a transitar por estadios distintos para responder a las principales cuestiones que provocan, singularmente, en materia de

⁷ STS de 3 de mayo de 1990 (RJ 1990, 3946).

⁸ En este sentido, véase Alemán Páez, F., “Unidad de mercado y grupo de empresas: algunos puntos críticos”, *óp. cit.*, pp. 324 y ss.

⁹ En este sentido, véase Pérez de los Cobos Orihuel, F., “El «desvelo» de los grupos de empresa”, *óp. cit.*, pp. 447 y ss.

¹⁰ STS de 30 de enero de 1990 (RJ 1990, 233).

¹¹ STS de 30 de junio de 1993 (RJ 1993, 4939).

comunicación de la responsabilidad empresarial con un criterio de solidaridad, ausente un concepto legal de los mismos. Y prosigue – al día de hoy – con la consolidación de una jurisprudencia asentada, correctora de excesos pretéritos. Proceso donde la doctrina, quizás por el devenir de los acontecimientos, ha asumido un papel de segundo orden, en ocasiones también excesivamente complaciente con la construcción jurisprudencial¹².

En cualquier caso, el progresivo perfeccionamiento de la labor jurisdiccional sobre grupos de empresa, llevado a sus últimas consecuencias, pudiera acabar provocando la mutación de su configuración actual hacia otra distinta, carente también de normativa específica, para reproducir un proceso similar al seguido con los grupos de empresas, con la simple estrategia de ganar tiempo. Es una constante repetida el anhelo de actuar con liberalidad, dentro de los márgenes amplios de la desregulación, hasta tanto se forje una respuesta jurídica suficientemente certera con intervención legal, jurisprudencial o doctrinal. En definitiva, un salto de evolución más en esa contraposición endémica entre economía o mercado y valor social, representados en el plano jurídico por el Derecho de la Competencia y el Derecho del Trabajo, respectivamente.

En el presente estudio nos proponemos elaborar un análisis panorámico de las principales cuestiones relacionadas con los grupos de empresas, con el auxilio inestimable que ofrece la jurisprudencia desde su actuación impostada, en ocasiones más creacionista que interpretativa, sobre las principales cuestiones que plantean en el ámbito de las relaciones laborales. Concebido el grupo como paradigma de renovación en las formas de organización empresarial, con consecuencias en las relaciones de trabajo.

2. Tratamiento legal de los grupos de empresas en las distintas ramas del ordenamiento jurídico

Con la premisa de la falta de interés evidenciada por el legislador para regular de modo integral la figura de los grupos de empresas, las referencias legales en torno a los mismos se distribuyen, básicamente, en

¹² Elemento que subraya Pérez de los Cobos Orihuel, F., “El «desvelo» de los grupos de empresa”, *óp. cit.*, pp. 448 y ss., criticando la excesiva complacencia evidenciada por la doctrina sobre la elaboración jurisprudencial de los grupos de empresas, al tiempo que analiza los puntos débiles de la misma, por ejemplo, en orden a la tendencia expansiva del “tipo” “grupo laboral de empresas”.

tres ramas del ordenamiento jurídico, correspondientes a las disciplinas de Derecho Mercantil, Derecho Fiscal y Derecho del Trabajo, bien que con un nivel desigual de atención en cada caso, siendo el Derecho Laboral el que sale con saldo más desfavorable en este sentido, insensible a las repercusiones de la configuración del empresario como grupo de empresas en las relaciones de trabajo.

2.1. En el ámbito del Derecho Mercantil

En el Derecho Mercantil merecen subrayarse los tratamientos sobre las Agrupaciones de Interés Económico (Ley 12/1991, de 29 de abril), las Agrupaciones de Empresarios (con aplicación del artículo 42 del Código de Comercio), el artículo 18 del Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital y el artículo 4 de la Ley 24/1988, de 28 de julio, del Mercado de Valores); y las Uniones Temporales de Empresas (Ley 18/1982, de 26 de mayo, modificada por la Ley 12/1991, de 29 de abril).

En relación con la materia nuclear que se plantea, los artículos 42 del Código de Comercio, 18 de la Ley de Sociedades de Capital y 4 de la Ley del Mercado de Valores disponen una configuración diferenciada en su definición respectiva del grupo de empresas. El artículo 42 del Código de Comercio configura el concepto de grupo de sociedades de forma estricta, caracterizado por el control de una empresa por otra, porque posee la mayoría de votos en ella; porque dispone de tal mayoría por acuerdos con otros socios; por la facultad de nombrar y revocar a la mayoría de sus administradores; o por haberlo hecho así en tres ejercicios. En contraposición, el artículo 18 de la Ley de Sociedades de Capital refiere un concepto más flexible del grupo de empresas, atendiendo al dato de que una sociedad “pueda ejercer una influencia dominante” sobre la actuación de otra. Flexibilidad que asume también el artículo 4 de la Ley del Mercado de Valores, en referencia a la dirección unitaria.

2.2. En el ámbito del Derecho Fiscal

En el Derecho Fiscal, las referencias legislativas a los grupos de empresa han sido menores que en el Derecho Mercantil, básicamente, el artículo 38 de la Ley 10/1985, de 26 de abril, *de modificación parcial de la Ley General Tributaria*, actualmente derogada; y el Real Decreto 537/1997, de 14 de abril, *por el que se aprueba el Reglamento del Impuesto sobre Sociedades*, sustituido

después por el Real Decreto 1777/2004, de 30 de julio, por el que se aprueba el Reglamento del Impuesto sobre Sociedades, reemplazado a su vez por el vigente actualmente Real Decreto 634/2015, de 10 de julio, por el que se aprueba el Reglamento del Impuesto sobre Sociedades.

2.3. En el ámbito del Derecho Laboral

En el ámbito del Derecho del Trabajo, las referencias a los grupos de empresa se concretan en el artículo 3 y la Disposición Adicional Cuarta del Real Decreto-Ley 1/1992, de 3 de abril, *de medidas urgentes sobre fomento del empleo y protección por desempleo*, transformado después en la Ley 22/1992, de 30 de julio, de idéntica denominación; el artículo 7 del Real Decreto 830/1985, de 30 de abril, *sobre empresas pesqueras conjuntas*; el artículo 51.14 del ET; la Ley 10/1997, de 24 de abril, *sobre derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresa de dimensión comunitaria*, modificada por la Ley 44/1999, de 29 de noviembre¹³; amén de algunas alusiones puntuales en el ámbito procesal, por referencia a los artículos 16.5 y 80.1.b) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social

Al margen de la vaga y no siempre aplicable referencia del artículo 1.2 del Estatuto de los Trabajadores, cuando menciona como empresarios a las comunidades de bienes que reciben la prestación de servicios¹⁴. Es decir, en relación con los grupos de empresa se abandona la estela marcada con el citado precepto estatutario, que cualifica al ordenamiento español, en el contexto del análisis comparado, como el único que contempla una definición legislativa general del empresario a los fines de la aplicación del Estatuto de los Trabajadores¹⁵. Concepto de empresario laboral general que se corresponde con el contenido en el artículo 1.2 del Estatuto de los Trabajadores, toda vez que la noción de empresario laboral de mínimos que se desprende de los artículos 43 y 44 del Estatuto de los Trabajadores no constituye un fin en sí misma, no pudiendo interpretarse al margen de los supuestos de hecho para los que la norma la ha diseñado¹⁶.

¹³ Ampliamente, sobre la posible extensión de la Ley 10/1997, de 24 de abril, como modelo de regulación para las empresas de grupo de base estatal, véase Terradillos Ormaetxea, E., *La representación colectiva de los trabajadores en los grupos de empresas (Modernas fórmulas de regulación)*, CES, Madrid, 2000, pp. 237 y ss.

¹⁴ STS de 30 de junio de 1993 (RJ 1993, 4939). Para el análisis de la comunidad de bienes en el ámbito laboral, extensamente, véase Desdentado Daroca, E., *La personificación del empresario laboral (Problemas sustantivos y procesales)*, Lex Nova, Valladolid, 2006, pp. 246 y ss.

¹⁵ En este sentido, véase Nogler, L., “Gruppo di imprese e diritto del lavoro”, *óp. cit.*, pp. 293 y ss.

¹⁶ Fernández López, M^oF., “Las transformaciones del empleador y sus consecuencias en

Las referencias señaladas evidencian la ausencia de una regulación específica y sistemática de los grupos de empresa, caracterizando el agrupamiento empresarial como una realidad económica más que jurídica, del mismo modo que el concepto “grupo de empresa” tiene una base fundamentalmente teórica¹⁷. En verdad, la contraposición que se presenta no es tal, porque el reconocimiento de la vertiente económica no excluye necesariamente la vertiente jurídica. En el supuesto de los grupos de empresa sucede más bien lo contrario, por más que la cobertura jurídica ofrecida haya sido primero inexistente, después deficiente, en cualquier caso lenta y auspiciada por un actor impostado como es la jurisdicción.

Sea como fuere, donde no existe disenso es en la ausencia de una definición general del grupo de empresas en el Derecho del Trabajo. La Disposición Adicional Cuarta de la Ley 22/1992, de 30 de julio, *de medidas urgentes sobre fomento del empleo y protección por desempleo* contenía una versión de esa definición general, por más que su descripción estuviera orientada al ámbito del fomento de la contratación indefinida, cuando refería que “*A los efectos de lo establecido en la presente Ley se considerarán pertenecientes a un mismo grupo las empresas que constituyan una unidad de decisión porque cualquiera de ellas controla directa o indirectamente a las demás. Se entenderá que existe control de una empresa dominada por otra dominante cuando se encuentre en alguno de los casos del apartado 1 del artículo 42 del Código de Comercio*”. En cualquier caso, definición derogada más tarde por el Real Decreto-Ley 9/1997, de 16 de mayo, *por el que se regulan incentivos en materia de Seguridad Social y de carácter fiscal para el fomento de la contratación indefinida y la estabilidad en el empleo*.

En el momento presente persiste únicamente, por tanto, la definición que contiene el artículo 3 de la Ley 10/1997, de 24 de abril, *sobre derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresa de dimensión comunitaria*, cuando bajo la rúbrica de “Definiciones”, refiere en su núm. 1.3º que “*a los efectos de esta Ley*” se entiende por grupo de empresas “*el formado por una empresa que ejerce el control y las empresas controladas*”. Concepto que precisa mucho más en relación con el grupo de empresas de dimensión comunitaria, considerando como tal aquél que reúna las condiciones siguientes: a) Emplear 1000 trabajadores o más en el conjunto de los Estados miembros; b) Comprender, al menos, dos empresas del grupo en Estados miembros diferentes; c) Que al menos una empresa del grupo emplee 150 trabajadores o más en un Estado miembro y que, al menos, otra de las empresas del grupo emplee 150 trabajadores o más en otro Estado miembro. Diferencia de tratamiento, amplio y estricto

Derecho del Trabajo. Una jurisprudencia «lenta y suave», *óp. cit.*, pp. 15 y ss.

¹⁷ STS de 25 de junio de 2009 (RJ 2009, 3263).

respectivamente, en un mismo precepto que regula dos versiones distintas del grupo de empresas, general y cualificada, merecedora de una atención particular para valorar la alternativa más favorable desde la salvaguarda de los derechos de los trabajadores.

Definiciones coincidentes, por lo demás, con las contenidas en el artículo 2 de la Directiva 94/45/CE del Consejo, de 22 de septiembre de 1994, *sobre la constitución de un comité de empresa europeo o de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria*¹⁸, tanto en relación al grupo de empresas (artículo 2.b) como respecto al grupo de empresas de dimensión comunitaria (artículo 2.c)¹⁹. Regulación que acentúa el “ruido” provocado por el silencio normativo a nivel interno, particularmente, en materia de reconocimiento legal de órganos de representación del grupo de empresas en su dimensión nacional, por contraste con lo dispuesto para el comité de grupo de empresas en el ordenamiento comunitario. Al margen de este dato, la ausencia en la legislación española de un concepto general del grupo de empresas obliga a decantar la preferencia por una noción amplia de grupo, basada en la dirección unitaria, aunque por razones de orden práctico resulte necesario presumir esa unidad de decisión en los supuestos donde exista una relación de dominio o control.

3. Tratamiento jurisprudencial de los grupos de empresas: la inestimable aportación del Tribunal Supremo

El tratamiento jurisprudencial de los grupos de empresas tiene una trayectoria muy extensa en el tiempo, si se atiende a las primeras resoluciones del Tribunal Supremo²⁰, desde una concepción inicial donde la pertenencia al grupo se consideraba un dato irrelevante para la óptica laboral, aceptada la independencia jurídica y la responsabilidad separada de las sociedades del grupo, por más que se diera entrada a desviaciones en supuestos muy excepcionales: a) por la realidad en la atribución de la condición de empresario; b) por la doctrina del empresario aparente; c) con base en el fraude de ley.

¹⁸ Diario Oficial n. L 254 de 30/09/1994.

¹⁹ En relación con el papel desempeñado por el Derecho Comunitario sobre la propuesta del Comité de Empresa Europeo, la propuesta de Directiva sobre la posición de los trabajadores en la Sociedad Anónima Europea y la Directiva de modificación de la Directiva sobre despidos colectivos, véase Cruz Villalón, J., *La representación de los trabajadores en la empresa y en el grupo*, *óp. cit.*, pp. 196 y ss.

²⁰ SSTs de 5 de enero de 1968 y 19 de mayo de 1969.

El salto de calidad en la evolución hacia un tratamiento más moderno en la conformación del criterio jurisdiccional tiene lugar con la STS de 3 de mayo de 1990²¹, por la sistematización que realiza de la doctrina, persistiendo en la regla general de responsabilidad separada de las sociedades integrantes del grupo, pero admitiendo la trascendencia laboral del mismo en determinadas circunstancias, o cuando semejante dato va acompañado de elementos adicionales²². Jurisprudencia que ha tomado conciencia sobre la consolidación de su doctrina en materia de grupos de empresas²³, en contra de opiniones doctrinales que reclaman giros sobre cuestiones puntuales, como tendremos ocasión de analizar en los epígrafes que siguen a continuación.

3.1. Doctrina general

Desde el punto de vista formal, los componentes del grupo de empresas gozan de autonomía y personalidad jurídica propia como personas – físicas o jurídicas –, como empresas diferenciadas que son, si bien la concentración, el grupo, genera vínculos económicos y organizativos derivados del propósito principal para la obtención de un fin empresarial común, conformando una unidad económica que se proyecta sobre todas las empresas que lo componen, con reflejo en una acción unitaria frente al exterior. De este modo, el núcleo del grupo de empresas está en la dominación – empresa dominante – y situación de dependencia, y en la unidad de dirección. Planteamiento que está en la base de las normas de protección a los acreedores, a los componentes minoritarios y a los trabajadores²⁴. En cualquier caso, se ha matizado también que el grupo de empresas, a efectos laborales, no es un concepto de extensión equivalente al grupo de sociedades del Derecho Mercantil²⁵.

La jurisprudencia más reciente sobre grupos de empresa admite como válida la definición amplia del “grupo empresarial”, a partir de la dirección unitaria y presumible por la situación de control²⁶. Las consecuencias

²¹ STS de 3 de mayo de 1990 (RJ 1990, 3946).

²² En relación con los ejes básicos de la construcción del grupo de empresas en la jurisprudencia, véase Alemán Páez, F., “Unidad de mercado y grupo de empresas: algunos puntos críticos”, *óp. cit.*, pp. 329-332.

²³ Fernández López, M^a F., “Las transformaciones del empleador y sus consecuencias en Derecho del Trabajo. Una jurisprudencia «lenta y suave»”, *óp. cit.*, p. 24.

²⁴ STS de 30 de junio de 1993 (RJ 1993, 4939).

²⁵ STS de 3 de noviembre de 2005 (RJ 2006, 1244).

²⁶ STS de 25 de junio de 2009 (RJ 2009, 3263).

jurídico-laborales de los grupos de empresa no son siempre las mismas, dependiendo de su configuración, de las características funcionales de la relación de trabajos y del aspecto de estar afectado por el fenómeno, real o ficticio, de empresarios. Se han utilizado criterios diversos para optar por una u otra de las soluciones posibles, como la realidad en la identificación del empresario, en virtud del cual debe considerarse como tal, conforme al artículo 1.2 del Estatuto de los Trabajadores – y su antecesor, el artículo 5 de la Ley de Contrato de Trabajo –, quien organiza y recibe efectivamente la prestación de servicios²⁷, la exigencia de la buena fe, el rechazo del fraude de ley y la valoración de la responsabilidad solidaria, como la solución normal de las situaciones de pluralidad empresarial que inciden sobre la relación individual de trabajo, de acuerdo con el ordenamiento vigente²⁸.

Por otra parte, el grupo de empresas, cuando existe, opera frente a los trabajadores como empresario real y único. Consideración indiscutida frente a los derechos de los trabajadores, pero aceptada también por la jurisprudencia respecto de algunas obligaciones de éstos con respecto al empresario, por ejemplo, considerando que existe trasgresión de la buena fe cuando se trabaja para una tercera empresa cuya actividad coincide con una de las empresas del grupo, aunque no sea concretamente aquella para la que de hecho se está trabajando. Esto es, se considera al grupo de empresas como un empresario único²⁹.

Finalmente, la posición natural de debilidad del trabajador frente al empresario en el marco del contrato de trabajo tiene, en relación con los grupos de empresa, una manifestación importante en la asignación de la carga de la prueba sobre su existencia y sus particularidades a quien pretende hacer valer los efectos jurídico-laborales atribuidos a los mismos – normalmente el trabajador –, en los supuestos donde efectivamente

²⁷ SSTs de 6 de mayo de 1981 (RJ 1981, 2103); 8 de octubre de 1987 (RJ 1987, 6973); y 31 de enero de 1991 (RJ 1991, 200). Sentencia, esta última, que completa el listado de referencias legales para el reconocimiento de la subjetividad o responsabilidad del grupo de empresas a efectos laborales, además del ya citado artículo 1.2 del Estatuto de los Trabajadores – y su antecedente, el artículo 5 de la Ley de Contrato de Trabajo –, con una apelación al artículo 9.1 del Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, *por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección*, en referencia al supuesto de promoción interna de un trabajador en la misma empresa o en otra que mantuviese con ella relaciones de grupo u otra forma asociativa similar; para finalizar con una mención al artículo 16.5 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, cuando menciona como comparecientes en el proceso por las comunidades de bienes y grupos a quienes aparezcan como organizadores, directores o gestores de los mismos.

²⁸ STS de 29 de octubre de 1997 (RJ 1997, 7684).

²⁹ STS de 9 de junio de 1995 (RJ 1995, 4885).

concurrer. En este punto la jurisprudencia tiene dicho que la carga de la prueba no ha de llegar necesariamente a la demostración de todas la interioridades negociales o mercantiles del grupo³⁰, pero sí debe alcanzar a las características especiales que tienen relevancia para las relaciones de trabajo³¹, en referencia al funcionamiento integrado o unitario de las organizaciones de trabajo en las empresas del grupo³², la prestación de trabajo indistinta o común, simultánea o sucesiva, a favor de varios empresarios³³ y la búsqueda mediante la configuración artificiosa de empresas aparentes sin sustrato real de una dispersión o elusión de responsabilidades laborales³⁴. Construcción jurisprudencial sobre la distribución de la carga de la prueba que ha merecido un juicio favorable, por su razonabilidad, dadas las particulares circunstancias concurrentes en los grupos de empresas porque, sin eximir de la carga de la prueba al trabajador que sostiene su existencia, se considera suficiente a estos efectos la exigencia de prueba para crear apariencia de grupo, de modo que, creada, compete a la empresa su desvirtuación³⁵.

Con base en pronunciamientos relativamente recientes del Tribunal Supremo³⁶, la doctrina aprecia en la jurisprudencia una propensión, cada vez más acusada, a continuar profundizando en el análisis por encima de la mera proclamación de responsabilidad solidaria, aunque ello no siempre se haga de forma explícita, al tiempo que se constata una flexibilidad mayor en la jurisprudencia contencioso-administrativa³⁷ respecto de la jurisprudencia social al tiempo de evaluar la incidencia de la situación del grupo en la causa económica, y a la inversa, de qué manera puede la empresa en crisis extinguir contratos aunque el grupo al que pertenece no registre pérdidas³⁸.

³⁰ SSTS de 5 de enero de 1968 (RJ 1968, 126); 12 de noviembre de 1974 (RJ 1974, 4050); 11 de diciembre de 1985 (RJ 1985, 6094); y 10 de noviembre de 1987 (RJ 1987, 7838).

³¹ SSTS de 19 de mayo de 1969 (RJ 1969, 2773); y 23 de junio de 1983 (RJ 1983, 3043).

³² SSTS de 6 de mayo de 1981 (RJ 1981, 2103); y 8 de octubre de 1987 (RJ 1987, 6973).

³³ SSTS de 5 de enero de 1968 (RJ 1968, 126); 4 de marzo de 1985 (RJ 1985, 1270); y 7 de diciembre de 1987 (RJ 1987, 8851).

³⁴ SSTS de 11 de diciembre de 1985 (RJ 1985, 6094); 3 de marzo de 1987 (RJ 1987, 1321); 8 de junio de 1988 (RJ 1988, 5256); y 12 de julio de 1988 (RJ 1988, 5802).

³⁵ En este sentido, véase Apilluelo Martín, M., “Grupo de empresas y Derecho del Trabajo”, *óp. cit.*, p. 344.

³⁶ SSTS de 3 de noviembre de 2005 (RJ 2006, 1244); 13 de febrero de 2002 (RJ 2002, 3787); 21 de julio de 2003 (RJ 2003, 7165); y 23 de enero de 2007 (RJ 2007, 1910).

³⁷ STS de 14 de febrero de 2001 (N. Rec. 1672/1998).

³⁸ Fernández López, M^aF., “Las transformaciones del empleador y sus consecuencias en Derecho del Trabajo. Una jurisprudencia «lenta y suave»”, *óp. cit.*, pp. 32 y ss.

3.2. Licitud de la circulación de trabajadores en el grupo de empresas

Como posición de partida, la jurisprudencia se ha mostrado favorable a la licitud general de la circulación de trabajadores en el seno del grupo empresarial, práctica que habrá de considerarse lícita en principio, siempre que se establezcan las garantías necesarias para el trabajador, con aplicación de lo dispuesto en el artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores³⁹. Posición que se alinea con la tolerancia jurisdiccional sobre las puestas a disposición de grupo en el Derecho comparado, complementada con la improvisación de su régimen jurídico, por referencia a las figuras del “distacco” o “commando” en el ordenamiento italiano, o al “détachement” y la “mise à disposition sans but lucratif” en el ordenamiento francés⁴⁰.

Salvo supuestos especiales, los fenómenos de circulación del trabajador dentro de las empresas del mismo grupo no persiguen una interposición ilícita en el contrato para ocultar al empresario real, sino que obedecen a razones técnicas y organizativas derivadas de la división del trabajo dentro del grupo de empresas. Existen así numerosos supuestos posibles de circulación de mano de obra en los grupos de empresa reales, a partir de una primera clasificación que distingue entre la circulación desde la dirección del grupo y la circulación con pluralidad de empleadores⁴¹.

No obstante la licitud general que se predica, salvo que la circulación de trabajadores dentro del grupo empresarial responda a una finalidad fraudulenta derivada de la constitución instrumental de una empresa para

³⁹ En este sentido se pronuncian, reiterando la doctrina de la STS de 26 de noviembre de 1990 (RJ 1990, 8605), entre otras, las SSTS de 30 de junio de 1993 (RJ 1993, 4939); 26 de enero de 1998 (RJ 1998, 1062); 21 de diciembre de 2000 (RJ 2001, 1870); 26 de septiembre de 2001 (RJ 2002, 1270); 23 de enero de 2002 (RJ 2002, 2695); 19 de febrero de 2009 (RJ 2009, 1594); y 25 de junio de 2009 (RJ 2009, 3263). En contra, véase Baz Rodríguez, J., *Las relaciones de trabajo en la empresa de grupo*, cit., pp. 138-156, cuestionando esta conclusión, en el marco de las incertidumbres que genera la subsunción en el artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores del tratamiento de las puestas a disposición de grupo.

⁴⁰ En este sentido, véase Baz Rodríguez, J., *Las relaciones de trabajo en la empresa de grupo*, cit., pp. 130-138. Específicamente, sobre el ordenamiento italiano, véase Corrias, M., “El ejercicio del poder directivo en los grupos de empresas: el «distacco» del trabajador”, *Relaciones Laborales*, vol. II, 2005, pp. 295 y ss.

⁴¹ Para el análisis pormenorizado de los distintos supuestos de circulación de mano de obra en los grupos reales, a partir de una sistemática que distingue entre la circulación desde la dirección del grupo y la circulación con pluralidad de empleadores, véase Arce Ortiz, E.G., *La circulación de trabajadores en el grupo de empresas*, Mergablum, Sevilla, 2003, pp. 104 y ss.

degradar las condiciones de trabajo o determinar la pérdida de garantías por parte del trabajador, se enmarca dentro de la cesión de trabajadores, por ejemplo, mediante los sucesivos mecanismos de puesta a disposición y contratación directa, y como tal cesión, bien que legal, no puede limitar los derechos del trabajador⁴², vigentes las garantías del artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores, por ejemplo en materia de antigüedad, a computar desde el inicio de la cesión, tal como ha tenido ocasión de declarar repetidamente el Tribunal Supremo para supuestos de cesión ilegal de trabajadores por parte de empresa de trabajo temporal⁴³. Antigüedad que debe reconocerse a todos los efectos, retributivos, promocionales e indemnizatorios, de apreciar la vinculación sin solución de continuidad con la empresa dominante en cuya plantilla finalmente se integran los trabajadores, y por aplicación del principio de irrenunciabilidad de los derechos que recoge el artículo 3.5 del Estatuto de los Trabajadores⁴⁴. Máxime cuando la antigüedad compensa la adscripción de un trabajador a la empresa o la experiencia adquirida durante el tiempo de servicios en la misma⁴⁵.

En relación con la movilidad geográfica, la doctrina ha significado la insuficiencia de los indicios jurisprudenciales tasados para el caso de los grupos ficticios, cuya aplicación automática deja escapar muchos supuestos de grupos fraudulentos, del mismo modo que compromete también la inclusión de grupos que no pertenecen a esa clasificación⁴⁶. En esa labor de integración se han defendido posiciones diferenciadas: a) Apelar a la interpretación analógica, desde las referencias legales más próximas, para la valoración legal de los traslados que tienen lugar en el grupo de empresas, que no deben equipararse con los previstos en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, a falta de reglas específicas y sin perjuicio de lo que dispongan los convenios colectivos⁴⁷; b) Declarar la

⁴² En relación con los derechos de los trabajadores objeto de circulación, véase Arce Ortiz, E. G., *La circulación de trabajadores en el grupo de empresas*, cit., pp. 161 y ss.

⁴³ SSTs de 4 de julio de 2006 (RJ 2006, 6419); 3 de noviembre de 2008 (RJ 2008, 6094); y 19 de febrero de 2009 (RJ 2009, 1594).

⁴⁴ STS de 25 de junio de 2009 (RJ 2009, 3263).

⁴⁵ En este sentido, entre otras, SSTs de 16 de mayo de 2005 (RJ 2005, 5186); 7 de junio de 2005 (RJ 2005, 6018); 12 de junio de 2008 (RJ 2008, 5349); y 21 de mayo de 2008 (RJ 2008, 5105).

⁴⁶ En este sentido, véase Arce Ortiz, E.G., *La circulación de trabajadores en el grupo de empresas*, *óp. cit.*, pp. 100 y ss.; Cruz Villalón, J., “Notas acerca del régimen contractual laboral en los grupos de empresa”, *óp. cit.*, pp. 47-53, haciendo extensiva idéntica conclusión para el conjunto de cuestiones relacionadas con los grupos de empresa desde el manejo de las variables “fraude de ley” y “grupo ficticio”.

⁴⁷ García Murcia, J., “Las relaciones individuales de trabajo en los grupos de empresas”,

inaplicabilidad con carácter general de los artículos 40 y 41 del Estatuto de los Trabajadores, con la consiguiente negativa de esta vía como atribución al grupo de empresas de una facultad unilateral para la modificación de las condiciones de trabajo, en relación con el lugar de la prestación, cuando se extienda más allá de los centros de trabajo pertenecientes a una empresa filial del grupo⁴⁸.

3.3. Aplicación de la doctrina del levantamiento del velo

La doctrina del levantamiento del velo tiene un tratamiento recurrente en la jurisprudencia⁴⁹, refiriendo que levantar el velo de una persona jurídica consiste en hacer abstracción de su personalidad, o de alguno de sus atributos, en hipótesis determinadas. El origen de semejante teoría se atribuye a los tribunales anglosajones – incluidos los norteamericanos donde se habla de penetración del velo “piercing the veil” – y equivale a una reacción o modelización del principio de separación de patrimonios, resultado de la constitución de una persona jurídica, originariamente construido en el derecho alemán. Las fuentes de esta teoría son jurisprudenciales, no legales, porque el fenómeno equivale a una derogación de las reglas de la persona moral o jurídica, de modo que el levantamiento del velo tiene lugar siempre con ocasión de un litigio donde el Juez estima que los principios de la persona jurídica han sido en realidad desconocidos por los propios socios o componentes de la entidad. Partiendo de que la regla debe ser el respeto de la personalidad moral, se admite no obstante la necesidad ocasional de levantar el velo, por imposición de la “realidad de la vida y el poder de los hechos” o “la preeminencia de las realidades económicas sobre las formas jurídicas”, incluso con apelación al interés público o a la equidad. Todo ello ha hecho necesario construir un inventario de las situaciones que autorizan el levantamiento, que componen la confusión de patrimonios, la incapacidad, el fraude, la persona jurídica ficticia y la conclusión de contratos entre la persona física y su sociedad.

La realidad descrita es propia habitualmente en el caso de una sociedad

n. 98, 1999, pp. 14 y ss.; Santiago Redondo, K., “Consideraciones en torno a los grupos de empresas. En especial, las prácticas de circulación de trabajadores”, *Relaciones Laborales*, vol. II, 1991, pp. 467-468.

⁴⁸ Cruz Villalón, J., “Notas acerca del régimen contractual laboral en los grupos de empresa”, *óp. cit.*, pp. 59 y ss.

⁴⁹ SSTs de 26 de diciembre de 2001 (RJ 2002, 5292); y 25 de mayo de 2000 (RJ 2000, 4799).

única, cuya personificación moral, con la consiguiente limitación de responsabilidad, se quiere sobrepasar, para alcanzar la de los socios. No obstante, también tiene una versión relacionada directamente con los grupos de empresa, para el caso de pretender trasladar la responsabilidad, desde una primera sociedad, hasta una segunda, con el pretexto de que conforman un grupo de funcionamiento irregular.

En esta última caracterización, la jurisprudencia ha declarado la aplicación de la doctrina del levantamiento del velo de la sociedad, extendiendo la responsabilidad solidaria de las deudas salariales a las personas físicas por cuenta de las que efectivamente se ha prestado el trabajo, cuando concurre una interrelación de bienes, intereses, derechos y obligaciones de las personas físicas y de las personas jurídicas hasta converger en una confusión de actividades, propiedades y patrimonios⁵⁰. Solución idéntica a la dictada para un supuesto donde se patentiza la unidad de actividades, de trasvase de fondos y de cesiones inmobiliarias, identificándose a los respectivos titulares como fundadores y/o accionistas de las diversas empresas, con coincidencias constantes entre ellos, y con la interposición ocasional de compañías mercantiles de las que son también accionistas y administradores para entrar en la titularidad de otras empresas de las que asumen la gestión. Situación económica y de actividad como la descrita que es diferente de la llamada Unión Temporal de Empresas, también ocasionalmente formada por algunas de las empresas demandadas, que es una situación lícita, no asimilable a la que precisa de la investigación y del levantamiento del velo⁵¹.

3.4. Responsabilidad solidaria

La ausencia de una regulación específica en materia de imputación de responsabilidad solidaria entre las empresas que conforman un grupo frente a eventuales incumplimientos de las obligaciones laborales ha condicionado, en ocasiones, interpretaciones judiciales un tanto forzadas de los preceptos relacionados con las garantías por cambio de empresario (artículos 42 a 44 del Estatuto de los Trabajadores)⁵². Es un criterio

⁵⁰ SSTs de 6 de marzo de 2002 (RJ 2002, 4659); y 9 de julio de 2001 (RJ 2001, 10019).

⁵¹ STS de 18 de mayo de 1998 (RJ 1998, 4657). En relación con las Uniones Temporales de Empresa, véase Desdentado Daroca, E., *La personificación del empresario laboral (Problemas sustantivos y procesales)*, *óp. cit.*, pp. 563 y ss., apelando a su condición de sociedad interna, carente de personalidad jurídica, sin posibilidad para asumir la posición empresarial.

⁵² En este sentido, véase Alemán Páez, F., “Unidad de mercado y grupo de empresas: algunos puntos críticos”, *óp. cit.*, pp. 333 y ss.

jurisprudencial asentado que la pertenencia de dos o más empresas al mismo grupo empresarial no resulta suficiente para derivar de ello, sin más, una responsabilidad solidaria respecto de las obligaciones contraídas por una de ellas con sus propios trabajadores, siendo necesaria además la presencia de elementos adicionales⁵³.

En principio, los componentes del grupo tienen un ámbito de responsabilidad propio como personas jurídicas independientes que son⁵⁴, de manera que la dirección unitaria de varias entidades empresariales no resulta suficiente para extender a todas la responsabilidad, por lo que semejante dato será determinante de la existencia del grupo empresarial, mas no de la responsabilidad común por obligaciones de una de ellas, cuyo efecto requiere de un elemento adicional, que el TS ha sistematizado en la conjunción de alguno de los siguientes elementos: a) Funcionamiento unitario de las organizaciones de trabajo de las empresas del grupo⁵⁵; b) Prestación de trabajo común, simultánea o sucesiva, a favor de varias de las empresas del grupo⁵⁶; c) Creación de empresas aparentes sin sustento real, determinantes de una exclusión de responsabilidades laborales⁵⁷; d) Confusión de plantillas⁵⁸, confusión de patrimonios, apariencia externa de unidad empresarial y unidad de dirección⁵⁹.

El fundamento de la responsabilidad solidaria es la búsqueda de la realidad auténtica de los hechos, más allá de los formalismos y formalidades jurídicas, evitando que recaiga sobre el trabajador el oneroso deber de indagar las interioridades negociables subyacentes que suelen ser difíciles de descubrir, y en aras de la seguridad jurídica, evitando así empresas ficticias y sin garantías de responsabilidad⁶⁰. Responsabilidad solidaria en el grupo de empresas que se presenta como una relación vertical de dominación y un sistema de gobierno unitario, en un conjunto formado

⁵³ SSTS de 30 de enero de 1990 (RJ 1990, 233); 9 de mayo de 1990 (RJ 1990, 3983); 30 de junio de 1993 (RJ 1993, 4030); 20 de enero de 1997 (RJ 1997, 618); 26 de enero de 1998 (RJ 1998, 1062); 21 de diciembre de 2000 (RJ 2001, 1870); 26 de septiembre de 2001 (RJ 2002, 1270); 23 de enero de 2002 (RJ 2002, 2695); y 3 de noviembre de 2005 (RJ 2006, 1244), entre otras.

⁵⁴ STS de 30 de junio de 1993 (RJ 1993, 4939).

⁵⁵ SSTS de 6 de mayo de 1981 (RJ 1981, 2103); y 8 de octubre de 1987 (RJ 1987, 6973).

⁵⁶ SSTS de 4 de marzo de 1985 (RJ 1985, 1270); y 7 de diciembre de 1987 (RJ 1987, 8851).

⁵⁷ SSTS de 11 de diciembre de 1985 (RJ 1985, 6094); 3 de marzo de 1987 (RJ 1987, 1321); 8 de junio de 1988 (RJ 1988, 5256); y 12 de julio de 1988 (RJ 1988, 5802).

⁵⁸ STS de 22 de enero de 1990 (RJ 1990, 180).

⁵⁹ SSTS de 19 de noviembre de 1990 (RJ 1990, 8583); y 30 de junio de 1993 (RJ 1993, 4939).

⁶⁰ SSTS de 3 de marzo de 1987 (RJ 1987, 1321); y 8 de octubre de 1987 (RJ 1987, 6973).

con una evidente vinculación, tanto económica como personal⁶¹.

Con estas variables, la jurisprudencia ha admitido la existencia del grupo de empresas, con declaración de responsabilidad solidaria, en supuestos de confusión de actividades, propiedades, patrimonios, y dirección desarrollada por las mismas personas físicas, constatado el traslado de cantidades de numerario de unas a otras, la utilización indeterminada y simultánea de los servicios del mismo trabajador por varias de las empresas, aparentemente autónomas, aunque regidas por las mismas personas, incluso por alguna de las personas jurídicas, respecto de las cuales se pretende aparentar la autonomía funcional⁶².

Por el contrario, se ha denegado la atribución de responsabilidad a todas las empresas integrantes de un grupo, porque la mera participación societaria no presupone la existencia de fraude tratando de evitar las responsabilidades patrimoniales que pudieran atribuírseles, y ocultar fraudulentamente la realidad para situarse, precisamente, fuera de ese ámbito⁶³. Tampoco la coincidencia de algunos accionistas en las empresas del grupo constituye un elemento determinante de una condena solidaria, en contra de la previsión del artículo 1137 del Código Civil, advertido que todas y cada una de las sociedades tienen personalidad jurídica propia e independiente de la de sus socios, de igual modo que el trabajador, cuando ha sido despedido, prestaba servicios para una sola de las empresas⁶⁴. Se rechaza igualmente la petición de responsabilidad solidaria en un supuesto donde sólo se acredita la coincidencia – no total – de personas físicas como fundadores o integrantes en los órganos rectores de las empresas demandadas⁶⁵. Tampoco la coincidencia en el domicilio de las empresas que forman parte de un grupo de empresas, manteniendo relaciones mercantiles, es motivo bastante para derivar su condena solidaria, por resultar contraria al artículo 1137 del Código Civil, de apreciar que cada sociedad tiene personalidad jurídica propia e independiente de la de sus socios, sin concurrir los requisitos que exige la jurisprudencia para decretar semejante responsabilidad⁶⁶. Soluciones coherentes con el criterio asentado de que la mera presencia de administradores o accionistas

⁶¹ SSTS de 24 de julio de 1989 (RJ 1989, 5908); y 6 de marzo de 1991 (RJ 1991, 1834).

⁶² STS de 9 de julio de 2001 (RJ 2001, 10019). Un comentario doctrinal sobre esta Sentencia puede verse en Serrano García, M^a.J., “La responsabilidad de los administradores sociales en los grupos de empresas. Orden jurisdiccional competente”, *Relaciones Laborales*, vol. I, 2002, pp. 883-888.

⁶³ STS de 20 de enero de 2003 (RJ 2004, 1825).

⁶⁴ STS de 21 de diciembre de 2000 (RJ 2001, 1870).

⁶⁵ STS de 9 de mayo de 1990 (RJ 1990, 3983).

⁶⁶ SSTS de 23 de enero de 2002 (RJ 2002, 2695); 26 de septiembre de 2001 (RJ 2002, 1270); y 28 de junio de 2002 (RJ 2002, 10530).

comunes⁶⁷, o de una dirección comercial común⁶⁸, o de sociedades participadas entre sí⁶⁹, no es bastante para el reconocimiento del grupo de empresas a efectos laborales.

Se desmiente asimismo la responsabilidad solidaria, admitida la existencia de un grupo de empresas, cuando existe trasiego de personal – que no consta fuera sin solución de continuidad – de una a otra empresa, en las que actuaban en el ramo de la construcción, práctica normal en las empresas de semejante actividad que por sí sola no proporciona sospecha de actuación fraudulenta, cuando además tampoco existe caja única, determinante en alguna ocasión de la responsabilidad solidaria, que en principio es contraria a la independencia de cada una de las sociedades integrantes del grupo⁷⁰. Se deniega también la responsabilidad en una hipótesis donde ni siquiera se ha producido una apariencia externa unitaria sobre la unidad de dirección y organización y confusión de patrimonios y plantillas, por lo que no se vulnera el artículo 1.2 del Estatuto de los Trabajadores⁷¹. Rechazo que se reitera cuando, partiendo de la distinción respecto del grupo de sociedades del Derecho Mercantil, no se acredita la existencia de los rasgos específicos del grupo de empresas a efectos laborales, de modo que el tiempo de servicio a considerar para el cálculo de la indemnización de despido sólo comprende el prestado por cuenta de la propia empresa condenada, mas no el anterior acumulado en otra empresa distinta⁷².

Negativa que se reproduce igualmente cuando no consta el funcionamiento integrado de la organización de trabajo en las empresas concernidas, sin que baste para ello la coincidencia del objeto social, ni la identidad de domicilio cuando se trata además de actividades de

⁶⁷ SSTs de 21 de diciembre de 2000 (RJ 2001, 1870); y 26 de diciembre de 2001 (RJ 2002, 5292).

⁶⁸ STS de 30 de abril de 1999 (RJ 1999, 4660).

⁶⁹ STS de 20 de enero de 2003 (RJ 2004, 1825).

⁷⁰ STS de 26 de enero de 1998 (RJ 1998, 1062). Alrededor de la doctrina que expresa la Sentencia, en relación con la amortización de puestos de trabajo por causas económicas, véase Val Tena, A.L., “Amortización de puestos de trabajo por causas económicas y grupo de empresas: el ámbito de referencia para la aplicación del artículo 52.c) ET”, *Aranzadi Social*, vol. II, Parte Presentación, 1998, pp. 2646-2652; Molina Navarrete, C., “Los despidos «por causas empresariales» en el ámbito de las empresas con estructura de grupo”, *Tribuna Social*, n. 98, 1999, pp. 19 y ss.; García Murcia, J., “Las relaciones individuales de trabajo en los grupos de empresas”, *óp. cit.*, pp. 17-18.

⁷¹ STS de 30 de diciembre de 1995 (RJ 1996, 1003). Sobre la doctrina que expresa esta Sentencia, en materia de grupos de empresa y responsabilidad empresarial, véase Martínez Moreno, C., “Grupos de empresas y responsabilidad empresarial”, *Aranzadi Social*, vol. II, Parte Presentación, 1998, pp. 2569-2572.

⁷² STS de 3 de noviembre de 2005 (RJ 2006, 1244).

transporte aéreo, no constando tampoco la prestación de servicios por los trabajadores, de forma sucesiva o simultánea, para dichas empresas, configurando una situación de plantilla común o indistinta, conclusión que no decae por la utilización de unas oficinas comunes porque la utilización de servicios comunes entre empresas del mismo grupo puede basarse en distintas formas de colaboración económica, sin que ello implique una confusión de patrimonios de las sociedades ni la generalización de un sistema de caja única⁷³. Rechazo que se reitera de concluir que se está en presencia de dos empresas totalmente independientes que, junto con otras, conforman el grupo empresarial, sin acreditar la creación de las mismas como aparentes o sin sustento real y efectivo, o con la intencionalidad de provocar una exclusión de responsabilidades laborales, no existiendo confusión de plantillas ni de patrimonios, ni apariencia externa de unidad empresarial o una unidad de dirección que vaya más allá de su propia identificación pública y expresamente declarada ante los organismos administrativos competentes como empresas independientes integradas en un mismo grupo liderado por una de las empresas y al que la otra pertenece⁷⁴.

En este sentido llama la atención algún pronunciamiento del Tribunal Supremo donde se desmiente la existencia de grupo de empresas, y por derivación, la ausencia de responsabilidad solidaria entre las mismas respecto de las deudas contraídas con el trabajador, cuando para dicha solución, además de la realidad predicable de esas empresas – patrimonio diferenciado, solvencia económica, actividad radicalmente distinta, centros de trabajo propios e independientes y plantilla de trabajadores autóctonos –, se tiene en cuenta, sobre todo, la situación privilegiada del trabajador, en tanto que alto directivo de la empresa e hijo y hermano, respectivamente, de los que fueron hasta fecha muy reciente Presidente y Secretario de su Consejo de Administración⁷⁵. Referencia muy interesante, por la especial situación del trabajador – alto directivo –, que parece trasladar un criterio jurisprudencial matizado respecto de la existencia de grupo de empresas a efectos laborales, con declaración en su caso de la responsabilidad solidaria entre las empresas que conforman el grupo, según la posición más o menos fuerte que ostente el trabajador, acostumbrados a examinar una jurisprudencia que centra su referencia de análisis en el entramado empresarial, asumida la idea de que, frente al mismo, el trabajador ocupa siempre una posición de debilidad.

⁷³ STS de 29 de mayo de 1995 (RJ 1995, 4455).

⁷⁴ STS de 10 de junio de 2008 (RJ 2008, 4446).

⁷⁵ STS de 29 de junio de 1989 (RJ 1989, 4854).

Sin embargo, secundar esta doctrina hasta sus últimos extremos, dificultaría sobremanera la solución de los conflictos futuros en materia de grupo de empresas, obligando a componer regímenes distintos según la situación del trabajador, para considerar, por qué no, gradaciones intermedias entre la posición del trabajador común y la del alto directivo de la empresa. De este modo, curiosamente, la capacidad de discriminar la existencia o no de grupos de empresa, con extensión en su caso a la responsabilidad solidaria, a partir de una doble referencia por el empresario y el trabajador, ninguna de ellas estática, pudiera acabar complicando sobremanera la ya de por sí compleja respuesta jurisprudencial, reflejo directo de la complejidad inherente a los grupos de empresa en el ámbito laboral.

La extensión de la responsabilidad solidaria sobre las empresas que forman parte de un grupo, de declararse, reporta efectos negativos para las mismas, en lógica contraposición con las ventajas para el trabajador. En algunas ocasiones – ciertamente las menos –, a partir de la declaración de responsabilidad solidaria, la jurisprudencia ha sido sensible también respecto de alguna consecuencia positiva para las empresas afectadas. Concretamente, en materia de depósitos y consignaciones, asumiendo una interpretación flexible de la exigencia legal de consignar el importe de la condena para recurrir, cuando desmiente la necesidad de que cada una de las empresas condenadas solidariamente consigne el importe de los salarios de trámite para recurrir en casación unificadora, por lo que el pronunciamiento de solidaridad en sentencia firme debe producir todas las consecuencias legales, entre ellas, extender a los deudores solidarios los efectos beneficiosos obtenidos frente al acreedor por uno solo de aquéllos⁷⁶.

Conclusión que se sustenta en los artículos 1137 y ss. del Código Civil, interpretando que los efectos de la solidaridad dispuestos en estos preceptos operan cuando la declaración de solidaridad es firme, mas no cuando la misma queda *sub iudice*⁷⁷. Y solución conforme, igualmente, con la doctrina constitucional, defensora de la armonización entre, por un lado, los legítimos obstáculos legales para el acceso al recurso de casación, en tanto que medida cautelar para la salvaguarda de los derechos reconocidos a los trabajadores en la sentencia, y asegurar, en su caso, la ejecución de la misma evitando el *periculum morae*, así como los recursos dilatorios que no tengan más finalidad que demorar el desembolso de las cantidades por quien viene obligado a ello. Y por otro lado, el derecho

⁷⁶ STS de 5 de junio de 2000 (RJ 2000, 5900).

⁷⁷ ATS de 10 de diciembre de 1998 (RJ 1999, 1681).

fundamental de todas las personas a obtener la tutela efectiva de los Jueces y Tribunales, que recoge el artículo 24.1 de la Constitución Española, asegurando la integración de tales obstáculos con el derecho a la Justicia⁷⁸.

3.5. Extensión en el ejercicio del poder disciplinario

En la mayoría de las ocasiones, es pauta común que el principal interesado en el reconocimiento de la existencia del grupo de empresas sea el trabajador, como presupuesto para derivar en su caso la responsabilidad solidaria respecto al saldo de las obligaciones pendientes. Sin embargo, en ocasiones la certificación de la presencia del grupo termina volviéndose, curiosamente, en contra de los intereses del trabajador. Por ejemplo, en materia disciplinaria cuando, para la determinación del empresario agraviado, se convalida la procedencia del despido del trabajador valorando la deslealtad de su actuación con empresas relacionadas. No es necesario que la deslealtad y el abuso de confianza tengan por exclusivo destinatario a la empresa para la que se presta la actividad laboral, sino que puede afectar a terceros, tales como clientes y usuarios de la misma o a terceras empresas relacionadas con aquélla, lo que se traduce en evidente desprestigio para la primera⁷⁹, de manera que la actuación ilícita cometida por el trabajador, Director General de ambas, en cualquiera de ellas, cuando su prestación laboral al grupo es indiferenciada y existe una dirección unitaria, legitima el reproche del grupo empresarial en su conjunto⁸⁰.

El fenómeno resulta curioso, por lo que tiene de novedoso respecto de las materias usuales que conoce la jurisprudencia en relación con los grupos de empresas, al margen de la especialidad en algunos de los elementos concurrentes, como la condición de Director General del trabajador, que puede condicionar un tanto la extensión de la conclusión adoptada para otras hipótesis distintas. No obstante, la anécdota puede convertirse en categoría cuando, al margen de la curiosidad que despiertan los supuestos descritos – aun con sus elementos específicos como la cualidad especial

⁷⁸ STC 3/1983, de 25 de enero (RTC 1983, 3).

⁷⁹ SSTs de 18 de abril de 1967 (RJ 1967, 1627); y 13 de marzo de 1978 (RJ 1978, 985).

⁸⁰ STS de 8 de junio de 1988 (RJ 1988, 5251). Un comentario sobre la doctrina que expresa esta Sentencia puede verse en García Ninet, J.I. y Rivas Vallejo, P., “Despido disciplinario de representante sindical. La conjugación de las libertades de expresión y sindical y el interés público. El deber de buena fe contractual modalizado”, *Aranzadi Social*, vol. V, Parte Estudio, 1998, pp. 691-724.

del trabajador –, su existencia resulta reveladora de la cantidad de cuestiones potenciales que pueden surgir alrededor de los grupos de empresa, además de los temas recurrentes, en ocasiones hasta invertir las variables clásicas del principal interesado en el reconocimiento de la existencia del grupo de empresas, normalmente el trabajador, pero no siempre, como sucede en relación con la extensión de su deber de buena fe, en virtud de las dificultades para la determinación de la figura del empresario.

El ejemplo descrito refuerza la opinión de que la construcción jurisprudencial sobre grupos de empresas, movida por un ejercicio de coherencia, dispone paradójicamente una ampliación inmediata de las obligaciones de los trabajadores a nivel del grupo, como sucede en relación con el deber de buena fe, consecuente con la extensión del poder disciplinario, mientras que la garantía de responsabilidad solidaria opera sólo de manera mediata, previa constatación de la concurrencia del tipo⁸¹. La aceptación de la tesis jurisprudencial que supone una extensión evidente en el ejercicio del poder disciplinario, debe secundarse no en términos absolutos, sino en atención a las circunstancias del supuesto concreto, valorando los elementos concurrentes en orden al cargo o puesto de trabajo desempeñado por el trabajador, la clase de incumplimiento y la vinculación existente entre las empresas afectadas⁸². En definitiva, variables cuya consideración de conjunto complica sobremanera la valoración del reproche disciplinario aplicado sobre el trabajador en hipótesis de grupos de empresas, demandante de un ejercicio particularmente afinado de interpretación jurídica, que conduce a un interrogante recurrente cual es si la apelación al casuismo constituye un factor de aplicación cualificada de la norma o un elemento potencial de inseguridad jurídica, a partir de la ausencia de previsiones normativas precisas.

3.6. Supuestos de admisión de la existencia de grupo de empresas

Sobre la base de los elementos analizados, como muestra, admite la jurisprudencia la existencia de grupo de empresa, asumida una definición amplia del “grupo empresarial” a partir de la dirección unitaria y

⁸¹ En este sentido, véase Pérez de los Cobos Orihuel, F., “El «desvelo» de los grupos de empresa”, *óp. cit.*, pp. 456 y ss.

⁸² García Murcia, J., “Las relaciones individuales de trabajo en los grupos de empresas”, *óp. cit.*, p. 18.

presumible por la situación de control, no solamente respecto de las empresas que integran formalmente el grupo, sino también de aquellas otras entidades participadas mayoritariamente en su capital por una de las empresas del mismo, y con las que los miembros del citado grupo convinieron mercantilmente la contrata de servicios para la empresa de destino, bajo sus direcciones y órdenes y esencialmente en funciones idénticas a las de su propio personal, aunque perciban sus retribuciones con cargo a la empresa de origen, con convenio colectivo distinto al de la empresa de destino. Participación mayoritaria en el capital que entronca con la relación de control y presumible dirección final unitaria que refieren los artículos 42 del Código de Comercio, 18 de la Ley de Sociedades de Capital – anteriormente artículo 87 de la Ley de Sociedades Anónimas – y 4 de la Ley del Mercado de Valores, así como la definición que refiere el artículo 3 de la Ley 10/1997, de manera que las contratas de servicios pactadas presentan bajo su barniz mercantil el fenómeno de prestación sucesiva de servicios entre empresas del mismo grupo, primero a través de la figura de “puesta a disposición” y posteriormente mediante la cesión definitiva instrumentada con la sustitución de contratos, esto es, extinción del contrato primitivo con la empresa que figura como comitente y celebración de uno nuevo con la que ostenta formalmente la cualidad de principal⁸³.

En la misma línea, se reconoce una única relación de trabajo, no rescindida por la existencia formal de varias empresas, cuando el grupo que las aglutina actúa efectivamente como ámbito funcional unitario de una determinada relación individual de trabajo, aun cuando el trabajador desempeñe, sucesiva o simultáneamente, funciones en las distintas empresas que integran el grupo, sin perjuicio de la responsabilidad solidaria de todas ellas frente al trabajador⁸⁴. En alguna ocasión, el reconocimiento de la existencia del grupo de empresas se ha sustentado en la amplitud de la fórmula que contiene el artículo 1.2 del Estatuto de los Trabajadores, sobre la base de su extensión expresa a las comunidades de bienes⁸⁵. Fórmula amplia y genérica que hay que entender referida a las agrupaciones con personalidad, temporales o permanentes, así como a los grupos de empresa estén o no situados en España, con independencia de los problemas de otra naturaleza que se suscitan en este último caso⁸⁶.

⁸³ STS de 25 de junio de 2009 (RJ 2009, 3263).

⁸⁴ SSTs de 6 de mayo de 1981 (RJ 1981, 2103); 8 de octubre de 1987 (RJ 1987, 6973); 26 de noviembre de 1990 (RJ 1990, 8605); y 22 de marzo de 1991 (RJ 1991, 1889).

⁸⁵ STS de 17 de mayo de 1990 (RJ 1990, 4350).

⁸⁶ STS de 23 de junio de 1983 (RJ 1983, 3043).

3.7. Supuestos de inadmisión de la existencia del grupo de empresas

La jurisprudencia ha rechazado numerosos supuestos de invocación sobre la existencia de grupo de empresas, con la pretensión de derivar una responsabilidad solidaria para todas las empresas del grupo. En este sentido, por ejemplo, se desestima una pretensión semejante sobre la base de que el grupo de empresas y el cambio de denominación social son figuras jurídicas manifiestamente distintas, de manera que el cambio de nombre de una compañía mercantil no altera ni modifica su personalidad jurídica⁸⁷. Se rechaza la integración en un grupo de empresas de dos sociedades demandadas por el hecho de que el representante legal de la segunda fuera el administrador único de la primera, sin acreditarse extremos como la unidad de estrategia o la complementariedad de finalidades sociales⁸⁸. Se desmiente la existencia de grupo de empresas en un supuesto donde, aunque el presidente ejecutivo de ambas compañías es el mismo, son sociedades distintas con Consejo de Administración diferenciados y personalidad jurídica diversa, de modo que la dirección comercial única en un grupo de empresas no implica necesariamente su confusión porque, por una parte, la adquisición de las acciones de una empresa por otra no puede equipararse con la absorción que implica la extinción de la sociedad absorbida⁸⁹. De igual forma que, por el hecho de que el grupo de empresas implique en determinados casos una sola unidad económica, que comporte una comunicación de responsabilidades frente a sus trabajadores, tampoco se traduce ni en una confusión ni en una sucesión, siempre que se conserve la titularidad formal de las distintas empresas y éstas sigan siendo el marco de organización, dirección y gestión diferenciado en que tienen lugar y se desenvuelven las relaciones laborales de sus trabajadores⁹⁰. Se rechaza también el reconocimiento del grupo de empresas, discriminando entre la pura diferenciación formal con fines defraudatorios de los intereses laborales en juego y la existencia

⁸⁷ STS de 4 de abril de 2002 (RJ 2002, 6469). En este sentido, véase Fernández López, M^a F., “Las transformaciones del empleador y sus consecuencias en Derecho del Trabajo. Una jurisprudencia «denta y suave»”, cit., pp. 24 y ss., significando esta Sentencia como modelo de síntesis en la doctrina consolidada del Tribunal Supremo sobre los grupos de empresas.

⁸⁸ STS de 26 de diciembre de 2001 (RJ 2002, 5292).

⁸⁹ STS de 19 de enero de 1987 (RJ 1987, 65).

⁹⁰ SSTs de 30 de abril de 1999 (RJ 1999, 4660); y 27 de noviembre de 2000 (RJ 2000, 10407).

efectiva de entidades empresariales independientes, por más que en éstas se produzca coincidencia en los elementos de dirección o participación empresarial⁹¹. Finalmente, se desmiente asimismo la presencia del grupo de empresas, a efectos laborales, cuando las medidas adoptadas en el grupo obedecen a razones técnicas y organizativas derivadas de la división de trabajo dentro del mismo, pero sin que ello afecte a la personalidad de cada empresa y autonomía dentro del grupo ni tampoco a las garantías de los trabajadores⁹².

4. Valoración conclusiva

Las cuestiones analizadas en relación con los grupos de empresa revelan el cambio de paradigma típico de organización de la empresa, cuya aparición debería aprovecharse como oportunidad para reformular algunas de las categorías laborales, superada la respuesta de urgencia afanada en corregir eventuales situaciones abusivas de la persona jurídico-societaria⁹³. Desde la óptica del Derecho del Trabajo, el peso de la perspectiva laboral en los grupos de empresas pudiera llevar a desenfocar el análisis, considerando exclusivamente una de las dimensiones posibles, y omitir otras – como las de índole mercantil – presentes también en cualesquiera de sus manifestaciones. Desequilibrio que concurriría igualmente de centrar toda la atención sobre los aspectos económicos o mercantiles.

Una razonable cautela frente a esa hipotética distorsión no puede llevar a omitir tampoco las repercusiones laborales, sean derivadas de primer o de segundo orden cuando menos en el plano intencional. La solución de compromiso a la antítesis que se plantea pudiera venir de aceptar que la razón primera para la proliferación de los grupos de empresa no es defraudar los derechos laborales de los trabajadores, en los distintos ámbitos donde ha terciado la jurisprudencia poniendo voz al silencio del legislador. Para añadir, inmediatamente después, cómo es un hecho constatable también que la fenomenología de los grupos de empresa

⁹¹ SSTs de 30 de enero de 1990 (RJ 1990, 233); 3 de mayo de 1990 (RJ 1990, 3946); y 24 de septiembre de 1990 (RJ 1990, 7045). Alrededor de la doctrina que expresa la primera de las Sentencias citadas, véase Luján Alcaraz, J., “Los grupos de empresa ante el Derecho del Trabajo”, *Aranzadi Social*, Tomo IV, Parte Presentación, 1996, pp. 2836-2840.

⁹² STS de 27 de noviembre de 2000 (RJ 2000, 10407).

⁹³ En este sentido, si bien que proyectado sobre las categorías jurídico-sindicales, véase Moneréo Pérez, J.L. y Molina Navarrete, C., “La negociación colectiva en los grupos de empresas: problemas, tendencias y perspectivas”, *Tribuna Social*, n. 98, 1999, pp. 49 y ss.

introduce factores notables de precariedad en las condiciones laborales, en absoluto disculpables por la presencia – o la ausencia – más o menos acusada de ese elemento intencional. En definitiva, está justificada una cierta actitud de cautela en relación con la actuación de los grupos de empresa⁹⁴.

Expresando la idea en otros términos, los procesos integradores aparejan unos costos que deben revertir de algún modo en beneficio del conjunto de la ciudadanía, pero la unidad de mercado no debe interiorizarse a costa de derechos laborales elementales⁹⁵. La respuesta del Derecho a la proliferación masiva de los grupos de empresas, con independencia del reparto de papeles entre los distintos actores posibles (legislador, jurisprudencia o doctrina), ni puede otorgar rango de exclusividad ni debe desconocer tampoco ninguno de los planos concurrentes – laborales o mercantiles – en su existencia.

Como se ha tenido ocasión de comprobar a lo largo del estudio, la preeminencia del casuismo, condicionada por el protagonismo de la jurisprudencia, en detrimento de una teoría general de los grupos de empresa, consecuente con la inacción legislativa, ha concebido un escenario incompleto en términos de construcción jurídica, con una incidencia cierta, presente y pretérita, en términos de inseguridad jurídica, cuya repercusión recae las más de las veces sobre el trabajador, pero no siempre, por más que con el tiempo transcurrido la labor jurisprudencial haya terminado articulando un sólido cuerpo de doctrina – con todos los matices que se quieran según qué materias – para dar respuesta a los distintos problemas nucleares.

Si bien la mayoría de interrogantes que suscitan los grupos de empresa permiten posicionarse en función de la disposición de partida que se tenga sobre el Derecho del Trabajo, no lo es menos que su análisis revela, a partes iguales, de un lado, la evolución jurisprudencial habida en cada una de las parcelas, y de otro lado, la ausencia de criterios doctrinales pacíficos sobre las mismas, con permanentes debates abiertos. Circunstancias ambas que ponen en cuestión el estado actual de evolución en el tratamiento de los grupos de empresa. En esta situación, la elaboración idealizada del ansiado régimen omnicompreensivo, seguramente resolvería muchos de los problemas analizados, pero con toda probabilidad abriría en su articulación también otros interrogantes distintos, por más que su

⁹⁴ Camps Ruiz, L.M., *La problemática jurídico-laboral de los grupos de sociedades*, Colección Estudios (Serie Relaciones Laborales), Ministerio de Trabajo y de la Seguridad Social, Madrid, 1986, p. 53.

⁹⁵ Alemán Páez, F., “Unidad de mercado y grupo de empresas: algunos puntos críticos”, *óp. cit.*, p. 336.

solución contara con bases más sólidas, desde la coherencia que reporta una concepción sistemática o de conjunto sobre la figura. Mientras tanto, como conclusión de cierre, se puede decir que, pese a lo que pudiera parecer en una aproximación inicial, en sede de grupos de empresas continúan estando más perfilados los problemas que las soluciones.

5. Bibliografía

- Alemán Páez, F., “Unidad de mercado y grupo de empresas: algunos puntos críticos”, *Relaciones Laborales*, Tomo I, 2007.
- Apilluelo Martín, M., “Grupo de empresas y Derecho del Trabajo”, *Actualidad Laboral*, Tomo I, 1996.
- Arce Ortiz, E.G., *La circulación de trabajadores en el grupo de empresas*, Mergablum, Sevilla, 2003.
- Boulmier, D., “Destruction des emplois: une nécessaire responsabilisation des groupes, par une substitution du groupe réel au groupe virtuel”, *Droit Social*, n. 1, 1998.
- Baz Rodríguez, J., *Las relaciones de trabajo en la empresa de grupo*, Comares, Granada, 2002.
- Camps Ruiz, L.M., *La problemática jurídico-laboral de los grupos de sociedades*, Colección Estudios (Serie Relaciones Laborales), Ministerio de Trabajo y de la Seguridad Social, Madrid, 1986.
- Casas Baamonde, M^aE., “Subsidiariedad y flexibilidad del ordenamiento comunitario y participación de los trabajadores en empresas y grupos”, *Relaciones Laborales*, vol. I, 1993.
- Corrias, M., “El ejercicio del poder directivo en los grupos de empresas: el «distacco» del trabajador”, *Relaciones Laborales*, vol. II, 2005.
- Cruz Villalón, J., *La representación de los trabajadores en la empresa y en el grupo*, Trotta, Madrid, 1992.
- Cruz Villalón, J., “Notas acerca del régimen contractual laboral en los grupos de empresa”, *Temas Laborales*, n. 38, 1996.
- Desdentado Daroca, E., *La personificación del empresario laboral (Problemas sustantivos y procesales)*, Lex Nova, Valladolid, 2006.
- Duhautois, R. y Lagarde, P., “Entreprises de groupe ou entreprises indépendantes: quel impact sur les réallocations d’emplois?”, *Économie et Statistique*, n. 380, 2004.

- Fernández López, M^aF., “Las transformaciones del empleador y sus consecuencias en Derecho del Trabajo. Una jurisprudencia «denta y suave»”, *Relaciones Laborales*, n. 4, 2009.
- García Murcia, J., “Las relaciones individuales de trabajo en los grupos de empresas”, n. 98, 1999.
- García Ninet, J.I. y Rivas Vallejo, P., “Despido disciplinario de representante sindical. La conjugación de las libertades de expresión y sindical y el interés público. El deber de buena fe contractual modalizado”, *Aranzadi Social*, Vol. V, Parte Estudio, 1998.
- Gómez Gordillo, R., “El comité de empresa europeo”, en AA.VV. (Coords. Escudero Rodríguez, R. y Mercader Uguina, J. R.), *Manual Jurídico de los Representantes de los Trabajadores*, La Ley, Las Rozas de Madrid, 2004.
- Luján Alcaraz, J., “Los grupos de empresa ante el Derecho del Trabajo”, *Aranzadi Social*, tomo IV, Parte Presentación, 1996.
- Martínez Moreno, C., “Grupos de empresas y responsabilidad empresarial”, *Aranzadi Social*, vol. II, Parte Presentación, 1998.
- Moneréo Pérez, J.L., “Los Comités de Empresa Europeos: Los derechos sociales de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria”, *Tribuna Social*, n. 98, 1999.
- Moneréo Pérez, J.L. y Molina Navarrete, C., “La negociación colectiva en los grupos de empresas: problemas, tendencias y perspectivas”, *Tribuna Social*, n. 98, 1999.
- Molina Navarrete, C., “Los despidos «por causas empresariales» en el ámbito de las empresas con estructura de grupo”, *Tribuna Social*, n. 98, 1999.
- Nogler, L., “Gruppo di imprese e diritto del lavoro”, *Lavoro e Diritto*, n. 2, 1992.
- Pérez de los Cobos Orihuel, F., “El «desvelo» de los grupos de empresa”, *Aranzadi Social*, vol. V, Parte Estudio, 1998.
- Picca, G., “Le droit du travail à l’épreuve de l’économie. À propos des licenciements collectifs pour motif économique dans les groupes de sociétés”, *Droit Social*, n. 1, 1994.
- Santiago Redondo, K., “Consideraciones en torno a los grupos de empresas. En especial, las prácticas de circulación de trabajadores”, *Relaciones Laborales*, vol. II, 1991.
- Serrano García, M^aJ., “La responsabilidad de los administradores sociales en los grupos de empresas. Orden jurisdiccional competente”, *Relaciones Laborales*, vol. I, 2002.
- Terradillos Ormaetxea, E., *La representación colectiva de los trabajadores en los grupos de empresas (Modernas fórmulas de regulación)*, CES, Madrid, 2000.

- Treu, T., “Gruppi di imprese e relazioni industriali: tendenze europee”, *Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali*, n. 40, 1988.
- Val Tena, A.L., “Amortización de puestos de trabajo por causas económicas y grupo de empresas: el ámbito de referencia para la aplicación del artículo 52.c) ET”, *Aranzadi Social*, vol. II, Parte Presentación, 1998.

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”. Estableciendo 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 el 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@adaptinternacional.it



ADAPTInternacional.it

Construyendo juntos el futuro del trabajo