

LOS EFECTOS LABORALES DE LOS GRUPOS DE EMPRESAS EN ESPAÑA

Raquel Serrano Olivares
Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Barcelona

Oriol Cremades Chueca
Ayudante de investigación y doctorando en Derecho - Beca Fundación Ramón Areces
ESADE-Universitat Ramon Llull

Introducción

En el marco de la globalización y la búsqueda de mayores cuotas de eficiencia económica, los grupos de empresas son actores cada vez más relevantes en la economía y el mercado de trabajo españoles.

Sin embargo, resulta difícil obtener estadísticas de su presencia si son entendidos como un concepto más amplio que el de grupos de sociedades (ver pregunta 1).

Respecto a estos últimos, se puede llegar a tener una idea de su implantación en España, como forma de organización empresarial, mediante los (últimos) datos disponibles sobre el Impuesto de Sociedades¹⁰¹: en el año 2014, el número de declarantes individuales que fueron entidades pertenecientes a grupos de sociedades fue de 32.564 (un 2,2 % del número total de declarantes del mencionado impuesto - 1.449.712 -) y 4.477 fueron el número total de grupos de sociedades declarantes en el régimen de consolidación fiscal del Impuesto de Sociedades.

Asimismo, el número de filiales de empresas extranjeras en el año 2015 fueron¹⁰² 12.338 (3.009 en el sector industrial, 4.233 en el de comercio y 5.096 en el de servicios), generadoras de 1.380.543 personas ocupadas (430.451 en el sector industrial, 362.208 en el de comercio y 587.884 en el de servicios) y una cifra total de negocio de

¹⁰¹ INSPECCIÓN GENERAL DEL MINISTERIO DE HACIENDA Y FUNCIÓN PÚBLICA, *Memoria de la Administración Tributaria. TOMO I – 2015*, Ministerio de Hacienda y Función Pública - Secretaría General Técnica Subdirección General de Información, Madrid, 2015, p. 228-229 y 238-239.

¹⁰² Según la *Estadística de filiales de empresas extranjeras en España* (FILINT) del año 2015 del Instituto Nacional de Estadística (INE) publicada el 28 de septiembre de 2017 (Disponible en: http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736161127&menu=ultiD atos&idp=1254735576550; última consulta: 4 de diciembre de 2017).

448.157 millones de euros (235.022 en el sector industrial, 167.090 en el de comercio y 86.045 en el de servicios).

En el plano jurídico, la fragmentariedad y la falta de sistematicidad son las notas características del tratamiento de los grupos de empresas en el conjunto del ordenamiento español.

Con todo, no puede dejar de destacarse el relevante papel que han jugado y juegan la jurisprudencia y la doctrina judicial y académica en la delimitación jurídica de los efectos laborales de los grupos de empresas.

En líneas generales, tanto el marco normativo de referencia como la jurisprudencia y doctrina judicial sobre los efectos laborales de los grupos de empresas están caracterizadas por: a) una tendencia a asimilar conceptualmente los grupos de sociedades y los grupo de empresas¹⁰³; b) un fuerte carácter tuitivo en pro de la defensa de los derechos de los trabajadores y c) un enfoque mayoritariamente “patologista” (los grupos de empresas tienden al fraude y ocultan su verdadero propósito y actuaciones y su función del Derecho Laboral desenmascararlos).

Respecto a las problemáticas jurídicas concretas que los grupos de empresas suscitan, históricamente la principal de ellas ha sido saber si el grupo debe ser considerado empleador cuando sus miembros mantienen estrechos vínculos económicos, comerciales y personales.

Más recientemente, también han sido destacables aquellas cuestiones focalizadas en cómo se despide en una empresa integrante de un grupo y qué efectos y obligaciones se generan ante una huelga en una empresa perteneciente a un grupo de empresas.

1. ¿Existe en su ordenamiento jurídico laboral una definición de grupo de empresas?

El legislador español no ha acuñado una definición específicamente laboral de grupo de empresas. Sólo en determinada normativa laboral muy concreta acoge una definición de grupo basada en que una empresa ejerza el control sobre otra u otras: la definición mercantil de grupo de sociedades del artículo 42.1 del Real Decreto de 22 de agosto de 1885 por el que se publica el Código de Comercio. En este sentido, puede destacarse:

¹⁰³ Tal y como se expondrá posteriormente, el grupo de empresas es un concepto más amplio que el de los grupos de sociedades puesto que sus miembros pueden no ser sociedades y su política empresarial común se puede basar ya no sólo en el dominio/control sino también en la coordinación.

- El artículo 3.1., en sus apartados 3 y 4, de Ley 10/1997, de 24 de abril, sobre derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria.
- El artículo 2.1, 1º b) d la Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional.
- La Disposición adicional 16ª, apartado 1, de la Ley 27/2011, Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.
- El artículo 4.5 del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada (en adelante, Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada).
- El artículo 44.10 y 51.8 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, Estatuto de los Trabajadores).

Asimismo, se puede deducir que la definición de grupo de sociedades es utilizada como equivalente a la de grupo de empresas en la Sección 2.ª (Movilidad internacional) del Título V (Internacionalización de la economía española) de la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización.

En concreto, de conformidad con la mayoría de la doctrina y jurisprudencia mercantilistas, son tres los requisitos exigidos para que se considere la existencia de un grupo de sociedades¹⁰⁴: a) la existencia de diversas sociedades jurídicamente independientes); b) la existencia de una relación jerarquizada de dominación-control entre ellas; y c) la existencia en el vértice de una sociedad que controle directa o indirectamente al resto de sociedades.

Sin embargo, en sentido estricto, entendemos que los grupos de empresas constituyen un concepto más amplio que el de grupos de sociedades puesto que, conceptualmente, los primeros se caracterizan por¹⁰⁵: a) entes jurídicamente independientes (pudiendo ser sociedades o no, como por ejemplo fundaciones, personas físicas, etc.) y b) dirección

¹⁰⁴ Vid., entre otros, BROSETA PONT, M. y MARTÍNEZ SANZ, F., *Manual de Derecho Mercantil*, 24ª ed., Vol. I, Editorial Tecnos (Grupo Anaya), Madrid, 2017, p. 627-628 y SÁNCHEZ CALERO, F. y SÁNCHEZ-CALERO GUILARTE, J., *Instituciones de Derecho Mercantil*, 7ª ed., Vol. I, Aranzadi-Thomson Reuters, Cizur Menor (Navarra), 2015, pp. 627-628.

¹⁰⁵ DESDENTADO BONETE, A. y DESDENTADO DAROCA, E., *Grupo de empresas y despidos económicos*, 1ª ed., Lex Nova-Thomson Reuters, Valladolid, 2014, p. 27-31.

económica unitaria (política empresarial común que puede ser ejercida por la existencia de relaciones jerárquicas - de dominio/ control - o por coordinación).

Por tanto, dada la fuerte presencia y expansión de los grupos societarios en España y la expansiva normativa de los grupos societarios (sobre todo en el ámbito mercantil y fiscal), en el plano jurídico los grupos de empresas se manifiestan o son detectados muy frecuentemente¹⁰⁶ en forma de grupos societarios, a pesar de no ser su única expresión.

En todo caso, sí que resulta plenamente rechazable¹⁰⁷ la calificación como grupo de empresas el supuesto en que una persona física se somete a las órdenes de una empresa o varias empresas. Dicha relación podrá ser calificada como relación laboral o de otra naturaleza (trabajador autónomo, funcional, etc.) atendiendo a, entre otros factores, los indicios de laboralidad, así como la naturaleza del nexo contractual, la tipología de la empresa y su sector de actividad.

Finalmente, pese a la falta de una definición normativa en el ámbito laboral de los grupos de empresas, la jurisprudencia ha identificado un conjunto de elementos o indicios que permite extender la responsabilidad solidaria en materia laboral y de Seguridad Social a los diferentes integrantes de un grupo de empresas (ver pregunta 4), configurándose de este modo un concepto de grupo de empresas “a efectos laborales”.

2. En su ordenamiento jurídico, ¿existe responsabilidad solidaria directa respecto de responsabilidades laborales y de Seguridad Social entre las empresas de un grupo válidamente constituido?

La mera existencia de una relación de control, dominación o coordinación que permite la dirección económica unitaria entre los distintos sujetos integrantes de un grupo de empresas no determina sin más la extensión de las responsabilidades laborales y de Seguridad Social al conjunto de ellos por cuanto que éstos tienen personalidad jurídica diferenciada.

Es decir, la mera existencia de un grupo de empresas no permite extender la responsabilidad directa y solidaria en materia laboral y Seguridad Social al conjunto de empresas (miembros) del grupo¹⁰⁸.

¹⁰⁶ UBILLÚS BRACAMONTE, R. E., *Grupos de empresas en el ámbito laboral: delimitación conceptual y reestructuraciones*, Aranzadi-Thomson Reuters, Cizur Menor (Navarra), 2017, p. 286-287.

¹⁰⁷ *Ibidem.*, p. 101-102.

¹⁰⁸ Por todas, Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social - Pleno) de 20 de octubre de 2015 (Rec. Cas. 172/2014 - Ponente: Luis Fernando de Castro Fernández), F.D. 4º, 2 - Caso TRAGSA.

3. ¿Hay supuestos en que exista responsabilidad directa y solidaria de las empresas de un grupo respecto de las deudas laborales y de Seguridad Social de otra/s empresa/s del grupo? Es decir, ¿qué consecuencias laborales tiene la incorrecta constitución de un grupo de empresas?

Los elementos adicionales que pueden generar responsabilidad laboral y de Seguridad Social entre las entidades integrantes de un grupo¹⁰⁹ son la confusión de plantilla, la confusión patrimonial y el uso abusivo de la dirección unitaria en detrimento de los derechos de los trabajadores (véase la respuesta de la siguiente pregunta). Estos elementos no deben ser considerados como un listado cerrado y deberán ser ponderados en el caso concreto¹¹⁰.

Si se dan alguno o algunos de estos factores adicionales¹¹¹ puede llegarse a declarar la responsabilidad solidaria en materia laboral y de Seguridad Social entre varios o todos los miembros del grupo de empresas. Ello es posible por atribución de la condición de empresario del artículo 1.2 del Estatuto de los Trabajadores al grupo de empresas¹¹², por entender que se está ante una pluralidad subjetiva en la posición empresarial¹¹³ o bien porque se considera que existe un único patrimonio social.

¹⁰⁹ Tradicionalmente se habían tenido en cuenta siete factores para la extensión de responsabilidad (1- Funcionamiento unitario de los miembros del grupo; 2 - prestación de trabajo común, simultánea o sucesiva, en favor de varias de las empresas del grupo; 3 - Creación de empresas aparentes – abuso de personalidad jurídica; 4 - Confusión de plantillas; 5 - Confusión de patrimonios; 6 - Apariencia externa de unidad empresarial y 7 - Unidad de dirección). Sin embargo, a partir de la Sentencia de Tribunal Supremo de 27 de mayo de 2013 (Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social - Pleno) de 27 de mayo de 2013 (Rec. Cas. 78/2012 - Ponente: Luis Fernando de Castro Fernández), F.D. 9º - Caso ASERPAL) puede considerarse que se han reducido y se debería de agrupar la lista de dichos factores en tres grandes factores: 1) la confusión de plantilla; 2) la confusión patrimonial y 3) el uso abusivo de la dirección unitaria en detrimento de los derechos de los trabajadores (DESDENTADO BONETE, A. y DESDENTADO DAROCA, E., op. cit., p. 92-94).

¹¹⁰ Por todas, Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social - Pleno) de 20 de octubre de 2015 (Rec. Cas. 172/2014 - Ponente: Luis Fernando de Castro Fernández), F.D. 4º, 2. - Caso TRAGSA.

¹¹¹ *Ibidem*.

¹¹² Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social - Sala General) de 25 de junio de 2014 (Rec. Cas. 165/2013 - Ponente: Manuel Ramón Alarcón Caracuel), F.D. 3º - Caso TELETECH.

¹¹³ Críticamente respecto que el grupo sea considerado empresario y en realidad se está ante una pluralidad subjetiva en la posición empresarial, DESDENTADO BONETE, A. y DESDENTADO DAROCA, E., op cit., p. 38-40.

4. ¿Qué consecuencias laborales tiene el hecho que un trabajador preste servicios indistintamente para más de una empresa del grupo? ¿Qué consecuencias laborales tiene la existencia de relaciones contractuales o de colaboración entre empresas del grupo, tales como el préstamo, acuerdos de financiación o *cash pooling*? ¿Y la política de precios de transferencia? ¿Y el desarrollo de tareas de dirección por parte de una empresa del grupo respecto otra empresa?

En el caso español, algunas de las anteriores características del grupo han sido identificadas por la jurisprudencia laboral como elementos que conllevan la responsabilidad solidaria laboral y de Seguridad Social respecto de los miembros del grupo. En concreto:

*A. Sobre la circulación de trabajadores*¹¹⁴

La circulación de trabajadores/as dentro del grupo no se asimila automática y necesariamente en todos los casos a una situación fraudulenta de confusión de plantillas, sino que responde a la propia lógica del grupo de optimizar al máximo los recursos personales de que dispone.

Así, es preciso distinguir entre la prestación indistinta o indiferenciada de servicios para dos o más empresas del grupo que asumen *de facto* la posición de empresario a “efectos laborales”, con independencia de la entidad a la que formalmente se adscribe el contrato de trabajo (confusión de plantillas), de la mera circulación o contratación sucesiva de trabajadores dentro del grupo; situación ésta última que se produce cuando algunos trabajadores pasan de una empresa a otra causando baja definitiva en la primera y alta posterior en la otra dentro del grupo.

Tampoco las cesiones temporales o puestas a disposición de trabajadores entre las empresas del grupo se asimilan automáticamente a una cesión ilegal de trabajadores, por cuanto que la jurisprudencia parte de presuponer un efectivo y objetivo interés organizativo del grupo en este tipo de prácticas que las alejan del prestamismo laboral ilícito, entendido éste como mecanismo interpositorio tendente a defraudar la aplicación de la normativa laboral tuitiva.

¹¹⁴Vid., entre otros, JURADO SEGOVIA, Á. “Grupos de empresas (preguntas 87 y 88)”, en DE LOS COBOS ORIHUEL, F.P. (Dir.) y GARCÍA PIÑEIRO, N.P. (Coord.), *100 preguntas laborales sobre descentralización productiva*, LA LEY - Wolters Kluwer, Las Rozas (Madrid), 2011, p. 270-284 y UBILLÚS BRACAMONTE, R. E., op. cit., p. 205-315.

B. Relaciones contractuales y comerciales¹¹⁵

Por otro lado, las relaciones contractuales y/o comerciales entre empresas integrantes del mismo grupo (como, por ejemplo, préstamos, acuerdos de financiación o *cash pooling*) tampoco generan, como norma general, responsabilidad laboral y de Seguridad Social para el conjunto de sociedades que conforman el grupo.

Esto es, el hecho de que dos o más empresas de un grupo formalicen un préstamo, un acuerdo de financiación, un acuerdo de prestación de servicios (contratas de obras y servicios) o intercambios comerciales no genera la responsabilidad solidaria de estas empresas, sin perjuicio de que la existencia de saldos deudores y acreedores entre las diversas sociedades del grupo mercantil exija la aportación de documentación adicional que permita conocer la verdadera situación del grupo ante un eventual despido colectivo.

En particular, la existencia de un contrato de *cash pooling* entre dos o más empresas del grupo no conlleva *per se* la responsabilidad solidaria laboral y de Seguridad Social respecto de las empresas del grupo. Así lo ha venido a reconocer la Sala de lo Social del Tribunal Supremo¹¹⁶, que ha excluido la automática asimilación de la práctica del *cash pooling* con la existencia de una situación de confusión de patrimonios sociales.

Tampoco la mera existencia de servicios comunes o el uso de determinadas estructuras productivas por las diferentes empresas del grupo determinan la existencia de confusión patrimonial.

En cuanto a los precios de transferencia, hay que señalar que históricamente los tribunales españoles no les habían prestado especial atención. Sin embargo, la proliferación de “operaciones vinculadas”, con saldos deudores y acreedores entre distintas sociedades integrantes del grupo, ha llevado a los tribunales de lo social a tener cada vez más presente¹¹⁷ la correcta o incorrecta aplicación de esta normativa fiscal como factor que puede determinar la responsabilidad solidaria laboral y de Seguridad Social respecto de las empresas del grupo.

¹¹⁵ Vid., entre otros, SERRANO OLIVARES, R., “Grupos de empresas a efectos laborales: a vueltas con la necesidad de superar su entendimiento en clave patológica”, *IUSLabor*, nº 2, IUSLabor, Barcelona, 2016, p. 1-24 (disponible en www.upf.edu/web/iuslabor - última consulta: 4 de diciembre de 2017).

¹¹⁶ Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social - Pleno) de 20 de octubre de 2015 (Rec. Cas. 172/2014 - Ponente: Luis Fernando de Castro Fernández), F.D. 4º, 2 - Caso TRAGSA.

¹¹⁷ Vid., BODAS MARTÍN, R., “Las causas del despido colectivo: causas económicas”, en GODINO REYES, M., *Tratado de despido colectivo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2016, p. 103-107.

En términos generales, si las operaciones vinculadas (relaciones contractuales, intercambios comerciales o prestaciones de servicios) han sido realizadas a precio de mercado no existirá responsabilidad laboral y de Seguridad Social entre las empresas. Por el contrario, si las operaciones vinculadas no conllevan una compensación adecuada porque no se han realizado a precio de mercado, existirá responsabilidad solidaria laboral y de Seguridad Social respecto de las empresas que hayan realizado dichas operaciones vinculadas.

Únicamente la falta de contabilización de las operaciones intragrupo con arreglo a su valor razonable, tal y como exige la normativa fiscal/contable, podría conllevar una confusión patrimonial.

En todo caso, como principio general, la carga procesal de acreditar que el valor razonable se corresponde o no con el precio de mercado no incumbe a la empresa sino a la parte que alega la existencia de caja única o confusión patrimonial. Ahora bien, deberá tenerse en cuenta la disponibilidad probatoria y, consecuentemente, “(...) *si la parte que afirma la existencia de grupo acredita un volumen significativo de operaciones intragrupo, no le será exigible, si no es quien tiene la disponibilidad probatoria, una prueba plena de todas ellas. Y a las empresas que realizan las operaciones vinculadas o intragrupo no les será preciso acreditar minuciosamente la valoración de todas y cada una de ellas y su ajuste al principio de plena competencia, sino la aplicación consistente de dichos principios en su práctica cotidiana (...)*”¹¹⁸.

C. Desarrollo de tareas de dirección por parte de una empresa del grupo respecto de otra empresa del grupo

Finalmente, la doctrina judicial y la jurisprudencia españolas han entendido que el ejercicio del poder directivo, ya sea de facto o amparándose en un contrato de servicios, de una o varias empresas del grupo respecto de otra empresa del grupo conlleva la responsabilidad solidaria entre dichas empresas¹¹⁹. En estos supuestos, se produce una “decapitación” de la dirección de una empresa miembro del grupo por parte de otra u otras empresas del grupo. Así, por ejemplo, sucedería cuando una sociedad matriz ejerce tal poder en su filial que ésta pasa a convertirse de facto en un apéndice de aquélla, en una mera división o sucursal de la primera.

¹¹⁸ Sentencia de la Audiencia Nacional (Sala de lo Social - Sección 1ª) de 14 de octubre de 2015 (sentencia núm. 165/2015 – proc. 30/2014 - Ponente: Sr. Rafael Antonio López Parada), F.D. 9º.

¹¹⁹ Entre otras, Sentencia de la Audiencia Nacional (Sala de lo Social - Sección 1ª) de 20 de enero de 2014 (sentencia núm. 7/2014 – proc. 256/2013 - Ponente: Sr. Ricardo Bodas Martín), F.D. 4º.

5. ¿Cómo se determinan las condiciones laborales aplicables a los trabajadores de las distintas empresas del grupo? En concreto, ¿existe un principio de igualdad de trato entre los trabajadores de las distintas empresas del grupo?

En España, las condiciones laborales de todo trabajador –independientemente de que trabaje en una empresa que forme parte de un grupo o no– se encuentran en su contrato de trabajo, que, en todo caso, debe respetar las disposiciones mínimas establecidas en las disposiciones legales y reglamentarias del Estado y en los convenios colectivos.

La normativa española no impone un principio de igualdad de trato entre los trabajadores de las distintas empresas del grupo. Así, no existe la obligación de reconocer a los trabajadores de las distintas empresas del grupo las mismas condiciones laborales. Sin embargo, nada impide al grupo de empresas negociar un convenio colectivo que reconozca condiciones laborales homogéneas a las distintas empresas del grupo, habida cuenta que el grupo de empresas constituye una unidad de negociación expresamente reconocida a nivel legal.

6. ¿Es posible la adopción de un convenio colectivo aplicable a todas las empresas integrantes del grupo? ¿Pueden existir, además, convenios colectivos de empresa? En este caso, ¿qué convenio resultará de aplicación prioritaria, el convenio colectivo sectorial, el del grupo de empresas o el empresarial?

En el caso español, es posible adoptar un convenio colectivo aplicable tanto al grupo de empresas como a cada una de las empresas individualmente consideradas. Esto es, es posible acordar un convenio colectivo aplicable a la empresa individual, así como un convenio colectivo aplicable a todas las empresas integrantes del grupo.

La normativa española establece que respecto de algunas materias – cuantía del salario, horario, distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos, planificación anual de las vacaciones, adaptación a la empresa del sistema de clasificación profesional, adaptación a la empresa de las modalidades de contratación, medidas para favorecer la conciliación de la vida personal y laboral y, en su caso, aquellas otras que dispongan los acuerdos o convenios colectivos del artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores – resultan de aplicación prioritaria el convenio colectivo de empresa y el del grupo de empresas respecto del convenio sectorial.

Por tanto, respecto de las mencionadas materias, resultarán de aplicación prioritaria el convenio colectivo de empresa y el convenio de grupo frente a un convenio sectorial. Entre el convenio colectivo del grupo y el de empresa tendrá prioridad aplicativa el

convenio colectivo de empresa conforme a la literalidad¹²⁰ de la norma aplicable (artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores).

7. ¿Qué consecuencias tiene la integración de una empresa en un grupo en sede de despidos colectivos? En concreto, para acreditar la concurrencia de la causa para proceder a un despido colectivo, ¿se tiene en cuenta la situación del grupo o únicamente la de la empresa en cuestión?

En el caso español, cuando la empresa que inicia el procedimiento de despido colectivo forma parte de un grupo de empresas, con obligación de formular cuentas consolidadas, está obligada a aportar, además de la información y documentación económica propia, las cuentas anuales e informe de gestión consolidados de la sociedad dominante del grupo, en su caso, debidamente auditadas, siempre que existan saldos deudores o acreedores con la empresa que inicia el procedimiento (artículo 4.5 del Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada).

Si el grupo no tuviera obligación de formular cuentas consolidadas, igualmente la empresa que inicia el procedimiento de despido deberá aportar, además de la información y documentación económica propias, la información económica de las demás empresas del grupo, en su caso, debidamente auditadas, siempre que dichas empresas tengan su domicilio social en España, tengan la misma actividad o pertenezcan al mismo sector de actividad y tengan saldos deudores o acreedores con la empresa que inicia el procedimiento (artículo 4.5 del Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada).

Es importante destacar que la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, en la reciente sentencia de 19 de julio de 2017¹²¹, declaró nulo un despido colectivo porque la empresa, integrante de un grupo de sociedades “mercantil”, esto es, no “a efectos laborales” (patológico), no aportó las cuentas de las demás empresas del grupo durante el período de consultas cuando estaba obligada a ello, en virtud de lo previsto en el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada.

¹²⁰ DEL REY GUANTER (Dir.), S., *Estructura de la negociación colectiva, prioridad del nivel de empresa e inaplicación del convenio colectivo tras la reforma laboral de 2012*, Ministerio de Trabajo e Inmigración. Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones, Madrid, 2016, p. 60.

¹²¹ Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social - Pleno) de 19 de julio de 2017 (Rec. Cas. 14/2017 - Ponente: Jesús Gullón Rodríguez), F.D. 4º - Caso NUASA.

El Alto Tribunal consideró que dicha documentación resultaba relevante, por cuanto que, cuando se trataba de empresas encuadradas en un grupo de sociedades, y se daban los requisitos que exigía la norma, la aportación de las cuentas de las demás empresas del grupo servían precisamente para conocer la verdadera situación de la que adoptó la decisión de despido colectivo ante la posible existencia de saldos deudores o acreedores, o de relaciones económicas diversas entre ellas que tenían reflejo en las cuentas que debían aportarse y que podrían haber sido relevantes a tales efectos.

Sin embargo, no cabe confundir esta obligación de aportación de documentación económica de las demás empresas del grupo con el ámbito de apreciación de la concurrencia de la causa económica para despedir, ya que, como regla general, la situación económica que deberá analizarse para determinar la procedencia del despido colectivo es solamente la situación económica de la empresa que despide¹²², salvo que nos situemos ante un grupo de empresas “a efectos laborales”, en cuyo caso, la incorrecta constitución o funcionamiento del grupo provocará consecuencias adicionales¹²³: esencialmente, emplear como referencia el grupo para el cómputo de los trabajadores afectados por el despido y analizar la situación económica de todo el grupo y no solamente de la concreta empresa que despide.

8. ¿Quiénes son los interlocutores en la negociación en el marco de un despido colectivo? ¿Los representantes de la empresa y de los trabajadores de la empresa concreta que procede al despido colectivo o de la empresa matriz?

En España, la normativa española sobre despidos colectivos no establece de forma expresa quiénes deben ser los interlocutores en la negociación cuando la empresa forma parte de un grupo de empresas. Por consiguiente, la doctrina científica¹²⁴ y judicial¹²⁵ ha interpretado que debe aplicarse la norma general y, por tanto, los interlocutores sociales en el marco de un despido colectivo son los representantes de la empresa y de los trabajadores de la empresa concreta que procede al despido colectivo.

¹²² DESDENTADO BONETE, A. y DESDENTADO DAROCA, E., op. cit., p. 112.

¹²³ Vid. UBILLÚS BRACAMONTE, R. E., op. cit., p. 325-380.

¹²⁴ DESDENTADO BONETE, A. y DESDENTADO DAROCA, E., op. cit., p. 105-109 y GARCÍA RODRÍGUEZ, B., “La fase previa al periodo de consultas: la designación de la comisión representativa de los trabajadores”, en GODINO REYES, M., Tratado de despido colectivo, Tirant lo Blanch, Valencia, 2016, p. 191-192.

¹²⁵ Por todas, Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social - Pleno) de 27 de mayo de 2013 (Rec. Cas. 78/2012 - Ponente: Luis Fernando de Castro Fernández), F.D. 9º - Caso ASERPAL.

Con todo, cuando se trata de un grupo de empresas “a efectos laborales” - ver preguntas 3 y 4 -, la conformación del banco laboral y empresarial deberá integrar a representantes de todas las empresas relevantes del grupo en el despido colectivo¹²⁶.

9. Ante un despido colectivo, ¿existe la obligación de recolocar a los trabajadores afectados por el despido en alguna otra empresa del grupo?

En el caso español no existe la mencionada obligación. Sin embargo, entre las medidas sociales de acompañamiento para evitar o reducir los despidos, la normativa española contempla la recolocación interna de los trabajadores dentro de la misma empresa o, en su caso, en otra del grupo de empresas del que forme parte (artículo 8.1, letra a del Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada).

10. ¿Qué efectos tiene la convocatoria de una huelga en una empresa integrante de un grupo? ¿Pueden las demás empresas del grupo contratar con una tercera empresa para sustituir los servicios prestados por la empresa en huelga?

En España la convocatoria de una huelga en una empresa del grupo¹²⁷ impone al resto de las empresas del grupo la obligación de no intentar minimizar o anular sus efectos. En concreto, la doctrina y jurisprudencia españolas han entendido que¹²⁸, en el caso de los grupos de empresas, atendiendo al especial vínculo existente entre las mismas, se conculca el derecho de huelga cuando se desvían clientes o se desvía la producción entre las propias empresas del grupo con el objetivo de intentar minimizar o anular los efectos de la huelga producida en una de las empresas del grupo.

En cambio, no se produce una lesión del derecho de huelga cuando las empresas clientes, no integrantes del grupo empresarial, deciden contratar los trabajos con otras empresas de la competencia durante la huelga¹²⁹.

¹²⁶ DESDENTADO BONETE, A. y DESDENTADO DAROCA, E., op. cit., p. 105-109 y GARCÍA RODRÍGUEZ, B., op. cit., p. 191-192.

¹²⁷ Vid. RAMOS QUINTANA, M. I., op cit., p. 105-120.

¹²⁸ Entre otras, Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social - Sección 1ª) de 11 de febrero de 2015 (Rec. Cas. 95/2014 - Ponente: María Luisa Segoviano Astaburuaga) - Caso PRISA y Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social - Pleno) de 20 de abril de 2015 (Rec. Cas. 354/2014 - Ponente: Jesús Gullón Rodríguez), F.D. 5º - Caso COCA-COLA.

¹²⁹ Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social - Sección 1ª) de 16 de noviembre de 2016 (Rec. Cas. 59/2016 - Ponente: Jesús Souto Prieto) - Caso ALTRAD. Sobre las relaciones entre la huelga y los grupos de empresas, vid. DESDENTADO BONETE, A., “Ecos de Samoa: sobre la expansión del derecho de huelga fuera del contrato de trabajo. El caso Altrad”, *Revista de información laboral*, nº 2, Editorial Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2017, BIB 2017/635.

Bibliografía y pronunciamientos judiciales

Adicionalmente a la bibliografía y pronunciamientos judiciales apuntados en las notas de pie de página, pueden destacarse:

BAZ RODRÍGUEZ, J., “La revisión de la construcción jurisprudencial sobre la «empresa de grupo» como unidad de empresa laboral”, *Trabajo y Derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, nº 5, LA LEY - Wolters Kluwer, Las Rozas (Madrid), 2017, LA LEY 5753/2017.

BAZ RODRÍGUEZ, J., “De «Aserpal» a «Tragsa». Una nueva reformulación de la doctrina jurisprudencial de la «empresa de grupo». Levantamiento del velo versus concepto laboral de empleador (artículo 1.2 ET)”, *Trabajo y Derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, nº 18, LA LEY - Wolters Kluwer, Las Rozas (Madrid), 2016, LA LEY 3640/2016.

BAZ RODRÍGUEZ, J., “El despido colectivo en las empresas de grupo. Viejos y nuevos problemas, tras el cambio de modelo normativo (2012-2014)”, *Trabajo y Derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, nº 1, LA LEY - Wolters Kluwer, Las Rozas (Madrid), 2015, LA LEY 229/2015.

MOLINA NAVARRETE, C., “Despido por causa económica y «empresa grupo»: ¿algo más que un cambio nominal?”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, nº 409, Centro de Estudios Financieros (CEF), Madrid, 2017, p. 117-126.