

# **Delimitación conceptual de los grupos de empresas en el Derecho del Trabajo\***

*Conceptual delimitation of enterprise groups in the Labour Law*

**Rolando Enrique UBILLÚS BRACAMONTE**  
Universidad Rey Juan Carlos  
rolandoubillus@gmail.com

*«A la memoria de mi abuelo, D. Virgilio Abraham Bracamonte Vera».*

**Resumen:** En la economía globalizada de hoy, el impulso de la competitividad empresarial y la flexibilidad han dado lugar a cambios radicales en la forma como las empresas organizan su economía, sus finanzas y su fuerza de trabajo. El surgimiento de los grupos empresariales, como una de las nuevas formas flexibles, ha generado diversas consecuencias para las relaciones laborales. Precisamente, este artículo tiene como objetivo aproximar el concepto del grupo de empresas a efectos laborales dentro del ordenamiento jurídico español.

**Abstract:** In today's global economy, the drive for corporate competitiveness and flexibility has led to sweeping changes in the ways enterprises are organized, economically, financially and in terms of their workforce. The emergence of business groups, as one of the new flexible forms, has generated several consequences for labor relations. Precisely, this article aims to approximate the concept of group companies in labour law in the Spanish legal system.

**Palabras claves:** grupos de empresas, grupos de sociedades, trabajo en el grupo de empresa, Derecho del Trabajo, empleador, definición de grupo de empresas, evolución de la empresa, elementos esenciales de los grupos de empresa, levantamiento del velo.

---

\* Este artículo obtuvo, el pasado año académico 2013-2014, el Premio Reina María Cristina, en su segunda edición, en la modalidad de Derecho, patrocinado por el Banco Santander. El jurado calificador estuvo conformado por: D. Raúl Canosa Usera, decano de la Facultad de Derecho de la Universidad Complutense de Madrid, D. Pedro González-Trevijano, magistrado del Tribunal Constitucional, D. Francisco Marín Castán, presidente de la Sala Primera del Tribunal Supremo y D. Alfredo Muñoz García, decano de Derecho del Real Centro Universitario Escorial María Cristina.

**Keywords:** holdings, business groups, enterprise groups, labor holdings, labour Law, employer, concept of group of companies, evolution of the company, essential elements of the group of companies, *piercing the corporate veil*.

## Sumario:

### I. Transformación de la organización empresarial.

### II. Regulación legal.

2.1. *Fragmentariedad*.

2.2. *Insuficiente*.

2.3. *Tuitivo*.

### III. Pautas para la elaboración de un concepto de grupo.

### IV. Elementos esenciales.

4.1. *Pluralidad de empresas*.

4.1.1. Sujetos que podrían conformar el grupo.

4.1.2. La pluralidad empresarial como elemento diferenciador de otras formas de organización empresarial.

4.1.2.1. De la fusión de empresas.

4.1.2.2. De la relación entre una empresa y una *unidad productiva* de la propia empresa.

4.1.2.3. De las agrupaciones de interés económico.

4.1.2.4. Del *joint venture*.

4.2. *Dependencia*.

4.2.1. Presunciones de existencia de dependencia.

4.2.2. Dependencia en el grupo de empresas.

4.3. *Dirección unitaria*.

4.3.1. Identificación.

4.3.2. Características.

4.3.2.1. Ejercicio efectivo.

4.3.2.2. Duración constante.

4.3.2.3. Alcance.

## **V. Los grupos de empresas en el Derecho del Trabajo.**

5.1. *Introducción.*

5.2. *Tratamiento jurisprudencial.*

5.3. *Análisis de los elementos adicionales.*

5.3.1. Funcionamiento unitario de las organizaciones de trabajo de las empresas del grupo.

5.3.2. Confusión patrimonial y caja única.

5.3.3. Utilización abusiva de la personalidad jurídica de las empresas que conforman el grupo.

5.4. *Valoración de los indicios.*

## **VI. Bibliografía.**

**Recibido: junio 2014.**

**Aceptado: septiembre 2014.**



## I. TRANSFORMACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN EMPRESARIAL

Las diversas transformaciones de la organización empresarial son respuestas a las demandas socio-económicas de un determinado período de la historia<sup>1</sup>. Por ello, nuestro análisis sobre los grupos de empresas, en tanto forma de organización empresarial, debe partir por establecer, en primer lugar, cuál era el modelo de organización empresarial antes de la aparición de los grupos de empresas y determinar las causas económicas y sociales que originaron la aparición de esta forma de organización empresarial policorporativa, con la finalidad de comprender la etiología de su existencia.

A inicios del siglo XX la organización empresarial -generalmente bajo la estructura jurídica de una sociedad mercantil y, en particular, de una sociedad anónima- se convirtió en la panacea jurídica de organización del sistema capitalista y base de su desarrollo<sup>2</sup>; debido a que ofrecía dos importantes ventajas: la división del capital en acciones y la limitación de la responsabilidad de los socios a su aporte social.

Esta gran empresa del capitalismo se estructuró bajo el modelo de organización empresarial «fordista», caracterizada por ser autosuficiente, independiente y con personería jurídica propia<sup>3</sup>.

En un entorno económico estable y previsible, el sistema fordista permitió un crecimiento exponencial de la organización empresarial, lo que dio lugar

---

<sup>1</sup> MONEREO PÉREZ, J. L., «Nuevas formas de organización de la empresa, entre centralización y descentralización (I). La empresa en transformación permanente», en *RL*, (Madrid) núm. 1 (2011) 288.

<sup>2</sup> ESTEVE SEGARRA, M<sup>a</sup>. A., *Grupos de sociedades y contrato de trabajo*, Tirant Lo Blanch, Valencia 2002, p. 37.

<sup>3</sup> El sistema de organización empresarial fordista debe su nombre al estadounidense Henry Ford, quien llevó a la práctica esta forma de producción en masa. Sobre las características de la organización empresarial fordista, *vid*, CRUZ VILLALÓN, J., «Los cambios en la organización de la empresa y sus efectos en el Derecho del Trabajo: aspectos individuales», en AA. VV., (Coord. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. C.), *El empleador en el Derecho del Trabajo*. XVI Jornadas Universitarias Andaluzas del Derecho del Trabajo y Relaciones laborales, Tecnos, Madrid 1999, pp. 35-36.

a la «gran corporación»; llegando a constituir -para las ciencias empresariales de la época- en el único modelo de organización comprensible de toda actividad empresarial eficaz.

Sin embargo, a partir de la segunda mitad de la década de los setenta del siglo pasado se produjo una importante crisis en la economía occidental y, especialmente, en la industrializada economía Europea que ocasionó una considerable evolución en la realidad socio economía mundial<sup>4</sup>, como respuesta a: la aparición de países emergentes, las bruscas fluctuaciones de los precios de los productos energéticos, la extensión del sector servicios en detrimento del industrial, el aumento de los costes laborales y, principalmente, al desarrollo tecnológico y a la globalización de la economía, entre otros factores, que promovieron la liberación de los mercados reales y financieros a escala internacional. La liberación de los mercados generó que las empresas nacionales dependan cada vez menos de las políticas sociales y económicas de los gobiernos nacionales y pasen a someterse cada vez más de los mercados internacionales y de las políticas socio-económicas adoptadas por las instituciones internacionales.

Esta situación ocasionó que las grandes empresas buscaran incrementar la productividad y reducir los costes de producción, lo que demandó una mayor dimensión de las unidades productivas de la clásica empresa societaria individual (hoy calificada como «sociedad-isla»), con la finalidad de buscar una mayor flexibilidad, competitividad y adaptación a la realidad socio-económica fluctuante<sup>5</sup>.

Así, en una primera escala de evolución, la empresa tradicional trató de responder a las nuevas exigencias del mercado a través de su propio crecimiento y expansión «interna»; mediante aumentos de capital, emisión de obligaciones, apertura de sucursales, creación de centros de trabajo, instauración de servicios independientes de investigación y/o desarrollo<sup>6</sup>, entre otras medidas de organización, que seguían respondiendo al sistema de organización fordista, en tanto la organización empresarial continuaba siendo representada por una sola empresa, con personalidad jurídica propia e independiente.

Posteriormente, aún en la línea del modelo de organización fordista, se buscó obtener una mayor concentración del capital para financiar la ampliación

---

<sup>4</sup> Así lo advirtió claramente la jurisprudencia social en la STS de 30 de junio de 1993 (RJ 1993, 4939).

<sup>5</sup> REGINI, M., «El declinar del intercambio político centralizado y la emergencia de formas de concentración», Trad. CRUZ VILLALÓN, J., en AA. VV. (Dir. OJEDA AVILÉS, A.), *La concentración social tras la crisis*, Ariel, Barcelona 1990, pp. 15-22.

<sup>6</sup> FUENTES NAHARRO, M., *Grupos de sociedades y protección de acreedores (Una perspectiva societaria)*, Thomson-Civitas, Cizur Menor, 2007, p. 41.

de los mercados. Para ello, la empresa acudió a la fusiones de empresas, como mecanismos tradicional de concentración, las cuales se produjeron, generalmente, entre empresas que ocupan el mismo estado de producción<sup>7</sup>; aunque, a diferencia de las fusiones del pasado, estas se realizaron a nivel internacional, con la intención de tratar de garantizar el control del mercado mundial.

Todas estas medidas de reestructuración internas causaron que la organización empresarial aumentara su poder y su cuota en el mercado; sin embargo, la realidad demostró que a partir de un cierto nivel de crecimiento la organización empresarial empezaba a padecer problemas de «gigantismo», es decir, dificultades de organización, de eficiencia productiva y de burocracia competencial entre los órganos de la empresa<sup>8</sup>.

Estos problemas organizativos exigieron que las grandes empresas abandonen el crecimiento dimensional, en favor de fórmulas de organización empresarial tendientes hacia el «exterior»<sup>9</sup>, en virtud de las cuales la elaboración de un bien o la prestación de un servicio no se realiza por una sola empresa, sino mediante un conjunto de empresas o sujetos económicos vinculados -a través de diversos tipos de relaciones de cooperación, complementariedad o coordinación- bajo las más variadas formas jurídicas (civiles o mercantiles); en las que el elemento directivo (la planificación y el control sobre lo planificado) se encuentra fuera de las empresas encargadas de todo o parte del proceso de producción.

Entre las diversas formas de organización empresarial hacia el exterior<sup>10</sup> aparecieron los «grupos de empresas», en la cual no existe una sola empresa,

---

<sup>7</sup> MOLINA NAVARRETE, C., *La regulación jurídico laboral de los grupos de sociedades, problemas y soluciones*, Comares, Granada 2000, p. 5.

<sup>8</sup> PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F., «Filiación. Grupos de empresa», en AA. VV., *Descentralización productiva y nuevas formas de organización del trabajo, X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, MTAS, Madrid 2000, p. 631.

<sup>9</sup> ENGRÁCIA ANTUNES, J. A., *Os grupos de sociedades (estrutura e organização jurídica da empresa plurissocietária)*, Almedina-Coimbra, Coimbra 2002, p. 41, 2ª ed.

<sup>10</sup> Entre otras formas de organización empresarial hacia el exterior se encuentran: 1º) Las contrata y subcontratas de obras y servicios, cuya regulación básica se encuentra en el art. 42 del ET; 2º) Las empresas de trabajo temporal; 3º) El arrendamiento de servicios a través de diversas formas jurídicas de vinculación empresarial, tales como: *factoring, marketing, merchandising, engineering*, franquicia, concesión, transporte, entre otros supuestos próximos al contrato de suministro; 4º) Los Trabajadores autónomos; 5º) El teletrabajo, situación en la cual el trabajador presta sus servicios en favor de una empresa, sin necesidad de presencia física de dicho trabajador en las instalaciones de la misma, a través de un ordenador o cualquier medio tecnológico (video terminal, teléfonos móviles, telefax, entre otros). Estudios específicos sobre los diversos temas realizan: KAHALE CARRILLO, D. T., *Descentralización productiva y ordenamiento laboral. Un estudio sobre la contratación externa de actividades descentralizadas*,

sino un conjunto de pequeñas unidades de producción independientes -al contar cada una de ellas con personalidad jurídica propia e indistinta entre sí- aunque unidas bajo una sola política de dirección en la búsqueda de un interés común. Así, lo que desde el punto de vista jurídico formal se presenta como un conjunto de empresas distintas; por el contrario, desde el plano económico-jurídico se muestra como una sola entidad económica<sup>11</sup>, originando un contraste entre el tipo de estructura empresarial que existe en la realidad y el tipo de empresa que regulan la mayoría de normas jurídicas.

Las empresas de un mismo grupo no necesariamente realizan la misma actividad productiva o sus actividades son complementarias entre ellas, como ocurre en el modelo de organización empresarial fordista, en el que se divide el proceso de producción entre los órganos que conforman la empresa; sino que, puede ser posible, que las diversas empresas de un mismo grupo realicen actividades heterogéneas no complementarias o complementarias en parte<sup>12</sup>; en razón de que lo que genera que una pluralidad de empresas se conviertan en un grupo es la sujeción de dichas empresas a una política de dirección común y no las actividades que realizan.

Además, este fenómeno -reflejo de la globalización de la economía- no permanece circunscrito al ámbito territorial de un solo Estado o país, debido a que las empresas que conforman un grupo -en muchas ocasiones- son de distintas nacionalidades; creando los llamados grupos de empresas multinacionales o transnacionales<sup>13</sup>.

---

Thomson-Reuters, Cízur Menor, 2011; MENÉNDEZ CALVO, R., *Negociación colectiva y descentralización productiva*, CES, Madrid 2008, pp. 11-51; SEMPERE NAVARRO, A. V., y KAHALE CARRILLO, D. T., *Teletrabajo*, Francis Lefebvre, Madrid 2013.

<sup>11</sup> MONEREO PÉREZ, J. L.: «Comentario artículo 1.2», en AA. VV. (Dir. MONEREO PÉREZ, J. L. y Coord. SERRANO FALCÓN, C.), *El nuevo Estatuto de los Trabajadores. Estudio jurídico-sistemático del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*, Comares, Granada 2012, p. 32.

<sup>12</sup> MANÓVIL, R., *Grupos de Sociedades en el Derecho Comparado*, Abelleo-Perrot, Buenos Aires 1998, pp. 181-190.

<sup>13</sup> Entre los grupos de empresas multinacionales españoles más representativos podemos mencionar: Ferrovial Agroman, Puig Beauty & Fashion Group, el grupo Santander, BBVA, Inditex, el grupo Gas Natural Fenosa, Repsol, Indra, el grupo Cobega, el grupo Cobra, el grupo Cortefiel, el grupo Ficoso, el grupo Flabesa, el grupo lechera Pascual, el grupo Pescanova, el grupo Prosegur, el grupo Uralita y el grupo Viscofan. Una estadística recogida por el Prof. Francesco Galgano nos muestra que el 90% de las sociedades japonesas, el 70% de las alemanas, el 50% de las sociedades italianas, el 65% de las estadounidenses, el 60% de las francesas y el 55% de las sociedades suizas pertenecen a un grupo de empresas. Lo que da cuenta del óptimo estado actual del fenómeno a nivel internacional. *Vid.*: GALGANO, F., «Introducción. La empresa de grupo», en AA. VV., *Los grupos societarios: dirección y coordinación de sociedades. Homenaje a Francesco Galgano*, Universidad del Rosario, Bogotá 2012, p. 11, nota 1, 2ª ed.



Dentro de la Unión Europea se ha fomentado la vinculación empresarial entre las empresas de los diversos Estados miembros, al permitirse que los contratos celebrados entre ellas puedan producir efectos sobre cualquier país miembro o asimilado, sin ningún inconveniente<sup>14</sup>.

Los grupos pueden ser creados a través de un doble proceso: en primer lugar, recurriendo a la fragmentación de la empresa, a través de la personificación de las unidades productivas entre las que se divide el proceso de producción, aunque manteniendo la dirección sobre dichas unidades mediante una empresa dominante<sup>15</sup>. Y, en segundo lugar, recurriendo a la vinculación de varias empresas ya existentes -incluso, entre empresas competidoras- en la búsqueda de una organización mucho más grande y compleja; de forma tal, que se denote una sola política de dirección entre ellas, sin llegar a conformar, en ninguno de los dos casos, un ente con personalidad jurídica propia<sup>16</sup>.

En muchos casos se puede comprobar que la fragmentación de la empresa se realiza cuando su dimensión se ha tornado en demasiado grande. Por el contrario, la vinculación de empresas ya existentes se utilizan para introducir empresas especializadas en la organización empresarial o para expandirse sobre otros mercados (generalmente internacionales), al encajar dentro de la organización empresarial a una empresa de la localidad, lo que asegura evitar posibles barreras de entrada, un conocimiento previo sobre el mercado<sup>17</sup> y, sobre todo, la reducción de los costes de producción<sup>18</sup>, si la empresa se encuentra en lugares del mundo en los cuales la materia prima es más barata (por su abundancia o por el valor de su moneda) al igual que la mano de obra (por la mismas razones y por su desprotección legal<sup>19</sup>), lo que ha generado -en este

---

<sup>14</sup> Vid. arts. 56 y ss. del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.

<sup>15</sup> MOLERO MARAÑÓN, M<sup>a</sup>. L., «Sobre la inminente necesidad de revisar el concepto de empresario en su dimensión jurídico-laboral», *RL* (Madrid), t. I (2001) 563.

<sup>16</sup> Sobre las formas de creación de los grupos de empresas, vid.: DE ARRIBA FERNÁNDEZ, M<sup>a</sup>. L., *Derecho de grupos de sociedades*, Thomson-Reuters-Civitas, Cizur Menor, 2009, pp. 301 y ss., 2<sup>a</sup> ed.

<sup>17</sup> BAZ RODRÍGUEZ, J., *Las relaciones de trabajo en la empresa de grupo*, Comares, Granada 2002, p. 28.

<sup>18</sup> Las teorías económicas advierten que los cambios organizativos en la empresa siempre buscan reducir los costes de transacción; así lo ha demostrado una investigación realizada en el año 2003, por el congreso alemán de cámaras de comercio e industria (DIHK) que concluía que entre las empresas que invierten en el extranjero, cerca del 45% lo hacen motivadas por la perspectiva de economizar costes de transacción. Vid. MONEREO PÉREZ, J. L., *Teoría jurídica de los grupos de empresa y Derecho del Trabajo*. Comares, Granada 1997, pp. 91-92; VALDUEZA BLANCO, M<sup>a</sup>. D., *El tratamiento jurídico del trabajo de los extranjeros en España*, Lex Nova, Valladolid 2008, nota 33, p. 42.

<sup>19</sup> Si un asalariado le cuesta a una empresa, por término medio, 22 dólares a la hora en Nueva York, 16,5 dólares en Berlín o 9 dólares en Madrid, sólo le cuesta 1,8 dólares en Río

el último supuesto- un evidente problema de «*dumping social*»; todo esto debido a que al tratarse de empresas jurídicamente independientes su régimen legal es el del país donde se encuentren domiciliadas<sup>20</sup>.

De lo expuesto puede advertirse que el grupo de empresas, independientemente de su forma de constitución, busca ejercer o mantener el control sobre una gran organización empresarial; ya sea a través del mantenimiento del poder de dirección empresarial sobre las unidades productivas de una otrora gran empresa o, por el sometimiento de un conjunto de empresas ajenas y jurídicamente distintas a una dirección unitaria común. Pero, además, esta forma de vinculación empresarial permite la explotación conjunta sobre el personal, la infraestructura, la tecnología, el conocimiento, los recursos financieros y demás prerrogativas que cada una de las empresas del grupo puedan ofrecer, es decir, el ejercicio de diversos mecanismos de sinergias productivas y/o financieras entre empresas distintas<sup>21</sup>, algo impensable, como hemos visto, en la organización empresarial fordista.

La pluralidad de empresas que conforman el grupo genera un «efecto centrifugo» en la organización empresarial, si la comparamos con el tipo organización empresarial tradicional; en vista que los diversos segmentos en los que se divide el proceso de producción -antes asumidos por una sola empresa (de funcionamiento aislado, centralizado y con personalidad jurídica propia)- son ahora asumidos por una conjunto de pequeñas empresas jurídicamente distintas, aunque relacionadas entre sí; ocasionado una externalización de la organización empresarial<sup>22</sup>.

---

de Janeiro, 2,2 dólares en Varsovia, 2,3 dólares en México o 3,3 dólares en Shanghái. *Vid.* ZUFIAUR NARVAIZA, J. M., «Globalización económica y deslocalizaciones productivas», *RL* (Madrid) núm. 2 (2005), nota 3. La desprotección de los derechos laborales se aprecia en los siguientes supuestos: 1) La informalidad en la contratación laboral, 2) Una notoria inexistencia de presencia sindical en las empresas, 3) La desregulación o una regulación muy básica en materias como prevención de riesgos laborales, 4) La ausencia de cotizaciones a la Seguridad Social, 5) Jornadas de trabajo superiores a las ocho horas (máximo permitido por el Convenio de la OIT, 6) Escasa supervisión de las condiciones laborales por parte de las autoridades administrativas, 7) retardo en la administración de justicia y 8) Un alto índice de corrupción de los administradores de justicia y de los funcionarios públicos encargados de la supervisión de las condiciones de trabajo.

<sup>20</sup> En la década de los sesenta y setenta del siglo pasado las empresas europeas realizaron desplazamientos productivos a Taiwán, Túnez, Hong Kong y Corea del Sur. En los ochenta se descentralizaron hacia Tailandia, Bangladés, Filipinas y Sri Lanka. Posteriormente, en los noventa se dirigieron hacia Camboya, Laos, Vietnam, Burna, China, Mauricio, Madagascar, Marruecos y Zimbabue. *Vid.* PURCALLA BONILLA, M. A., *El trabajo globalizado: realidades y propuestas*, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor, 2009, p. 207.

<sup>21</sup> BAZ RODRÍGUEZ, J., *Las relaciones de trabajo...*, o.c., pp. 16-17.

<sup>22</sup> MOLERO MARAÑÓN, M<sup>a</sup>. L., *Sobre la inminente...*, o.c., pp. 563 y ss.

Al mismo tiempo, desde el punto de vista económico, el grupo de empresas permite una mayor «concentración del capital», al permitir un crecimiento superior que la empresa tradicional al concentrar una mayor cantidad de poder y capital<sup>23</sup>; posibilitando el control de una multitud de empresas con una participación económica pequeña, aunque lo suficientemente grande para dirigir la actividad empresarial de todas las empresas que conforman el grupo, efecto denominado como «centrípeto»<sup>24</sup>.

En razón del «efecto centrípeto», el grupo es considerado como un subtipo del fenómeno de la «concentración empresarial<sup>25</sup>» conocido como «concentración empresarial en pluralidad<sup>26</sup>», debido a que representa el máximo grado de vinculación entre empresas jurídicamente independientes, sin llegar a conformar un solo ente desde la perspectiva jurídico formal; diferenciándose de la «concentración empresarial en unidad», en razón que en esta se extingue la personalidad jurídica de las empresas que se vinculan, al conformar una sola personalidad jurídica, como ocurre en los supuestos de fusión de empresas o en la constitución de una sociedad por personas físicas que actúan como empresarios individuales. Por otro lado, sobre la base del «efecto centrífugo», el grupo se presenta como uno de los supuestos en que se materializa la externalización de la actividad productiva, conocida dentro del bagaje jurídico-laboral con la expresión de: «descentralización productiva<sup>27</sup>».

La coexistencia del efecto centrípeto (concentración del capital) y del centrífugo (descentralización productiva) en una misma organización empresarial ha conllevado a que el grupo de empresas sea calificado como un fenómeno de «descentralización de la concentración empresarial<sup>28</sup>». La conjunción de estas características son inaceptables en el sistema de organización fordista, basado en la unidad empresarial, en la cual la escisión de una organización empresarial ocasiona la aparición de dos o más empresas distintas y, por su parte, la concentración de dos o más empresas genera la aparición de una sola gran organización empresarial.

---

<sup>23</sup> RIVERO LAMAS, J., «La descentralización productiva y las nuevas formas de organización de trabajo», en AA.VV., *Descentralización productiva y nuevas formas de organización del trabajo, X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, MTAS, Madrid 2000, pp. 28-29.

<sup>24</sup> BAZ RODRÍGUEZ, J., *Las relaciones de trabajo...*, o.c., pp. 20 y ss.

<sup>25</sup> MONEREO PÉREZ, J. L., «Comentario artículo 1.2»..., o.c., p. 32.

<sup>26</sup> DE ARRIBA FERNÁNDEZ, M<sup>a</sup>. L., *Derecho de grupos...*, o.c., p. 91.

<sup>27</sup> Inicialmente la jurisprudencia social entendió que el término «descentralización productiva» aludía solo a la prestación de servicios informáticos por parte de un tercero, debido a que su uso más frecuente está referido a la externalización de los sistemas informáticos. En este sentido: STS de 27 de octubre de 1994 (RJ 2004, 2492).

<sup>28</sup> Término utilizado por JACQUEMIN, A., «Le groupe de sociétés: descentralisation dans la concentration», en *les gropes de sociétés, Séminaire de liège*, Martinus Nijhoff, La Haya 1972, pp. 27 y ss.

A través de la organización empresarial en forma de grupo, la empresa queda preparada para enfrentar mercados fluctuantes, los cuales se encuentran saturados por ofertas de productos que requiere una forma empresarial con mayores grados de maniobrabilidad y de libertad operativa, es decir, una estructura empresarial con un «*plus de flexibilidad*» organizativa y de gestión (entre los que se encuentra el «factor trabajo»), que permita una mejor y más pronta adaptación de la dimensión de la organización empresarial a la realidad cambiante del entorno económico<sup>29</sup>, caracterizada en gran medida por exigir bienes y servicios de rápida obsolescencia y en el menor tiempo posible<sup>30</sup>.

La flexibilidad del grupo de empresas es producto de la plurisubjetividad jurídica de las empresas que lo conforman<sup>31</sup>. El hecho que cada empresa del grupo cuente con personalidad jurídica independiente genera -en principio- una diversificación de los riesgos patrimoniales<sup>32</sup>, de modo análogo a la separación patrimonial existente entre una persona jurídica y los miembros que la conforman<sup>33</sup>, aunque con la diferencia que en el grupo no se llega a conformar un solo ente con personalidad jurídica independiente de sus miembros, como ya hemos señalado. La distinción patrimonial permite al grupo ajustar con mayor facilidad el tamaño de la organización empresarial y, con ello, de su plantilla; entrando o abandonando sectores productivos o mercados diversos con facilidad, en función de sus estrategias competitivas, mediante la reestructuración (modificación o extinción) de alguna o de algunas de las empresas que lo conforman, sin que ello afecte significativamente a todo el grupo. Este efecto camaleónico es característico en el grupo y ha sido calificado como: «multi-posicionamiento dinámico»<sup>34</sup>.

La pluralidad empresarial no solo contribuye a la flexibilidad de la organización empresarial, sino también a la especialización de cada una de las empresas filiales y un mayor perfeccionamiento del producto final, debido a la división del proceso de producción<sup>35</sup>. Además, en algunas ocasiones, puede lograr una organización laboral más cercana, directa y «humanitaria» entre el trabajador y el empresario, al tratarse de unidades empresariales más pequeñas que la gran empresa corporativa del capitalismo industrial<sup>36</sup>.

---

<sup>29</sup> STS de 30 de junio de 1993, FD. 10º, (RJ 1993, 4939); STSJ de Asturias de 11 de febrero de 2000 (AS 2000, 259).

<sup>30</sup> MOLINA NAVARRETE, C., *La regulación jurídico laboral...*, o.c., pp. 6-7.

<sup>31</sup> FUENTES NAHARRO, M., *Grupos de sociedades...*, o.c., p. 44.

<sup>32</sup> RODRÍGUEZ-PIÑERO, M., «El Derecho del Trabajo a fin de siglo», *RL* (Madrid), t. II (1999) 86.

<sup>33</sup> OJEDA AVILÉS, A., *La deconstrucción del Derecho del Trabajo*, La Ley, Madrid 2010, p. 207.

<sup>34</sup> MANÓVIL, R., *Grupos de Sociedades...*, o.c., p. 105 y nota 177.

<sup>35</sup> RIVERO LAMAS, J., «La descentralización productiva...», o.c., p. 31.

<sup>36</sup> DEL REY GUANTER, S., *La dimensión de la empresa en la reforma de la legislación laboral de 1994*, Tirant Lo Blanch, Valencia 1995, p. 13.

Debido a sus enormes ventajas jurídicas, financieras y económicas este tipo de organización empresarial se ha convertido en uno de los modelos de organización empresarial que impera en el mercado actual, tanto en los países industrializados como en los países en vías de desarrollo<sup>37</sup>. Es más, se podría decir que es la forma de organización empresarial «más importante, común, social y normal», como parte de la era de la «sociedad de la información» que repercute con notable incidencia sobre diversos sectores del ordenamiento jurídico y, en general, sobre la realidad socioeconómicas actual; ocasionando diverso efectos (positivos y/o negativos) y resultados muy distintos según el ordenamiento jurídico del que se trate. Por lo que estamos, sin lugar a dudas, ante un tema de extraordinaria trascendencia social.

## II. REGULACIÓN LEGAL

Dentro del ordenamiento jurídico español encontramos referencias puntuales sobre los grupos de empresas en diversas normas del Derecho administrativo, fiscal, mercantil, concursal, del Trabajo, entre otras; por lo que es evidente que el legislador español no se ha olvidado de regular al fenómeno<sup>38</sup>; sino que la regulación por la que ha optado se caracteriza por ser fragmentaria, insuficiente y tuitiva, al elegir el sistema de regulación parcial<sup>39</sup>. Las características señaladas describen, de forma general, la manera como se regula a los grupos de empresas en las diversas ramas del Derecho español; sin embargo, en ocasiones es posible advertir que estas características se encuentran en una misma rama del Derecho.

A continuación analizaremos cada una de las características prestando atención a las normas que regulan el fenómeno dentro del Derecho del Trabajo.

### 2.1. *Fragmentariedad*

Es posible calificar a la regulación legal española como fragmentaria, por el hecho que cada norma actúa con autonomía a la hora de regular a los grupos de empresas; otorgando un concepto o regulando supuestos específicos, con

---

<sup>37</sup> Así lo ha reconocido la STSJCE de 10 de septiembre de 2009 (TSJCE 2009, 263), apartado 44.

<sup>38</sup> MONEREO PÉREZ, J. L., *Teoría jurídica...*, o.c., pp. 87, 200 y 212.

<sup>39</sup> PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F., «El desvelo de los grupos de empresas», *AS* (Pamplona), t. V (1998) 448, considera que en materia laboral no existe una regulación legal, sino solo previsiones legales o reglamentarias sobre el particular.

efectos limitados a la materia objeto de su regulación. Dentro de las normas del Derecho del Trabajo son solo tres las normas que otorgan una noción de lo que debe entenderse por grupo de empresas:

1º) La Ley 10/1997, de 24 de abril, de derechos de información y consulta de trabajadores en empresas de dimensión comunitaria<sup>40</sup>, otorga un noción de grupo en su art. 3.1.3, al establecer que: «A los efectos de esta Ley, se entenderá por: (...) “Grupo de empresas”, *el formado por una empresa que ejerce el control y las empresas controladas*». Esta definición es complementada por el art. 4 de la misma norma, al desarrollar el concepto de «empresa que ejerce el control».

2º) La Ley 45/1999, de 29 de noviembre, de desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional, que traspone la Directiva 1996/71/CE, de 16 de diciembre, define en su art. 2.1.1.b) al grupo de empresas de forma similar a lo dispuesto en el art. 3.1.3 de la Ley 10/1997 y, del mismo modo, remite al art. 4 de la Ley 10/1997 para complementar lo que debe entenderse por control intragrupo<sup>41</sup>.

3º) El último párrafo del apartado primero de la disposición adicional 16ª de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, establece una noción de grupo de empresas por remisión al art. 42.1 del CCom<sup>42</sup>; sin embargo, la noción otorgada se encuentra limitada solo al supuesto que regula la referida disposición adicional, es decir, en el caso de que se realicen despidos colectivos por una empresa, pertenecientes a un grupo, que afecten a trabajadores de 50 o más años edad y, que cuenten con beneficios económicos en la empresa, que realiza el despido colectivo, o en todo el grupo.

La Ley 10/1997 y la Ley 45/1999, esta última por remisión al art. 4º de la primera, definen al grupo enumerando una serie de supuestos de situación de control o dependencia de una empresa sobre otra; de forma similar a

---

<sup>40</sup> La Directiva 94/45/CE fue traspuesta al ordenamiento jurídico español mediante la Ley 10/1997, de 24 de abril. Esta norma interna fue modificada inicialmente por la Ley 44/1999, de 29 noviembre y, posteriormente, por la Ley 10/2011, de 19 de mayo, ésta última modificación legislativa se debió a las modificaciones introducidas por la Directiva 2009/38/CE sobre la Directiva 94/45/CE.

<sup>41</sup> El art. 2.1.1.b Ley 45/1999 establece: « (...) se entiende por grupo de empresas el formado por una empresa que ejerce el control y las empresas controladas en los términos del artículo 4 de la 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».

<sup>42</sup> Dicho apartado fue introducido por el art. 5 del RDL 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores.

como define al grupo de empresas el Derecho mercantil en el art. 42 del CCom. Si bien es cierto las leyes 10/1997 y 45/1999 no remiten de forma directa al art. 42 del CCom; sin embargo, debemos tener en cuenta que, en virtud de lo dispuesto en el quinto párrafo del mencionado art. 4º de la Ley 10/1997 «*La legislación aplicable a fin de determinar si una empresa es una “empresa que ejerce el control” será la legislación del Estado miembro por la que se rija dicha empresa*<sup>43</sup>»; por lo que en el caso que la empresa matriz se encuentre dentro de la jurisdicción española deberá aplicarse lo previsto en el art. 42 del CCom. Por su parte, la disposición adicional 16ª de la Ley 27/2011, utilizando la misma técnica legislativa que la otrora disposición adicional cuarta de la Ley 22/1992, de 30 de julio<sup>44</sup>, define al grupo de empresas por remisión directa a lo que prevé el art. 42.1 del CCom, que es el precepto base que regula al grupo de empresas dentro del Derecho mercantil.

Es evidente que las referidas normas laborales no relacionan las definiciones que otorgan de grupo de empresas con las personas que prestan servicios laborales en favor de varias o de todas las empresas del grupo<sup>45</sup>; dado que solo se limita a definir el tipo de vinculación que debe existir entre las empresas que conforman el grupo, *por remisión directa o indirecta con la noción mercantil de grupo del art. 42 del CCom*<sup>46</sup>. Se trata pues de conceptos neutros desprovistos de elementos jurídicos laborales que permitan determinar en qué supuestos el grupo de empresas repercute sobre los trabajadores<sup>47</sup>. Es más, las mencionadas normas, siguiendo la característica propia del sistema de regulación parcial, delimitan las nociones que ofrecen sobre el grupo de empresas solo al ámbito de aplicación de sus respectivas normas.

---

<sup>43</sup> Esta misma disposición se encuentra en el art. 3.6 de la Directiva 2009/38/CE.

<sup>44</sup> El referido precepto establecía: «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 algunos de los casos del *apartado I del artículo 42 del Código de Comercio*». La Ley 22/1992 fue derogada por el RD. Ley 9/1997, de 16 de mayo. Esta derogación se reiteró en la Ley 64/1997, de 26 de diciembre.

<sup>45</sup> ARCE ORTIZ, E. G., *La circulación de los trabajadores en los grupos de empresas*, Mergablum, Sevilla, 2003, p. 35, y DESDENTADO DAROCA, E., *La personificación del empresario laboral. Problemas sustantivos y procesales*, Lex Nova, Valladolid, 2006, pp. 453-454, entre otros, advierten la carencia legal de un concepto general de grupo de empresas a efectos laborales en la Ley 10/1997.

<sup>46</sup> El art. 42 del CCom., define al grupo de empresas en función de supuestos de control y exige a la empresa matriz formular las cuentas anuales y la presentación de un informe de gestión de todas las empresas que conforman el grupo, dando por hecho que en todos grupos existe una empresa matriz.

<sup>47</sup> En este sentido: GIL y GIL, J. L., «El concepto laboral de grupo de empresas», *Capital Humano*, núm. 234 (julio-agosto, 2009) 119.

Por su parte, el resto de normas laborales que aluden al grupo de empresas solo regular supuestos específicos sin otorgar una definición sobre él, es decir, actúan como si el concepto de grupo a efectos laborales ya se encontrase definido en otra parte de la Ley o en otra norma del ordenamiento jurídico a la cual no se hace referencia<sup>48</sup>. Solo, la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, aborda el tratamiento procesal del grupo de empresas equiparándolo en ocasiones con un empresario laboral y otras veces con una pluralidad de empresarios, como puede deducirse de los diversos preceptos que regulan el fenómeno empresarial dentro de la referida Ley<sup>49</sup>. Esta conclusión interpretativa es aún más evidente de la lectura del apartado VI del preámbulo de la referida ley al señalar que: « (...) se atribuye legitimación pasiva a las comunidades de bienes y *grupos sin personalidad que actúan como empresarios*»<sup>50</sup>.

---

<sup>48</sup> Entre las normas labores sustantivas: el art. 15.5 del ET, que fija los requisitos para considerar a un trabajador fijo dentro de un grupo de empresas; el art. 9.1 del RD. 1382/1985, por el que se regula el acceso de un trabajador común a un puesto de alta dirección de una de las empresas del mismo grupo; el art. 5 del RD. Ley 2/2012, de 3 de febrero, que fija el monto de la remuneración de los administradores y directivos de las entidades de crédito de un mismo grupo que reciban apoyo financiero público para su saneamiento o reestructuración; el segundo párrafo de la disposición adicional séptima de la Ley 3/2012, de 6 de julio, que establece una limitación en las indemnizaciones a percibir por término de contrato de los directivos y administradores de entidades de crédito, pertenecientes a un grupo de empresas, apoyadas financieramente por el Fondo de Reestructuración Ordenada Bancaria; el art. 2 de la Ley orgánica 2/1997, reguladora de la cláusula de conciencia de los profesionales de la información; el R.D. 1543/2011, de 31 de octubre, que regula las prácticas no laborales en empresas o grupos empresariales que formalicen convenios con los Servicios Públicos de Empleo, dirigidas a personas jóvenes que, debido a su falta de experiencia laboral, tengan problemas de empleabilidad. Dentro de las normas de la seguridad social, *vid*, el art. 166.2.b) del RD. Leg. 1/1994, de 20 de junio, que aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, que regula la forma del cómputo de la antigüedad de un trabajador para poder acceder a una jubilación parcial en el caso que dicho trabajador hubiera circulado entre varias empresas de un mismo grupo; el art. 37.2 del RD. 304/2004, de 20 de febrero, que regula los planes de pensiones de empleo de promoción conjunta entre empresas del mismo grupo.

Por último, entre las normas colectivas que hacen mención al grupo de empresas se encuentran: el penúltimo párrafo del art. 84.2 del ET, que regula la concurrencia de los convenios; el tercer párrafo del art. 87.1 ET, que normaliza la representación de los trabajadores en los convenios colectivos de grupo.

<sup>49</sup> Entre los preceptos que aluden al grupo dentro de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social tenemos: el art. 10.3 de la LRJS, sobre la competencia territorial de los juzgados de lo social en el caso de grupos de empresa de dimensión comunitaria; el art. 16.5 de la LRJS, sobre la legitimidad procesal del grupo para comparecer en juicio; art. 23.6, que regula la llamada a juicio del Fogasa, y del segundo párrafo del art. 76, sobre actos preparatorios y diligencias preliminares para conocer a los responsables en un grupo de empresas; el art. 80.1.b) de la LRJS, sobre la forma de la designación del demandante en el caso de grupos de empresas; el art. 249.2 de la LRJS, sobre la determinación de los sujetos llamados a manifestar los bienes para la ejecución en el caso de grupos de empresas.

<sup>50</sup> El resaltado es nuestro.



Por lo tanto, de la referida norma procesal puede deducirse que a través del proceso laboral contra un grupo de empresas debe determinarse qué empresas del grupo actuaron como empresarios a efectos laborales. No obstante, esta norma adjetiva -como es lógico- no precisa el tipo de vinculación que debe existir entre las empresas del grupo ni define cuándo nos encontramos frente a un empleador o empleadores dentro de un grupo de empresas, dado que estas definiciones le corresponden a la legislación sustantiva; sin embargo, el art. 1.2 del ET, norma sustantiva que define al empresario dentro del ordenamiento jurídico laboral, no incluye al grupo de empresas en la enumeración de sujetos de derecho susceptibles de ser acreedores de las prestaciones de servicio que brinda el trabajador.

## 2.2. *Insuficiente*

La regulación legal española puede ser calificada como insuficiente o de intervención mínima, debido a que solamente se regulan algunos aspectos puntuales, concretos o incidentales del orden mercantil, laboral, fiscal, contable, procesal, entre otros, de los grupos de empresas, en función de los intereses o bienes jurídicos que cada rama o, mejor dicho, que cada norma del Derecho desea proteger y de las necesidades que puedan ir surgiendo.

Así, por ejemplo, tras la crisis económica que asola la economía española desde el 2008, el legislador se ha visto en la imperiosa necesidad de limitar el monto de las remuneraciones e indemnizaciones por término de contrato de los administradores y directivos de las entidades de crédito de un mismo grupo, cuyas entidades reciban apoyo financiero público para su saneamiento o reestructuración, por parte del Fondo de Reestructuración Ordenada Bancaria<sup>51</sup>. Si la crisis no hubiera aparecido o, mejor dicho, si las inadecuadas estructuras remunerativas e indemnizaciones de los altos directivos de las entidades financieras no fuera una de las causas coadyuvantes de la crisis financiera y económica<sup>52</sup> no se hubiera limitado el ejercicio de la autonomía de la

---

<sup>51</sup> *Vid.* el art. 5 del RD. Ley 2/2012, de 3 de febrero, de Saneamiento del Sector Financiero, y el segundo párrafo de la disposición adicional séptima de la Ley 3/2012, de 6 de julio. Todas estas normas han traspuesto al ordenamiento jurídico español la Directiva 2010/76/UE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de noviembre. Un análisis de la normativa que ha traspuesto la referida directiva puede verse en SEMPERE NAVARRO, A. V., «Las normas de 2011-2012, de disciplina bancaria, y los empleados de entidades de crédito», en *AS* (Cizur Menor), núm. 2 (2012) 15 y ss.

<sup>52</sup> Así lo advirtió la, hoy derogada, Directiva 2010/76/UE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de noviembre, en el primer párrafo de su exposición de motivos. El mismo argumento contiene la Directiva 2013/36/UE, de 26 de junio. Aunque, con anterioridad, la Comisión Europea en una comunicación dirigida al Consejo europeo de primavera, denominada:

voluntad de las partes, para fijar dichos conceptos laborales, ni se hubiera regulado en torno a los grupos de empresas.

Del mismo modo, la insuficiencia de la regulación legal se evidencia en el hecho que el legislador solo regula al grupo como una unidad, al equiparar los efectos que otorga a una empresa aislada sobre un grupo de empresas; sin establecer los factores de atribución necesarios que permitan determinar responsabilidades individuales entre las diversas empresas que conforman el grupo; de forma tal, que pueda establecerse dentro de todas las empresas que conforman el grupo que empresas son responsables por su actuar ante un trabajador o cualquier otro que se relaciona con una de las empresas del grupo. Es decir, en ninguna ocasión el legislador regula al grupo como un conjunto de entidades autónomas diversas, sino que siempre lo considera como una sola unidad empresarial. Así puede apreciarse de la lectura de los arts. 15.5 del ET, 2.1.1.b) de la Ley 45/1999, 1 del R.D. 1543/2011, 9.1 del RD. 1382/1985, 8.1.a) y 9.5 del RD. 1483/2012, entre otros.

Además, queda remarcada la insuficiencia normativa, en el hecho que todas las normas laborales solo regulan o hacen referencia a los grupos de empresas por subordinación, sin ni siquiera mencionan a los grupos por coordinación<sup>53</sup>. Así podemos apreciarlo, entre otras normas, en el concepto de grupo que otorga el último párrafo del apartado primero de la disposición adicional 16ª de la Ley 27/2011, el cual solo define al grupo de empresas en función de una situación control o dependencia directa o indirecta de una empresa sobre otra, al remitir para definir al grupo a lo dispuestos en el art. 42 del CCom.

El mismo concepto de grupo -solo limitado a supuestos de control- se evidencia en el apartado 3 del art. 3.1 de la Ley 10/1997 y con mayor precisión en su art. 4, que establece una lista de supuestos, con presunciones *iuris tantum*, de existencia de dependencia de una empresa sobre otra<sup>54</sup>. Incluso, algunas

---

«Gestionar la recuperación europea», de 4 de marzo de 2009, ya proponía mejorar la gestión de los riesgos y ajusta los incentivos salariales a la obtención de resultados sostenibles de las entidades financieras. *Vid.* El objetivo clave núm. 4 del punto 2.2. titulado «Unos futuros mercados financieros responsables y dignos de confianza».

<sup>53</sup> Una de las más fuertes críticas que realizó la doctrina científica al concepto de grupo de empresas ha sido a la, entonces vigente, Directiva 94/45/CE del Consejo por no incluir a los grupos por coordinación dentro de la definición que realizaba sobre los grupos. Entre otros, MONEREO PÉREZ, J. L., «Por un nuevo modelo de regulación jurídica de los grupos de empresas en el derecho comunitario y en el ordenamiento español: Problema, sistema y método», *RMTAS* (Madrid), núm. 7 (1998) 52-53.

<sup>54</sup> Cierta sector de la doctrina judicial utiliza la Ley 10/1997 como norma base de regulación de los grupo de empresas a efectos laborales, más allá de su ámbito de aplicación, y exige la presencia de una sociedad dominante y una sociedad dominada para la configuración del grupo de empresas a efectos laborales. *Vid.* SSTSJ de Galicia de 3 de junio de 2008, FD. 6, ap. 1º, (AS 2008, 1400).

normas solo aluden a la existencia de una situación de control entre las empresas (elemento exclusivo de los grupos por subordinación), sin ni siquiera hacer referencia al grupo de empresas, como puede apreciarse en los arts. 44.10 y 51.8 del ET, las cuales trasponen al Derecho interno español, respectivamente, los arts. 7.1.4 de la Directiva 2001/23/CE y 2.4 de la Directiva 1998/59/CE, en las que existen las mismas deficiencias legislativas, que excluyen a los grupos por coordinación.

### 2.3. *Tuitivo*

Este sistema de regulación tiende a ser tuitivo, pero no en razón de los aislados conceptos que otorga cada rama del ordenamiento jurídico; los cuales, como hemos visto, definen al grupo solo en función de la vinculación entre las empresas que lo conforman; sino de los aislados preceptos que regulan supuestos específicos sobre los grupos de empresas, en los que generalmente se busca la protección de los bienes jurídicos de cada rama del Derecho a la que pertenecen<sup>55</sup> y en donde la noción de grupo se considera como predefinida.

El carácter tuitivo de la regulación legal laboral se aprecia, entre otras, en las siguientes normas:

- En el art. 15.5 del ET, al buscar evitar el fraude de ley en la contratación temporal de los trabajadores, a través de la contratación sucesiva por un plazo no razonable, que el legislador ha establecido que no puede ser mayor a veinticuatro meses, entre empresas jurídicamente distintas, aunque pertenecientes a un mismo grupo.
- En el art. 9.2 del R.D. 1543/2011, que regula la promoción interna de un trabajador común a un cargo de alta dirección dentro de una de las empresas del grupo. El carácter protector de dicho precepto se aprecia en uno de los supuestos que regula: el de promoción interna con novación de la relación laboral común de origen. En este supuesto, el trabajador acuerda la extinción de la relación laboral común; no obstante, el art. 9.2 del RD. 1543/2011 establece una condición legal para la eficacia de dicho acuerdo extintivo, al fijar un plazo mínimo de dos años para que se produzca la extinción de la relación laboral común. Por ello, el trabajador tendrá la opción de retorna o no a su puesto ordinario de trabajo, si antes de los dos años se extingue el

---

<sup>55</sup> Así, el Derecho del Trabajo buscará preferentemente la protección de los trabajadores, el Derecho de la competencia la protección de la competencia en el mercado, el Derecho tributario la protección del erario público, etc.

contrato de alta dirección por desistimiento del empleador. De esta forma se garantiza la estabilidad en el empleo del trabajador promocionado a un cargo de alta dirección, en el que por sola voluntad del empleador puede extinguir el contrato de alta dirección.

- Del mismo modo, en el ámbito de las relaciones colectivas en los arts. 44.10 y 51.8 del ET, que regulan las obligaciones de información y consulta en la transmisión de empresa y el despido colectivo en el seno de un grupo, se aprecia que el legislador reconoce un derecho de los representantes de los trabajadores a ser debidamente informados sobre las dichas medidas de reestructuración laboral, independientemente si la decisión sobre dichas medidas ha sido adoptada por la empresa matriz o por la propia empresa filial<sup>56</sup>.

Ahora, si bien es cierto existe un carácter tuitivo en las normas que regulan los supuestos específicos sobre los grupos; sin embargo, la escasez de supuestos regulados generan la desprotección de los sujetos (socios, acreedores, trabajadores...) que se relacionan con un grupo de empresas.

### III. PAUTAS PARA LA ELABORACIÓN DE UN CONCEPTO DE GRUPO

Un sistema de regulación parcial de los grupos de empresas, como el que ha optado el legislador español, genera una gran inseguridad jurídica, tanto entre los trabajadores como entre los empresarios organizados en forma de grupo<sup>57</sup>. En los primeros, los trabajadores, al desconocer el alcance de sus derechos (como quién o quiénes son los responsables de sus acreencias laborales) y de sus deberes (como, por ejemplo, de buena fe y no competencia desleal ante una organización empresarial policorporativa). Por su parte, en los grupos de empresas la inseguridad jurídica se manifiesta en el hecho que, en la mayoría de veces, se desconoce los mecanismos legales adecuados que deben adoptarse al momento de aplicar una medida con efectos sobre los trabajadores<sup>58</sup>; dado que, como hemos visto, la normas se encuentran pensadas para solucionar conflictos

---

<sup>56</sup> Este derecho de acceso a la información de los representantes de los trabajadores se encuentra recogido a nivel comunitario en el art. 7.1.4 de la Directiva 2001/23/CE, de 12 de marzo, de aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad y en el art. 2.4 de la Directiva 1998/59/CE del Consejo, de 20 de julio de 1998, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos.

<sup>57</sup> GONZÁLEZ BIEDMA, E., «La responsabilidad de los grupos de empresarios a efectos laborales», *RL* (Madrid), t. II (1989) 214.

<sup>58</sup> MONEREO PÉREZ, J. L., y MOLINA NAVARRETE, C., *El modelo de regulación jurídico laboral de los grupos de empresas. Una propuesta de reforma*, Comares, Granada 2002, pp. 5 y 15.

laborales de empresas aisladas y las escasas normas que regulan al grupo a efectos laborales solo abordan situaciones específicas.

Sin embargo, no podemos considerar que la regulación parcial sea desacertada<sup>59</sup>; dado que la principal razón de una regulación fragmentaria se debe a que el grupo se presenta ante nosotros a través de una diversidad de formas (diversidad tipológica), con tendencia a la variabilidad («multiposicionamiento dinámico»), en búsqueda de la flexibilidad organizativa, lo que ocasiona múltiples y variables efectos sobre cada sector del ordenamiento jurídico<sup>60</sup>, que hace imposible su reducción a un único concepto y su regulación. Por ello, el legislador opta por una regulación en la que se ofrecen nociones generales de grupo, basados en el control y la dependencia, y regulando supuestos específicos con la finalidad de restringir -lo menos posible- el ejercicio del Derecho a la libertad de empresa de sus titulares<sup>61</sup> dentro de un mercado global y competitivo, en el que una regulación extensa puede ser considerada restrictiva y conllevar la fuga de capitales<sup>62</sup>.

Esta forma de regulación legal insuficiente obliga a los jueces y tribunales, en razón del deber inexcusable que tienen de resolver todos los asuntos que conozcan<sup>63</sup>, a solucionar cada caso en concreto en función de los principios generales y específicos que cada sector del ordenamiento jurídico exige y, muchas veces, tratando de adaptar dichos principios a las consideraciones específicas de los grupos de empresas. De manera que, el juez social al momento de resolver un conflicto laboral entre un trabajador y un grupo de empresas debe tener en cuenta que junto al reconocimiento del Derecho a la libertad de empresa por parte del ordenamiento jurídico se encuentran también reconocidos Derechos sociales como el Derecho al Trabajo (art. 35 CE) y los derechos laborales colectivo como el de libertad sindical (art. 28 CE) y de negociación colectiva (art. 37.1 CE)<sup>64</sup>, con la finalidad de evitar la cosificación

---

<sup>59</sup> En este sentido BAZ RODRÍGUEZ, J., *Las relaciones de trabajo...*, o.c., p. 115.

<sup>60</sup> RIVERO LAMAS, J., «Proyección de la descentralización productiva: instrumentalización jurídico-laboral», en AA. VV. (Dir. RIVERO LAMAS, J. y Coord. DE VAL TENA, A. L.), *Descentralización productiva y responsabilidades empresariales. El «Outsourcing»*, Thomson Aranzadi, Cizur Menor, 2003, p. 49.

<sup>61</sup> Derecho constitucional reconocido en el art. 38 de la CE.

<sup>62</sup> Para MONEREO PÉREZ y MOLINA NAVARRETE el modelo de regulación legal por el que ha adoptado por el legislador español da preferencia a la libertad de empresa, pero descuida los derechos fundamentales relacionados con los trabajadores como por ejemplo: la libertad sindical y la igualdad de trato. *Vid.* MONEREO PÉREZ, J. L., y MOLINA NAVARRETE, C., *El modelo de regulación...* o.c., pp. 36-37 y 53.

<sup>63</sup> Principio reconocido en el art. 1.7 del CC, el cual se aplica supletoriamente a todo el ordenamiento jurídico en base a lo dispuesto en el art. 4.3 del mismo código.

<sup>64</sup> El Derecho a la negociación colectiva es un derecho fundamental, pero dotado de una menor protección constitucional que los derechos de sindicación y de huelga. El Tribunal Constitucional mantiene dentro de su doctrina la imposibilidad de interponer un recurso de

de los trabajadores en aras del interés económico de la organización empresarial, al considerar a los trabajadores como meros instrumentos productivos y no como artífices de la producción<sup>65</sup>.

La insuficiencia legislativa, también, posibilita que los diversos efectos que pueden producir los grupos de empresas sobre las relaciones laborales sean regulados a través de convenios colectivos adoptados por los representantes de los trabajadores y de los empresarios organizados en forma de grupo o, en todo caso, mediante pactos individuales entre un trabajador y las empresas del grupo que ejercen poder de dirección sobre el trabajador, siempre que en dichos pactos se respeten los derechos del trabajador o trabajadores involucrados<sup>66</sup>.

Para definir al grupo de empresas debe tenerse en cuenta que la empresa, siempre ha sido definida de diversas formas por cada sector del sistema jurídico, en función del bien jurídico que pretenden proteger y del efecto jurídicamente relevante que producen en cada sector de la ordenación jurídica<sup>67</sup> y, que el grupo de empresas no deja de ser una de las formas en las que se presenta la empresa en la realidad jurídica actual<sup>68</sup>. Por ello, nos parece inviable intentar adoptar un concepto metajurídico de los grupos de empresas con efecto *erga omnes* sobre todas las ramas del ordenamiento jurídico<sup>69</sup>; por lo que el grupo debe ser conceptualizado de una forma funcional y flexible. No obstante, la definición de grupo de empresas debe partir de unos elementos básicos, propios de su naturaleza jurídica, como son: *la pluralidad de empresas y la dirección unitaria*<sup>70</sup> y adoptar posteriormente elementos adicionales<sup>71</sup>, en razón de la

---

amparo en materia de negociación colectiva, pero lo admite cuando esa negociación ha lesionado algún derecho fundamental, como por ejemplo: el de igualdad, el de libertad sindical, entre otros. (*Vid.* SSTC de 29 de julio de 1985, núm. 95/1985, (RTC 1985, 95); de 10 de octubre de 1988, núm. 177/1988, (RTC 1988, 177); de 28 de junio de 1993, núm. 208/1993, (RTC 1993, 208); de 26 noviembre de 2001, núm. 225/2001, (RTC 2001, 225). ATC de 7 de junio de 2011, núm. 85/2011, (RTC 2011, 85 AUTO).

<sup>65</sup> MONEREO PÉREZ, J. L., «Nuevas formas de organización ...», o.c., p. 300.

<sup>66</sup> Así lo ha sugerido la jurisprudencia social en los supuestos de circulación de los trabajadores intragrupo. *Vid.*, entre otras, la STS de 26 de noviembre de 1990 (RJ 1990, 8605).

<sup>67</sup> En este sentido, MONEREO PÉREZ, J. L., *Teoría jurídica...*, o.c., pp. 225-226 (Nota 54, segundo párrafo). Sobre las diversas conceptualizaciones de empresa, con referencias bibliográficas, *Ibidem*, pp. 6-20.

<sup>68</sup> SEMPERE NAVARRO A. V., y ARETA MARTÍNEZ, M<sup>a</sup>, «El Derecho del Trabajo y los Grupos de Empresas: inventario», *RMTAS* (Madrid) núm. 48 (2004) 97.

<sup>69</sup> STS de 03 de mayo de 1990 (RJ 1990, 3946).

<sup>70</sup> En la doctrina científica hay prácticamente unanimidad en reconocer unos elementos esenciales en la definición de los grupos de empresa a efectos laborales; sin embargo, no todos reconocen los mismos elementos esenciales ni otorgan la misma relevancia jurídica a todos ellos, pero en lo que si todos se encuentra de acuerdo es que los elementos esenciales son insuficientes para atribuir responsabilidad conjunta a todas o a una parte de las empresas que conforman el grupo a efectos laborales. Entre los *ius laboristas* que reconoce como elementos

finalidad de la norma, el principio que la inspira y el bien jurídico que se pretende proteger<sup>72</sup>, dada su variedad, variabilidad tipológica y los múltiples efectos que ocasionan sobre las diversas ramas del ordenamiento jurídico, los cuales determinarán que el concepto final de grupo sea distinto, funcional y flexible. Por ello, no será suficiente para el Derecho del Trabajo que exista un conjunto de empresas bajo una dirección unitaria (concepto de grupo propio del Derecho mercantil<sup>73</sup>), sino que además será necesario que dicha unidad organizativa policorporativa produzca efectos sobre los bienes jurídicos que el Derecho del Trabajo protege. Es decir, con otras palabras, la sola vinculación empresarial en forma de grupo debe ser irrelevante para el Derecho del Trabajo<sup>74</sup>, en tanto no produzca efectos sobre la relación jurídico laboral.

Ahora, en razón que el concepto de grupo a efectos laborales debe depender de la norma y de la finalidad de la misma en la cual va ser aplicado, dicho concepto no debería ser siempre el mismo en todas las instituciones del Derecho del Trabajo, sino que, al igual que sucede en las diversas ramas del sistema jurídico, su definición deberá obedecer a la institución en la cual va ser aplicado (movilidad espacial entre empresas del grupo, transmisión de empresa, despidos por causas empresariales, representación de los trabajadores, negociación colectiva e incluso el alcance de los derechos y deberes de las partes de la relación laboral, entre otros supuestos)<sup>75</sup>. Una definición plurisignificativa de un centro de

---

esenciales del grupo a la pluralidad de empresas y a la dirección unitaria que proponemos se encuentran: Monereo Pérez, Molina Navarrete, Vida Soria, Desdentado Daroca y Esteve Segarra. (*Id.*, al respecto, MOLINA NAVARRETE, C., *La regulación jurídico laboral...*, o.c., p. 7; MONEREO PÉREZ, J. L.: «Comentario artículo 1.2»..., o.c., p. 32; MONEREO PÉREZ, J. L., *Teoría jurídica...*, o.c., pp. 3-4; MONEREO PÉREZ, J. L.: «Nuevas formas de organización de la empresa, entre centralización y descentralización (y II). Teoría jurídica y modelos de regulación de la empresa», *RL*, núm. 1, 2011, p. 339-340; VIDA SORIA, J., MONEREO PÉREZ J. L. y MOLINA NAVARRETE, C., *Manual de Derecho del Trabajo*, Comares, Granada 2011, p. 453, 9ª ed.; DESDENTADO DAROCA, E., *La personificación del empresario...*, o.c., p. 456; ESTEVE SEGARRA, Mª. A., *Grupos de sociedades...*, o.c., pp. 34-35 y 297-298). Por su parte, la jurisprudencia y la doctrina judicial también reconocen unos elementos esenciales en el grupo. *Id.*, entre otras, SSTS de 30 de enero de 1990 (RJ 1990, 233); de 9 de mayo de 1990 (RJ 1990, 3983); 30 de junio de 1993 (RJ 1993, 4939); 21 de julio de 2010 (RJ 2010, 7280).

<sup>71</sup> RIVERO LAMAS, J., «La descentralización productiva...», o.c., p. 83; LUJÁN ALCARAZ, J., «Los grupos de empresa ante el Derecho del Trabajo», en *AS* (Cizur Menor), t. IV (1966), parte Presentaciones, p. 2837.

<sup>72</sup> MONEREO PÉREZ, J. L., y MOLINA NAVARRETE, C., *El modelo de regulación...*, o.c., p. 45.

<sup>73</sup> DE ARRIBA FERNÁNDEZ, M. L., *Derecho de grupos...*, o.c., pp. 81 y 82.

<sup>74</sup> En la STS, UD, del 26 de setiembre de 2001 (RJ 2002, 1270), la jurisprudencia social reconoció a la dirección unitaria como elemento esencial del grupo, pero insuficiente en materia laboral. En el mismo sentido, entre otras, SSTS de 30 de enero de 1990, FD. 4º, (RJ 1990, 233); 24 de julio de 1989 (RJ 1989, 5908); 20 de enero de 2003, FD. 6º, (RJ 2004, 1825).

<sup>75</sup> Así lo propone BAZ RODRÍGUEZ, J., *Las relaciones de trabajo...*, o.c., pp. 83 y 116; sin embargo rechaza la posibilidad de partir de elementos comunes. Aunque, luego hace

imputación no es extraña para los ius laboristas, pues dentro del Derecho del Trabajo existe algunos términos que adquieren un determinado significado en función del objeto de la norma o de la institución en la cual va ser aplicado, como por ejemplo, las nociones de «centro de trabajo», de «unidad productiva autónoma» y de empresa<sup>76</sup>.

Es usual que al momento de definir a los elementos esenciales del grupo se utilice las normas y la doctrina científica propia del Derecho mercantil, debido a que las primeras construcciones jurídicas sobre el fenómeno aparecieron en esta rama del Derecho<sup>77</sup> y porque es en el Derecho mercantil, entre todas las ramas del Derecho, en donde se define al grupo como tal y de la manera más omnicomprendensiva, en un intento de elaborar una teoría general de los grupos de empresas<sup>78</sup>. Además, como hemos visto, las pocas normas que definen al grupo de empresas a efectos laborales lo hacen por remisión directa o indirecta con el concepto mercantil de grupo del art. 42 del CCom, en razón que dicha norma determina cuándo nos encontramos ante una situación de dependencia de una empresa sobre otra, indicio que utilizan las normas laborales para determinar que nos encontramos ante un grupo de empresas. Es más, en muchas ocasiones, los tribunales sociales, al momento de resolver los conflictos laborales en el seno de un grupo de empresas suelen empezar por dilucidar si nos encontramos ante un grupo a efectos laborales o mercantiles<sup>79</sup>. Aunque, en la conceptualización de dichos elementos básicos debe tenerse siempre en cuenta los principios y las normas propias del Derecho del Trabajo, con la finalidad de evitar extrapolaciones de principios o reglas propias del Derecho mercantil que sean inaceptables dentro del estatuto jurídico laboral.

## IV. ELEMENTOS ESENCIALES

### 4.1. *Pluralidad de empresas*

En el grupo de empresas cada uno de sus miembros mantiene su personalidad jurídica independiente como empresas diferenciadas que son<sup>80</sup>, pero paradójicamente a ello, sufren en ellas una pérdida de su autonomía

---

referencia a acudir al art. 4 de la Ley 10/1997 para utilizar los parámetros técnicos en los que se asienta la definición de grupo de dicho precepto.

<sup>76</sup> Vid. 1.5, 44, 1.4, 8.2, 34.2 del ET. Así lo han advertido MONEREO PÉREZ, J. L., y MOLINA NAVARRETE, C., *El modelo de regulación...*, o.c., p. 45.

<sup>77</sup> Así lo justifica CRUZ VILLALÓN, J., «Notas acerca del régimen contractual laboral en los grupos de empresas», *TL* (Sevilla), núm. 38 (1996) 35.

<sup>78</sup> DESDENTADO DAROCA, E., *La personificación del empresario...*, o.c., p. 456.

<sup>79</sup> En la STS de 23 de octubre de 2012 (RJ 2012, 10711) se sintetiza las diferencias entre los grupos de empresas mercantiles y los grupos laborales.

<sup>80</sup> SEMPERE NAVARRO, A. V., y ARETA MARTÍNEZ, M<sup>º</sup>, «El Derecho del Trabajo...», o.c., p. 100.



económica al encontrarse bajo una sola política de dirección en la búsqueda del interés general del grupo, como si fuesen una sola entidad económica. Por lo tanto, dichas empresas no llegan a conformar un ente con personalidad jurídica propia<sup>81</sup>. Esto no impide que la empresa matriz (en los grupos de empresas por subordinación) o el órgano de gestión (en los grupos de empresas por coordinación) representen a todas las empresas del grupo frente a terceros, sin que dicha representación acarree la personificación del grupo<sup>82</sup>; dado que en este supuesto la matriz o el órgano, según el tipo de grupo del que se trate, lo que hacen es representar a una de las partes de una relación jurídica sustantiva o procesal que está conformada por una pluralidad de sujetos. Aunque, dado que se tratan de empresas jurídicas distintas, la empresa matriz o el órgano ad hoc, como representante de las otras empresas, deberá contar con la aprobación de las empresas representadas.

El elemento de la pluralidad de empresas jurídicamente independientes, carentes de personalidad jurídica propia, no es tenido en cuenta como elemento esencial por parte de cierto sector de la doctrina científica iuslaboralista. Así, por ejemplo, en la propuesta de modificación del art. 1 del ET, que realizan los profesores Monereo Pérez y Molina Navarrete, por la cual proponen agregar un tercer párrafo al referido artículo estatutario, con la finalidad de regular el concepto de grupos de empresas en materia laboral, expresamente señalan lo siguiente: «Se considera grupo de empresas a los concretos efectos señalados por esta Ley a todo complejo económico-organizativo que, *provisto o no de personalidad jurídica propia*, sea la resultante de la actividad de dos o más empresarios jurídicamente autónomos pero que constituyen una unidad de decisión, más o menos descentralizada, con incidencia efectiva en la organización y dirección del conjunto de relaciones de trabajo creadas en este ámbito (...)»<sup>83</sup>.

Esta propuesta de modificación posibilitaría que todas las empresas que conforman el grupo -manteniendo su personería jurídica independiente- puedan llegar a conformar un ente con personalidad jurídica propia, el cual sería el grupo<sup>84</sup>. Sin embargo, en mi opinión de ocurrir ello, no existiría un grupo de empresas sino una persona jurídica independiente de las empresas que la

---

<sup>81</sup> STS de 30 junio 1993 (RJ 1993, 4939). Ponente, Miguel Ángel Campos Alonso.

<sup>82</sup> Posición contraria adopta ARCE ORTIZ, E. G., *La circulación...*, o.c., p. 95.

<sup>83</sup> MONEREO PÉREZ, J. L., y MOLINA NAVARRETE, C., *El modelo de regulación...*, o.c., p. 50. El resaltado es nuestro. Para estos autores los grupos de empresas, tanto por coordinación como por subordinación, pueden llegar a tener personería jurídica propia e independiente de las empresas que conforman el referido grupo. *Vid.* Ibidem, pp. 48-49 y 51, nota 36.

<sup>84</sup> Del mismo modo BAZ RODRÍGUEZ considera que el ordenamiento jurídico laboral reconoce a empresas en forma de grupo con personería jurídica y sin ella al regular a las Unidades temporales de empresa y a las agrupaciones (española y europeas) de interés económico). BAZ RODRÍGUEZ, J., *Las relaciones de trabajo...*, o.c., p. 35.

conforman, a la cual se le aplicaría el régimen laboral común de todos los entes con personalidad jurídica.

La propuesta realizada por Monereo Pérez y Molina Navarrete, es más acorde con una definición general de empleador, que de una definición específica para los grupo de empresas a efectos laborales; debido a que en dicha propuesta se presta atención al sujetos que provisto o no de personalidad jurídica ejerce el poder de dirección sobre el trabajador o trabajadores, tanto en su dimensión general, al reconocer en el empleador el poder de organizar laboralmente las labores, como individual, al reconocer en el empleador el poder de dirigir individualmente las prestaciones de servicios de cada trabajador<sup>85</sup>.

La carencia de personalidad jurídica en los grupos de empresas ha sido advertida por el legislador procesal laboral. Inicialmente, en la redacción del art. 16.5 de la derogada LPL y, posteriormente, en el art. 16.5 de la LRJS, al regular la capacidad y legitimidad procesal de los grupos de empresas en los procesos del orden de la jurisdicción social. Clasificándose al grupo como un ente sin personalidad jurídica, distinguiéndolo de los entes con personalidad jurídica; al establecer que mientras por las personas jurídicas comparecerán quienes legalmente las representen; por las comunidades de bienes y grupos comparecerán quienes aparezcan, de hecho o de derecho, como organizadores, directores o gestores de los mismos, o en su defecto como socios o partícipes de los mismos y sin perjuicio de la responsabilidad que, conforme a ley, pueda corresponder a estas personas físicas.

Ahora bien, el hecho que el referido texto procesal haga alusión a los «grupos sin personalidad», en su art. 249.2, no debe interpretarse que puedan existir «grupos con personalidad»; sino que, en realidad, el legislador ha tratado de reafirmar que los grupos de empresas no cuentan con personalidad jurídica; probablemente hubiera sido más idóneo utilizar solo el término «grupos» o «grupos de empresas» o, incluir bajo la expresión de «entes sin personalidad» a los grupos de empresas y a la comunidad de bienes en lugar de hacer mención a estos dos últimos términos, pues el objeto de este precepto no es definir ni diferenciar a estos sujetos de derecho, carentes de personalidad jurídica, sino determinar quién puede representarlos en un proceso judicial.

---

<sup>85</sup> MONTOYA MELGAR, A., «El poder de dirección del empresario», *REDT*, (Madrid), núm. 100 (2000) 576-578.

#### 4.1.1. Sujetos que podrían conformar el grupo

La mayoría de los grupos están conformados por sociedades de capital<sup>86</sup>. Esto ha llevado a que los iusmercantilistas prefieran utilizar términos relacionados con la agrupación de sociedades al referirse al grupo<sup>87</sup>, tales como: «grupos de sociedades<sup>88</sup>», «grupos societarios», «sociedades imbricadas», «uniones de sociedades<sup>89</sup>», «sociedades de sociedades<sup>90</sup>», entre otros, para hacer referencia a esta forma de organización empresarial; sin tener en cuenta que para realizar una actividad empresarial en forma de grupo no se requiere necesariamente que los sujetos que lo constituyen cuenten una personalidad jurídica societaria.

Por su parte, los iuslaboralista conscientes de la posibilidad de que un grupo de empresas no solo pueda estar conformado por sociedades de capital han preferido utilizar las expresiones de «grupos de empresas vinculadas», «grupo de empresas<sup>91</sup>», «empresas de estructura compleja» o «empresas en forma de grupo»<sup>92</sup> para referirse a este fenómeno empresarial. Aunque se defienden estos términos como los más adecuados, toda vez que resaltan las características de unidad y de pluralidad en este fenómeno organizativo; a lo largo del presente trabajo se seguirá utilizando de forma indistinta las expresiones de: «grupo de empresas» o simplemente «grupo», por ser los más omnicomprendivos y usados por la legislación y la doctrina ius laboralista.

Dentro de la legislación española, el párrafo sexto del art. 42 del CCom admite la posibilidad de que una persona física o jurídica (la cual puede ser

---

<sup>86</sup> Una estadística brindada por la Web del Colegio de Registradores de la Propiedad y Mercantiles demuestra que en el año 2000, el 90% de las sociedades que se constituyeron, de entre las que deben acceder al Registro Mercantil, fueron sociedades de capital (4% de sociedades anónimas y 95% de Sociedades de Responsabilidad Limitada). Por su parte, en Alemania, aproximadamente, tres de cada cuatro sociedades anónimas que representan el 90% del capital social invertido en sociedades anónimas y la mitad de las sociedades de responsabilidad limitada son sociedades integrantes de un grupo.

<sup>87</sup> GIRGADO PERANDONES, P., *La empresa de grupo y Derecho de sociedades*, Comares, Granada 2001, p. 3.

<sup>88</sup> Término adoptado inicialmente por la doctrina científica social, entre otros, CAMPS RUIZ, L. M., *La problemática jurídico-laboral de los grupos de sociedades*, MTAS, Madrid 1987, passim, en especial pp. 18 -20.

<sup>89</sup> Así lo ha denominado el Libro VII de la Propuesta de Código de Sociedades Mercantiles.

<sup>90</sup> Término acogido por el Tribunal Central de Trabajo, entre otras: STCT de 4 julio de 1984 (La Ley 304, 1984).

<sup>91</sup> Terminología adoptada por el Estatuto de los Trabajadores en los arts. 15.5, 84.2.g), 87.1 y 87.3.b). Dentro de la doctrina científica adopta esta terminología ESTEVE SEGARRA, M<sup>o</sup>. A., *Grupos de sociedades...*, o.c., nota 75, p. 60.

<sup>92</sup> Los dos últimos términos son adoptados por MONEREO PÉREZ, J. L., y MOLINA NAVARRETE, C., *El modelo de regulación...*, o.c., p. 2; BAZ RODRÍGUEZ, J., *Las relaciones de trabajo...*, o.c., pp. 34-35 y 47, nota 26.

una persona jurídica sin fines de lucro, como una fundación o una asociación), en calidad de «empresario dominante», formule cuentas consolidadas; por lo tanto, es jurídicamente posible que una persona física o persona jurídica sin fines de lucro encabece y dirija un grupo de empresas o por lo menos domine varias sociedades<sup>93</sup>. A similar conclusión puede arribarse de la lectura del art. 4.2 de la Ley 10/1997, que regula los derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria, dado que no distingue entre el tipo de empresa que puede ejercer la influencia dominante. Por lo expuesto es posible admitir que el grupo puede estar conformado por personas físicas o jurídicas y no necesariamente societarias<sup>94</sup>. En el Derecho comparado, la legislación alemana de sociedades anónimas permite que al menos uno de los miembros del grupo no sea una sociedad de capital, por lo que podría perfectamente ser una persona jurídica no societaria o una persona física.

En la realidad económica no faltan ejemplos de grupos de empresas encabezados por personas físicas o personas jurídicas sin fines de lucro (como fundaciones, asociaciones...) que actúan como empresa matriz o cabeza de grupo<sup>95</sup>. La doctrina mercantilista advierte la imposibilidad jurídica de que las fundaciones, las asociaciones, entre otras personas jurídicas sin fines de lucro, puedan llegar a formar parte de un grupo de empresas en calidad de empresas filiales, debido a que el interés económico del grupo puede entrar en conflicto con el interés altruista de estas personas jurídicas<sup>96</sup>. Sin embargo, este conflicto de intereses es irrelevante para el Derecho del Trabajo, pues la finalidad de lucro, que es un elemento común de los grupos de empresas desde el punto de vista mercantil, no es un elemento diferenciador de la relación laboral; dado que en la legislación laboral lo único relevante es que la prestación de servicios se brinde por cuenta ajena y en dependencia, siendo indiferente que quien actúa como empleador tenga un fin lucrativo o no<sup>97</sup>. Por lo tanto, el hecho que una empresa filial del grupo sea una persona jurídica sin fines de lucro no podrá ser argumento válido para considerar que dicha entidad no pueda

---

<sup>93</sup> En el mismo sentido DE ARRIBA FERNÁNDEZ, M<sup>a</sup>. L., *Derecho de grupos...*, o.c., pp. 94-95. Lectura distinta del art. 42 del CCom. realiza FUENTES NAHARRO, M., *Grupos de sociedades...*, o.c., p. 47, quien considera que dicho precepto exige que el grupo se encuentre conformado por sociedades mercantiles y que la realización de cuentas consolidadas por parte de entidades como: Cajas de Ahorro, Mutuas de Seguros, entre otros sujetos que no son sociedades mercantiles, se debe a su legislación específica.

<sup>94</sup> OJEDA AVILÉS, A., *La deconstrucción...*, o.c., nota 9, p. 210, considera que el art. 4.2 de la Ley 10/1997 solo posibilita a que una persona física sea cabeza de grupo.

<sup>95</sup> *Vid.* STS del 17 de noviembre de 2006; SAN de 25 de septiembre de 2008.

<sup>96</sup> En este sentido EMBID IRUJO, J. M., *Introducción al Derecho de los grupos de sociedades*, Comares, Granada 2003, pp. 179 y ss.

<sup>97</sup> CRUZ VILLALÓN, J., «Notas acerca del régimen contractual...», o.c., p. 35.

ser considerada como una de las empresas empleadora conjuntamente otras empresas del grupo al comportarse todas ellas como un empleador o un conjunto de empleadores frente al trabajador, según sea el caso.

Ahora bien, admitida la posibilidad legal de que una persona física pueda ser cabeza de grupo, cabría preguntarnos, si una persona física podría ser una filial de grupo, es decir, encontrarse sometida a la dirección unitaria de un grupo de empresas, como una más de las empresas que la conforman el grupo. La doctrina mercantil es unánime en considerar la imposibilidad de este supuesto, al considerar que las situaciones de dependencia y de sometimiento a la dirección unitaria del grupo son situaciones exclusivas de las personas jurídicas y que no pueden producirse sobre una persona natural<sup>98</sup>. Entre los principales argumentos que esbozan se encuentra: la imposibilidad de ordenarle a una persona natural deje de existir o el obligarle a brindar un servicio con carácter permanente y duradero en el tiempo en beneficio del interés del grupo.

La doctrina social española no se detiene a pensar sobre la posibilidad jurídica de que una persona física pueda ser considerada como empresa filial de un grupo, sino simplemente admiten que el grupo de empresas puede estar conformado por personas físicas, sociedades y/o empresarios y, que actualmente ya se encuentra superado el hecho que el grupo solo se conforma por sociedades<sup>99</sup>. A nuestro juicio, salvo el supuesto extremo e ilegal de ordenar a una persona física que deje de existir, el sometimiento de una persona natural a las directrices de una empresa matriz o de un conjunto de empresas en beneficio del interés general de las empresas agrupadas configuraría una relación jurídica de tipo laboral; pues de la lectura del art. 1 del ET, en concordancia con el art. 8 del mismo texto estatutario, podríamos decir que en la relación jurídico-laboral una persona natural (denominada trabajador) presta sus servicios de forma personalísima (*intuitu personae*), por cuenta ajena (en interés y en beneficio de otra), bajo las directrices (subordinación o dependencia laboral<sup>100</sup>) de otra persona (denominado como empresario o empleador) a cambio de una retribución. Por lo expuesto y en razón del principio de primacía de la realidad jurídica, por el cual las cosas son lo que su naturaleza y no su denominación determina, el

---

<sup>98</sup> En este sentido: MANÓVIL, R., *Grupos de sociedades...*, o.c., , pp. 430-431; DE ARRIBA FERNÁNDEZ, M<sup>a</sup>. L., *Derecho de grupos...*, o.c., p. 97; FUENTES NAHARRO, M., *Grupos de sociedades...*, o.c., p. 45 y nota 14; EMBID IRUJO, J. M., *Introducción al Derecho de los grupos...*, o.c., p. 65.

<sup>99</sup> *Vid.*, entre otros, CAMPS RUIZ, L. M., «El empresario», en AA. VV. (Coord. CAMPS RUIZ, L. M. y RAMÍREZ MARTÍNEZ, J. M.), *Derecho del Trabajo*, Tirant Lo Blanch, Valencia 2012, p. 129, 2<sup>a</sup> ed.

<sup>100</sup> La subordinación es el elemento esencial y diferenciador de la relación jurídico-laboral. Así lo advirtió MONTOYA MELGAR, A., *El poder de dirección del empresario*, Instituto de Estudios Políticos, Madrid 1965, p. 72

sometimiento de una persona natural a las directrices de un grupo de empresa, a través de la suscripción de un contrato de grupo de dominio o por una situación de hecho, configuraría una relación jurídica de tipo laboral.

Supuesto distinto, a una situación de naturaleza laboral, sería si la persona natural al recibir la política de dirección del grupo las trasmite a una organización de personas, con un objeto y actividad económica propia, pero sin personalidad jurídica propia; dado que en este supuesto las directrices no serían para la persona natural, sino para la organización empresarial que dicha persona natural dirige.

#### 4.1.2. La pluralidad empresarial como elemento diferenciador de otras formas de organización empresarial

Desde la perspectiva jurídico formal, el hecho que cada una de las empresas del grupo cuente con personalidad subjetiva independiente entre sí acarrea el mantenimiento de la autonomía patrimonial de las empresas que conforman el grupo<sup>101</sup>, lo cual permite distinguirlo de otras formas de concentración o de organización empresarial afines. Así por ejemplo:

##### 4.1.2.1. De la fusión de empresas

Los grupos de empresas y las fusiones tienen por finalidad la concentración empresarial, pero a través de fórmulas empresariales distintas. En el grupo de empresas se aumenta la envergadura empresarial a través de la vinculación de varias empresas jurídicamente distintas, sin llegar a conformar un solo ente con personalidad jurídica propia, distinta de las empresas que lo conforman, aunque someten su actuar a una dirección unitaria. Por el contrario, en las fusiones mercantiles se busca la creación de una *única empresa* a partir de la unión de varias de ellas<sup>102</sup>. Es por esto, que a los grupos de empresas se le ha denominado como «concentraciones empresariales en pluralidad», mientras que a las fusiones, mecanismo de concentración empresarial tradicional, se le ha denominado como «concentraciones empresariales en unidad».

No obstante es importante advertir que a partir de la década del noventa estos dos fenómenos han corrido vidas paralelas, debido a que en la práctica la mayoría de fusiones se producen entre empresas pertenecientes a un mismo grupo (fusiones intragrupo) o entre empresas matrices de grupos distintos

---

<sup>101</sup> DESDENTADO DAROCA, E., *La personificación del empresario...*, o.c., p. 456.

<sup>102</sup> SAGARDOY BENGOCHEA, J. A.:+, «Descentralización productiva y grupo de empresas», en AA. VV. (Dir. GIL SUÁREZ, L.), *Descentralización productiva*, CGPJ, Madrid 2000, p. 13; DESDENTADO DAROCA, E., *La personificación del empresario...*, o.c., p. 456, y nota 39.

(fusiones de grupo). Las fusiones intragrupo se encuentran reguladas en los arts. 49 a 52 de la Ley 3/2009<sup>103</sup>, bajo la rúbrica de «fusiones especiales». Por el contrario, las fusiones de grupo no se encuentra regulado expresamente, por lo que la fusión de las empresas matrices debe seguir el procedimiento general previsto en la Ley 3/2009. Ahora, al igual que las fusiones entre empresas aisladas del pasado, las fusiones *de grupo e intragrupo* se realizan entre organizaciones empresariales que realizan la misma actividad productiva, como ha venido sucediendo con las fusiones bancarias<sup>104</sup>, del sector automovilístico y aeronáutico<sup>105</sup>.

#### 4.1.2.2. De la relación entre una empresa y una *unidad productiva* de la propia empresa

Una empresa puede organizarse a través de un conjunto de unidades productivas, con la finalidad de distribuir entre estas el proceso de elaboración, comercialización y distribución de los bienes o servicios que son objeto de la actividad empresarial. Dichas unidades productivas pueden configurarse como un centro de trabajo, un establecimiento o una sucursal.

Dentro de la legislación laboral no se define al establecimiento ni a las sucursales, solo en el art. 60.2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, al regula los supuestos especiales de comunicación, alude a las sucursales como lugares idóneos para comunicar los actos procesales a una persona jurídica. Del mismo modo, dentro de la legislación mercantil las referencias a las sucursales y a los establecimientos son escasas; sin embargo, de la lectura del art. 9 y 11 de la Ley de Sociedades de Capital puede deducirse que el establecimiento es la unidad organizativa principal de la empresa y las sucursales son unidades productivas menores, como una especie de establecimientos menores que cuentan con autonomía organizativa, pero sin personalidad jurídica distinta de la empresa<sup>106</sup>.

---

<sup>103</sup> Al respecto, *vid.*, JUSTE MENCIA, J., «Fusiones especiales», en AA. VV., *Modificaciones estructurales de las sociedades mercantiles*, t. I, Thomson Reuters-Aranzadi, Cizur Menor, 2009, pp. 769 y 771-794.

<sup>104</sup> Entre las fusiones de grupo más reciente se encuentra la del Grupo Bankia cuya empresa matriz se fusionó el 31 de diciembre de 2011 al Grupo Banco Financiero y de Ahorros, sin dejar de ser entidad cabecera del grupo Bankia. Dato extraído de la página web del grupo Bankia. Accesible en: <http://www.bankia.com/es/quienes-somos/sobre-nosotros/origen/> (Última consulta: 6 de septiembre de 2013).

<sup>105</sup> Sobre las fusiones en el sector aeronáutico *vid.* GAVIRA, M. A., «Las fusiones y alianzas vuelven a despegar», *El Economista*, núm. 8 (2013) 12-14. Accesible en internet: [http://s01.s3c.es/pdf/f/0/f0320d3311c0ff298310645e8d829a6c\\_transporte.pdf](http://s01.s3c.es/pdf/f/0/f0320d3311c0ff298310645e8d829a6c_transporte.pdf) (Última consulta 12 de abril de 2013).

<sup>106</sup> BROSETA PONT, M., y MARTÍNEZ SANZ, F., *Manual de Derecho Mercantil*, Tecnos, Madrid 2013, pp. 144-146.

Por su parte, el centro de trabajo viene definido dentro de la legislación laboral en el art. 1.5 del ET como: « (...) la unidad productiva con organización específica que sea dada de alta, como tal, ante la autoridad laboral». De dicho precepto resaltan como elementos diferenciadores del centro de trabajo la existencia de tres elementos complementarios: 1) la existencia de una unidad productiva, 2) una organización específica y 3) que sea dada de alta, por el empleador, ante la autoridad laboral. Por lo expuesto, existe la posibilidad de que un establecimiento o una sucursal lleguen a configurar un centro de trabajo, aunque no en todos los casos.

Desde el punto de vista técnico, las unidades de producción poseen una cierta independencia y cierta libertad organizativa y de gestión dentro de una parcela de la organización general de la empresa. Sin embargo, desde el punto de vista jurídico, dichos entes organizativos carecen de personalidad jurídica propia; por lo que, debido a esto, actúan con la personalidad jurídica de la empresa a la que pertenecen y sus actos repercuten de forma directa sobre esta. Por ello, la relación de las *unidades productivas* con la empresa a la que pertenecen no puede considerarse como una relación empresarial en forma de grupo, por carecer todas las unidades productivas de una personalidad jurídica propia e independiente de la empresa a la que pertenecen.

Solo en el caso que las unidades productivas de una empresa adquieran la personalidad jurídica y opten por organizarse bajo una dirección unitaria se podrá considerar que dichas unidades productivas se han convertido en un grupo de empresas. Es más, este supuesto ha sido la historia evolutiva de algunos de los actuales grupos de empresas, cuyos antecedentes se remontan a la existencia de una única gran empresa que inicialmente decidió dividir su organización empresarial, a través de diversas unidades productivas y, luego, optó por la personificación de dichas unidades productivas, sin perder la injerencia sobre todas ellas<sup>107</sup>, como ha sucedido con la escisión del Diario El País SL<sup>108</sup>.

#### 4.1.2.3. De las agrupaciones de interés económico

Un sector de la doctrina científica<sup>109</sup> y judicial<sup>110</sup> iuslaboralista considera

---

<sup>107</sup> En el mismo sentido TERRADILLOS ORMAETXEA, E., *La representación colectiva de los trabajadores en los grupos de empresas: modernas fórmulas de regulación*, CES, Madrid 2000, pp. 33 y ss. Aunque, a nuestro parecer, confunde las unidades productivas con los centros de trabajo.

<sup>108</sup> STS de 14 de Febrero de 2011, FD. 1 (Rec. 130, 2010).

<sup>109</sup> En este sentido, entre otros, OJEDA AVILÉS, A., *La deconstrucción...*, o.c., p. 209, nota 5; RIVERO LAMAS, J., «La descentralización productiva...», o.c., p. 28; MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, L., «El empresario marítimo: delimitación desde la perspectiva laboral», en *Revista del Derecho del Trabajo e Inmigración* (Madrid), núm. 82 (2009) 94; SEMPERE NAVARRO A.



a las agrupaciones de interés económico (AIE), tanto españolas como europeas, como un tipo de grupos de empresas por coordinación, debido a la ausencia de dependencia entre las empresas agrupadas, que deducen de lo dispuesto en el art. 3.2 de la Ley 12/1991, de 29 de abril, norma que las regula; sin tener en cuenta que el art. 1 de la referida norma opta por otorgar personalidad jurídica propia a esta figura asociativa<sup>111</sup>, tal como lo posibilita el art 1.3 del Reglamento (CEE) 2137/1985, del 25 de julio, que regula la Agrupación Europea de Interés Económico<sup>112</sup>. De esta forma, la legislación nacional se aparta de lo dispuesto en el art. 4.1 de la derogada Ley 18/1982, de 26 de mayo, que regulaba a las AIE, la cual no otorgaba personalidad jurídica a la AIE<sup>113</sup>.

Ahora bien, el hecho que el art. 5 de la Ley 12/1991 establezca la responsabilidad solidaria subsidiaria entre los socios de la AIE por la deudas de aquella no acarrea la privación de la personalidad jurídica de esta forma de organización empresarial, sino que simplemente está reforzando la garantía patrimonial de las obligaciones contraídas por la AIE, al hacer responsables

---

V., y ARETA MARTÍNEZ, M<sup>a</sup>., «El Derecho del Trabajo...», o.c., p. 99; AA. VV. (Dir. PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F.), *100 Preguntas laborales sobre descentralización productiva*, La Ley, Madrid 2011, p. 243, nota 8; TERRADILLOS ORMAETXEA, E., *La representación colectiva de los trabajadores...*, o.c., pp. 93-97; LUJÁN ALCARAZ, J., «Los grupos de empresa...», o.c., p. 2838; AA. VV., *Factbook. Relaciones Laborales*, Aranzadi, Cizur Menor, 2004, p. 218, 3<sup>a</sup> ed.; BAZ RODRÍGUEZ, J., *Las relaciones de trabajo...*, o.c., p. 35; MONEREO PÉREZ, J.L., *Teoría jurídica...*, o.c., pp. 88-89 (nota 133) y 231-232; MONEREO PÉREZ, J. L., y MOLINA NAVARRETE, C., *El modelo de regulación...*, o.c., p. 52, nota 37. Esto últimos autores mencionados cambian de opinión, en VIDA SORIA, J.; MONEREO PÉREZ J. L., y MOLINA NAVARRETE, C., *Manual de Derecho del Trabajo*, o.c., p. 451, al consideran a las agrupaciones de interés económico, tanto nacionales como internacionales, como un tipo de comunidad de bienes.

<sup>110</sup> Dentro de la doctrina judicial, la STSJ de Galicia de 3 de junio de 2008, FD 5, (AS 2008, 1400) considero a la Ley 12/1991 como una de las normas que regula a los grupos de empresas dentro del ordenamiento jurídico español. En el mismo sentido las SSTSJ de Andalucía, Sevilla, de 27 de febrero de 1997, FD. 3<sup>o</sup> (AS 1997, 2610).

<sup>111</sup> A similar conclusión arriba DE LA VILLA GIL, L. E.: «El concepto de empresario-empleador en Derecho del Trabajo», en: AA. VV. (Coord. BLASCO PELLICER, A.), *El empresario laboral. Estudios jurídicos en homenaje al Profesor Camps Ruiz con motivo de su jubilación*, Tirant Lo Blanch, Valencia 2010, p. 26; ESTEVE SEGARRA, M<sup>a</sup>. A., *Grupos de sociedades...*, o.c., pp. 297-298. La jurisprudencia ha considerado a las agrupaciones de interés económico como un tipo de concentración empresarial distinta a los grupos de empresas, *vid.*, SSTS de 30 de junio de 1993, FD 10<sup>o</sup>, 2.b, (RJ 1993, 4939); de 25 de Junio de 2009, FD. 5<sup>o</sup>, (RJ 2009, 3263); SSTSJ de Andalucía, Granada, de 27 de abril de 2005, FD. 4<sup>o</sup> (AS 2009, 15); de Cataluña de 5 de octubre de 2009 (AS 2009, 2580).

<sup>112</sup> El referido artículo señala: «Los Estados miembros determinarán si las agrupaciones inscritas en sus registros en virtud del artículo 6, *tienen o no personalidad jurídica*».

<sup>113</sup> El referido artículo señalaba: «Tendrán la consideración de Agrupaciones de Empresas las que se deriven de las distintas modalidades contractuales de colaboración entre Empresarios, válidas según las leyes, *que sin crear un ente con personalidad jurídica propia* sirvan para facilitar o desarrollar en común la actividad empresarial de sus miembros».

subsidiarios a los socios de la misma. Por lo tanto, los acreedores de una AIE, entre los que pueden encontrarse los trabajadores, al momento de satisfacer sus acreencias deberán dirigirse, en primer lugar, con el patrimonio de la AIE y, posteriormente, solo en caso que no sean satisfechas todas sus obligaciones, podrán dirigirse contra el patrimonio de los socios de la referida agrupación.

La relación entre una AIE y sus socios es similar, más no igual, a la vinculación existente entre una sociedad comandita simple y sus socios colectivos<sup>114</sup>; dado que, ambos tipos de organización empresarial se encuentran provistos de personalidad jurídica y sus respectivos socios responden de forma solidaria por las acreencias de la persona jurídica que han constituido<sup>115</sup>. Debido a esta similitud es que el art. 1 de la Ley 12/1991 establece la aplicación supletoria de las normas que regulan a la sociedad colectiva, en tanto resulte compatibles, para la AIE.

Solo en el caso que entre la AIE y las empresas que la han conformado se trate de vulnerar los derechos laborales de los trabajadores de cualquiera de las empresas se podrá considerar que existe una vinculación empresarial fraudulenta y por lo tanto atribuir responsabilidad conjunta entre ellas. En caso contrario, la AIE responderá por sus propias acreencias y solo de forma subsidiaria sus miembros<sup>116</sup>. Debe tenerse presente que en este supuesto no existe un grupo de empresas, sino un abuso de la personalidad jurídica de dichas empresas y es por ello que se desconoce su personalidad jurídica diferenciada y se atribuye responsabilidad a dichas empresas.

#### 4.1.2.4. Del *joint venture*

El *joint venture* es una fórmula de cooperación interempresarial, por la cual dos o más empresarios jurídicamente independientes se unen para realizar un proyecto común, que no pueden o no quieren realizar por separados<sup>117</sup>. Por lo tanto, esta fórmula de cooperación interempresarial se mantiene hasta que se realice el proyecto o hasta el fracaso del mismo. El *joint venture* es un contrato de carácter atípico dentro del ordenamiento jurídico español, en

---

<sup>114</sup> Vid. Art. 148 del CCom. FERNÁNDEZ DE LA GÁNDARA, L., «La sociedad en comandita simple», en *Enciclopedia Jurídica Básica*, Civitas (Madrid), t. IV (1995) 6322 y ss.

<sup>115</sup> La diferencia se encuentra en el tipo de responsabilidad. Así, mientras en las AIE la responsabilidad solidaria es subsidiaria, en la sociedad comandita simple la responsabilidad solidaria es directa.

<sup>116</sup> Vid.: STS 19 de diciembre de 2013 (Rec. 37/2013).

<sup>117</sup> Al respecto, *vid.* ECHARRI, A; PENDÁS AGUIRRE, A, y DE QUINTANA SANZ-PASTOR, A., *Joint venture*, Fundación Confemetal, Madrid 2002.

cuanto que no existe una norma específica que regule sus características ni los requisitos fundamentales que han de regir en esta clase de contratos. Por ello, al estar en presencia de una modalidad de contrato *sui generis*, las condiciones fijadas por los contratantes en el ejercicio del principio de autonomía de la voluntad resultan esenciales<sup>118</sup>.

El *joint venture* se configura mediante de dos modalidades. A través de la primera, denominado como *joint venture corporativa*, las empresas vinculadas crean una empresa jurídicamente distinta de ellas, en la que normalmente se reparten las participaciones en partes iguales, y es esta empresa la que asume el riesgo del negocio. En el segundo supuesto - conocido como *non equity joint venture*, a diferencia del anterior supuesto- las empresas vinculadas no crean una entidad independiente, sino que ellas mismas asumen la realización del proyecto, manteniendo todas las empresas vinculadas su personalidad jurídica independiente. Solo en este último supuesto podríamos hablar de un grupo de empresas al mantener las empresas su personalidad jurídica independiente, aunque temporal mientras dure el proyecto objeto del *joint venture*.

En fin, como se puede observarse, las distintas formas de organización o de concentración empresarial que hemos descrito, con excepción del *non equity joint venture*, se diferencian del grupo porque en aquellas las empresas que los conforman llegan a formar un solo ente con personería jurídica propia, a diferencia de lo que sucede en los grupo de empresas, en los cuales, las empresas que lo integran mantienen su personalidad jurídica independiente, no llegando a conformar un ente con personalidad jurídica distinta a las empresas que lo conforman.

#### 4.2. Dependencia

La relación de dependencia o la situación de dominación entre las empresas de un mismo grupo no es un elemento esencial para su definición<sup>119</sup>, pero sí para la formación de un grupo empresas por subordinación<sup>120</sup>. Debido a ello, consideramos indispensable su estudio, porque en muchas ocasiones

---

<sup>118</sup> Ante la ausencia de una norma concreta debemos acudir a las siguientes normas, según el tipo y el comportamiento del *joint venture*: el Código de Comercio de 1885, el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, el Código Civil de 1889 (en especial el Título II del Libro IV), la Ley 12/1991, de 29 de abril, de Agrupaciones de Interés Económico, y la Ley 18/1982, de 26 de mayo, sobre Régimen Fiscal de Agrupaciones y Uniones Temporales de Empresas y de las Sociedades de Desarrollo Industrial Regional.

<sup>119</sup> MONEREO PÉREZ, J. L., «Comentario artículo 1.2»..., o.c., p. 32.

<sup>120</sup> TERRADILLOS ORMAETXEA, E., *La representación colectiva de los trabajadores...*, o.c., p. 72.

la situación de dependencia es un indicio *iuris tantum* para la determinación conceptual del grupo de empresas por subordinación en *stricto sensu*<sup>121</sup>, que es a la postre el grupo de empresas más difundido en la realidad económica<sup>122</sup>. Además porque la legislación, doctrina y jurisprudencia han vinculado el concepto de grupo a la existencia de una situación de dependencia entre las empresas agrupadas<sup>123</sup>.

Durante años la doctrina ha mantenido un enconado debate en torno a la definición general de grupo de empresas. Se confrontaba el llamado concepto inglés con el concepto germánico. La concepción inglesa establecía como elemento característico del grupo la «dependencia», también denominada «control». Por el contrario el concepto germánico se basa en la «dirección unitaria». Dentro de la legislación mercantil el concepto inglés tiene reflejo en el artículo 42 CCom y el concepto alemán en el art. 78 L. Coop<sup>124</sup>.

Un sector de la doctrina ha señalado que la dependencia entre las sociedades no tiene una definición en abstracto, sino que debe ser definido en cada caso en concreto, atendiendo a la caracterización que la norma jurídica ha hecho sobre este tipo de situaciones. Se habla por tanto de tipos de dependencia (interno, externo y dentro de estos de derecho o de hecho) más que de un concepto unitario<sup>125</sup>. Sin embargo, la mayor parte de la doctrina parece haber llegado a cierto consenso, entendiendo que la dependencia es la situación en la cual una empresa (controlada) se encuentra bajo una influencia dominante, preponderante sobre la gestión de su negocio social, directa o indirectamente, por un sujeto de derecho (controlante)<sup>126</sup>.

La dependencia se manifiesta como una mera posibilidad de influir de manera preponderante, directa o indirectamente, sobre una empresa; no necesariamente significa una influencia efectiva. Por ello, cabe la posibilidad de que el sujeto controlador (persona natural, una empresa o un conjunto de ellas) no haga uso en ningún momento de su capacidad de influir sobre la

---

<sup>121</sup> MANÓVIL, R., *Grupos de Sociedades...*, o.c., p. 165;

<sup>122</sup> DE ARRIBA FERNÁNDEZ, M<sup>a</sup>. L., *Derecho de grupos...*, o.c., p. 107.

<sup>123</sup> En este sentido, CAMPS RUIZ, L. M., *La problemática jurídico-laboral...*, o.c., p. 11 y ss.; LUJÁN ALCARAZ, J., «Los grupos de empresa...», o.c., p. 2837. A nivel jurisprudencial, entre otras, STS de 30 de junio de 1993 (RJ 1993, 4939).

<sup>124</sup> El concepto inglés también se encontraba contenido en la redacción anterior del art. 4 LMV. Mediante la Ley 47/2007, de 19 de diciembre, se otorgó una nueva redacción al art. 4 de la LMV estableciendo una definición de los grupos de empresas por remisión al art. 42 del CCom. acabando de esta forma con la divergencia entre estas dos normas. Sobre la discusión doctrinal, antes de dicha reforma legal. *Vid.* GIRGADO PERANDONES, P., *La empresa de grupo...*, o.c., pp. 81-82.

<sup>125</sup> FALCONI CANEPA, J., *Responsabilidad en los grupos de sociedades y tutela de acreedores sociales*, Grijley, Lima 2005, pp. 10-11.

<sup>126</sup> DE ARRIBA FERNÁNDEZ, M<sup>a</sup>. L., *Derecho de grupos...*, o.c., p. 107.

empresa controlada<sup>127</sup>. Este será el caso cuando el sujeto controlador se guíe por una finalidad solamente inversora, buscando la obtención, a corto plazo, de la mayor rentabilidad financiera posible a partir de las inversiones realizadas, como ocurre en el caso de los fondos de inversión y los fondos de pensiones<sup>128</sup>. Por ello, solo cuando el sujeto controlador decida ejercer su influencia dominante sobre la empresa controlada generará la relación de dominio-dependencia<sup>129</sup>.

Es importante señalar que la doctrina, la legislación y la jurisprudencia suelen utilizar como sinónimos los términos de dependencia, dominación o control<sup>130</sup>. Sin embargo, realmente estos términos representan diferentes estadios de la situación de dependencia, pues, como ya se dijo, la relación de dependencia es la posibilidad que tiene una empresa de ejercer una influencia dominante sobre otra y solo cuando esta se ejerza, se producirá una situación de dominación. El control aparecerá después de producida la situación de dominación, para supervisar el cumplimiento de la orden emitida que ocasionó la influencia dominante.

En las situaciones de dependencia en las cuales no existe un grupo de empresas, el interés del sujeto controlador y el de la empresa controlada no se adicionan ni se integran en uno; por lo que puede ser posible que ambas empresas tengan intereses distintos, a diferencia del grupo de empresas en el que se crea un interés grupal entre las organizaciones productivas o, mejor dicho el interés del grupo se superpone ante los intereses particulares de las empresas filiales.

La situación de dependencia entre empresas es un concepto tradicional del Derecho de sociedades, por ello su regulación no resulta ajena al ordenamiento jurídico español. Así pueden encontrarse situaciones de dependencia en el art. 18 de la LSC, e incluso en el art. 42.1 del CCom. Sin embargo, puede decirse que el art. 42.1 del CCom es el precepto básico que define a la dependencia en general debido a su ubicación en una norma central de nuestra legislación mercantil y a la remisión legislativa que realizan varias normas del ordenamiento jurídico al regular la dependencia (art. 18 LSC) o definir al grupo de empresas dentro de su propio ámbito de aplicación.

#### 4.2.1. Presunciones de existencia de dependencia

El art. 42.1 CCom contempla presunciones iuris tantum de existencia de dependencia. En primer lugar cuando una sociedad ostente o pueda ostentar,

---

<sup>127</sup> En este sentido, MONEREO PÉREZ, J. L., *Teoría jurídica...*, o.c., p. 4, nota 5.

<sup>128</sup> DE ARRIBA FERNÁNDEZ, M<sup>a</sup>. L., *Derecho de grupos...*, o.c., pp. 108-109.

<sup>129</sup> BAZ RODRÍGUEZ, J., *Las relaciones de trabajo...*, o.c., pp. 13-14.

<sup>130</sup> En este sentido TERRADILLOS ORMAETXEA, E., *La representación colectiva de los trabajadores en los grupos de empresas: modernas fórmulas de regulación*, CES, Madrid 2000, p. 71.

directa o indirectamente, el control de otra u otras a través de la posesión de la mayoría de los derechos de voto. La norma no exige estar en la titularidad de las acciones, sino, simplemente, estar en posesión de la mayoría de los derechos de voto<sup>131</sup>. Así por ejemplo, se puede adquirir la posesión de unas acciones a través del usufructo, la prenda, el fideicomiso, o cualquier otro medio, siendo la oferta pública de adquisición de valores el procedimiento por excelencia para adquirir una participación significativa<sup>132</sup>.

La segunda presunción se encuentra tipificada en el art. 42.1 b) del CCom. Esta permite que el empresario dominante pueda designar o remover a la mayoría de los miembros del directorio de la empresa dependiente. Una de sus manifestaciones es la denominada por la doctrina “grupos de carácter personal” consistente en la coincidencia de personas en el órgano de administración (o, eventualmente, de vigilancia) de las distintas empresas. Esta presunción suele ser un indicio de vinculación empresarial de referencia imprescindible en los procesos laborales, por su fácil constatación frente al carácter secreto o reservado de otras vinculaciones empresariales. Aunque, como veremos más adelante, no será definitivo para atribuir responsabilidad laboral en el grupo de empresas<sup>133</sup>.

La dependencia puede surgir a partir de diversas causas como a través de pactos, por el cual una empresa dominante celebre con los socios de la controlada. En virtud de acuerdos de este tipo la dominante puede llegar a disponer de la mayoría de los derechos de voto en la junta de la controlada.

Otra forma de controlar una sociedad sin contar con la mayoría de las acciones se produce con el fenómeno llamado «control minoritario», en el cual, la empresa es dominada por socios externos o minoritarios<sup>134</sup>. Esto puede ocurrir, por ejemplo, cuando cierto número de accionistas se encuentren temporalmente privados del derecho a voto por morosidad o, también, cuando los accionistas no tienen interés en la gestión de la empresa, lo que se manifieste en la falta de concurrencia a las juntas generales de accionistas, permitiendo así el control

---

<sup>131</sup> Similar apreciación recoge MARTÍNEZ MACHUCA, P., *La protección de los socios externos en los grupos de sociedades*, Real Colegio de España, Bolonia 1999, p. 143.

<sup>132</sup> TERRADILLOS ORMAETXEA, E., *La representación colectiva de los trabajadores...*, o.c., p. 71.

<sup>133</sup> TERRADILLOS ORMAETXEA, E., *La representación colectiva de los trabajadores...*, o.c., p. 83.

<sup>134</sup> Aunque ambas expresiones se utilizan como sinónimos, parece más conveniente utilizar la denominación accionistas externos, pues éste término, alude a los accionistas que se encuentran ajenos al poder de dirección de la empresa. Por el contrario, el término «accionistas minoritarios» alude a aquellos accionistas que cuentan con un capital social menor, los cuales pueden llegar a tener capacidad de gestión en la empresa.

de la sociedad por parte de quienes no llegan a detentar la mayor parte de acciones, sino que cuentan con una fracción de acciones muy inferior e incluso irrisoria<sup>135</sup>.

#### 4.2.2. Dependencia en el grupo de empresas

El art. 42.1 del CCom define al grupo exclusivamente sobre la base de la existencia de una relación de dependencia entre dos sociedades, utilizando para ello el término control. Las presunciones previstas en el 42.1 del CCom no deben asociarse con la noción de grupo, sino relacionarse con situaciones de dependencia, creadas por la posibilidad del ejercer una influencia preponderante. Y es que el grupo propiamente dicho requiere de la presencia de una dirección unitaria, por la cual no solamente se otorgan instrucciones, sino que además se brindan postulados organizativos<sup>136</sup>.

Para distinguir las situaciones de dependencia entre dos o más empresas y los grupos se debe atender a las tres fases de toda actividad económica: 1) La planificación, 2) La organización y 3) El control de esa actividad. Así, a través de la planificación se emiten instrucciones destinadas a la consecución de un fin previamente determinado. En la organización, nacida en una situación de grupo, varios empresarios bajo una sola estructura empresarial aparecen como una unidad en el plano económico. En cambio en el control simplemente se emiten órdenes sin planificación, y sin la finalidad de crear una organización.

Debido a la dirección unitaria se emiten órdenes, al igual que en las situaciones de dependencia, pero a diferencia de estas, las órdenes están destinadas a la consecución de una planificación con la finalidad de crear una organización empresarial<sup>137</sup>. Por consiguiente, las presunciones de control que recoge el 42.1 del CCom son solo presunciones de existencia de grupos de empresas sobre la base de situaciones de vinculación. Este criterio es atendible siempre y cuando se entienda que se trata de un indicio en la búsqueda de un tipo de vinculación, que implica que varias empresas actúen como una unidad, pues en caso contrario se estaría confundiendo la situación de grupo con la situación de dependencia. El hecho de ejercer una influencia preponderante y continua no produce una situación de grupo si no conlleva un plan en la búsqueda de una organización empresarial<sup>138</sup>.

---

<sup>135</sup> CAMPS RUIZ, L. M., *La problemática jurídico...*, o.c., pp. 13 y 21.

<sup>136</sup> GIRGADO PERANDONES, P., *La empresa de grupo...*, o.c., pp. 195-196; DE ARRIBA FERNÁNDEZ, M<sup>a</sup>. L., *Derecho de grupos...*, o.c., p. 109.

<sup>137</sup> GIRGADO PERANDONES, P., *La empresa de grupo...*, o.c., p. 195.

<sup>138</sup> Posición similar adopta MARTÍNEZ MACHUCA, P., *El control entre las sociedades...*, o.c., p. 195. Posición distinta adopta BAZ RODRÍGUEZ, J., *Las relaciones de trabajo...*, o.c., p. 32.

El grupo exige un grado adicional de vinculación entre empresas jurídicamente independientes<sup>139</sup>. Así, por ejemplo, si una empresa adquiere acciones o participaciones en otra empresa se genera entre ellas una relación de control. Esta situación permitirá a la empresa dominante ejercer una influencia preponderante sobre la otra, y emitir órdenes, y en caso de que emita las órdenes, si estas no contienen planificación con la finalidad de crear una organización empresarial entre todas las empresas vinculadas, no existirá un grupo de empresas y solamente existirá una situación de dependencia<sup>140</sup>.

### 4.3. Dirección unitaria

#### 4.3.1. Identificación

Entre los elementos que caracterizan al grupo destaca como elemento esencial y diferenciador «la dirección unitaria». Por ello, es indispensable su estudio para lograr un correcto conocimiento del fenómeno de los grupos de empresas. Corresponde a la doctrina y a la jurisprudencia, a falta de una definición del legislador, dotar de contenido a este elemento esencial del grupo.

La dirección unitaria hace desplegar una actividad dirigida desde el órgano de dirección del grupo hacia las empresas que la conforman, con la finalidad de lograr los fines perseguidos: el interés del grupo. Es decir, a través de la dirección unitaria se establece una planificación económica única entre todas las empresas agrupadas, como una sola empresa policorporativa, un solo orgánico empresarial desde el punto de vista económico, con una línea de conducta coordinada entre las empresas agrupadas<sup>141</sup>. Sin la dirección unitaria estaremos simplemente en presencia de un conjunto de empresas yuxtapuestas, relacionadas de alguna forma, pero sin una organización que guíe sus actuaciones<sup>142</sup>.

La dependencia no constituye un elemento del grupo, por no ser necesaria ni suficiente en todos los tipos de grupos<sup>143</sup>: la dependencia no es necesaria en los grupos por coordinación, en los cuales no existe; y no es suficiente en los grupos por subordinación, porque se requiere la presencia adicional de la

---

quien considera que, en su configuración técnico doctrina, el solo hecho de ejercer una influencia dominante ya configura un grupo de empresas.

<sup>139</sup> FALCONI CÁNEPA J., *Responsabilidad en los grupos...*, o.c., pp. 19-21.

<sup>140</sup> MARTÍNEZ MACHUCA, P., *El control entre las sociedades...*, o.c., p. 182.

<sup>141</sup> BAZ RODRÍGUEZ, J., *Las relaciones de trabajo...*, o.c., p. 24.

<sup>142</sup> MONEREO PÉREZ, J.L., *Teoría jurídica...*, o.c., pp. 4-5, nota 5.

<sup>143</sup> MONEREO PÉREZ, J. L.: «Aspectos laborales...», o.c., p. 88; MONEREO PÉREZ, J. L., «Comentario artículo 1.2»... , o.c., p. 32.



dirección unitaria<sup>144</sup>. Solamente la dirección unitaria es el elemento común en todos los tipos de grupos, englobando tanto a los denominados grupos por subordinación como a los grupos por coordinación<sup>145</sup>. Suponer que el control, entendida bajo los parámetros del art. 42 del CCom, es el elemento esencial del grupo genera problemas; por exceso, al considerar la mera dependencia entre empresas como un grupo, y también por defecto, al negar la condición de grupo a las empresas agrupadas sobre la base de una dirección unitaria concordada, en los cuales no existe el elemento de control o dependencia, como ocurre en los grupos por coordinación. Por lo expuesto, cabe decir que existen grupos sin control, pero no sin dirección unitaria. Sin la planificación conjunta de todas las empresas agrupadas no existiría un verdadero grupo de empresas<sup>146</sup>.

Es importante señalar que la dirección unitaria no es unívoca, es decir que, no es la misma en todas las circunstancias y en todos los grupos. Su contenido variará en función del tipo del grupo de que se trate y en función del espacio que desde la dirección del grupo se deje a la autonomía de sus integrantes. Las divergencias se pueden manifestar por el origen. Desde este punto de vista, la dirección unitaria puede ser impuesta (grupos de empresas por subordinación); o también puede ser acordada entre las empresa que conforman el grupo (grupos de empresas por coordinación)<sup>147</sup>.

#### 4.3.2. Características

Con la finalidad de definir la dirección unitaria es indispensable establecer cuáles son sus características como elemento diferenciador de los grupos de empresas. Para ello hay que analizar las siguientes notas:

##### 4.3.2.1. Ejercicio efectivo

La dirección unitaria requiere, como requisito indispensable, ser efectivamente ejercida. Esto la diferencia de la mera dependencia, que supone la posibilidad de que una empresa ejerza una influencia dominante sobre otra u otras; lo cual no significa una influencia efectiva, sino latente<sup>148</sup>.

---

<sup>144</sup> GIRGADO PERANDONES, P., *La empresa de grupo...*, o.c., p. 200.

<sup>145</sup> GIRGADO PERANDONES, P., *La empresa de grupo...*, o.c., pp. 140-141.

<sup>146</sup> DE ARRIBA FERNÁNDEZ M<sup>a</sup>. L., *Derecho de grupos...*, o.c., p. 199.

<sup>147</sup> Posición distinta adopta BAZ RODRÍGUEZ, J., *Las relaciones de trabajo...*, o.c., p. 24, quien considera que la planificación estratégica en los grupos de empresas se adopta de forma coordinada entre las empresas que lo conforman, sin distinguir entre grupos por coordinación o por subordinación.

<sup>148</sup> DE ARRIBA FERNÁNDEZ, M. L., *Derecho de grupos...*, o.c., p. 202.

La dirección unitaria se concreta en una serie de instrucciones de obligatorio cumplimiento para el grupo. Con esto no quiere decirse que la diferencia entre el control y la dirección unitaria, radique en el mero hecho de que el control se ejerza efectivamente. Tal postulado llevaría al error de identificar la situación de grupo con el control efectivamente ejercido<sup>149</sup>. De ser así las cosas, la dirección unitaria, cualquiera sea su intensidad y duración, vendría a diluirse como concepto autónomo y sería preferible prescindir de él<sup>150</sup>. Por el contrario, lo que quiere darse a entender con la afirmación que la dirección unitaria debe necesariamente ser ejercida de hecho es que, de no conllevar una serie de órdenes efectivamente destinadas a la creación de una organización empresarial, no se podría hablar propiamente de grupo como organización, ni por tanto de dirección unitaria<sup>151</sup>.

La idea clave aquí es que las diversas empresas vinculadas actúan conforme a un determinado patrón orientado en función del interés del grupo<sup>152</sup>. Es decir, la intervención continuada en la gestión de otra empresa con la finalidad de crear una única pauta de actuación en el tráfico económico de las empresas agrupadas, no se entendería sin una planificación previa<sup>153</sup>.

#### 4.3.2.2. Duración constante

La dirección unitaria exige que sea duradera y constante. Esto no significa que la empresas del grupo deban estar vinculadas para siempre, con carácter permanente, pues contradeciría la finalidad flexible que busca una organización empresarial en forma de grupo en las que diversas empresas pueden entrar y salir de la organización según el interés general del grupo<sup>154</sup>. Sino que la característica de *duración constante* se refiere a que la injerencia que ejerza la dirección unitaria sobre las empresas que conforman el grupo debe ser de tal magnitud que ocasione una imagen de coherencia global, mientras dure dicha vinculación. Por lo tanto, no bastará que se produzcan injerencias ocasionales en la gestión de una empresa del grupo<sup>155</sup>. Ahora, esto no significa que

---

<sup>149</sup> Posición distinta comparte MONEREO PÉREZ, J. L., y MOLINA NAVARRETE, C., *El modelo de regulación...*, o.c., p. 52 y nota 37. Por su parte BAZ RODRÍGUEZ, J., *Las relaciones de trabajo...*, o.c., pp. 32 y 47, considera que en las situaciones de dependencia existe la posibilidad de ejercer una influencia dominante y que en el grupo, por el contrario, se requiere *el ejercicio de la influencia dominante*. Es por ello que el precitado autor considera a las situaciones de dependencia como una forma de transición a la forma de grupo.

<sup>150</sup> FALCONI CÁNEPA J., *Responsabilidad en los grupos...*, o.c., pp. 20-21.

<sup>151</sup> GIRGADO PERANDONES, P., *La empresa de grupo...*, o.c., p. 195.

<sup>152</sup> DE ARRIBA FERNÁNDEZ, M<sup>a</sup>. L., *Derecho de grupos...*, o.c., p. 203.

<sup>153</sup> DE ARRIBA FERNÁNDEZ, M<sup>a</sup>. L., *Derecho de grupos...*, o.c., p. 207.

<sup>154</sup> DE LA VILLA GIL, L. E., «El concepto de empresario...», o.c., p. 29.

<sup>155</sup> GIRGADO PERANDONES, P., *La empresa de grupo...*, o.c., pp. 147-149.

necesariamente a diario tengan que remitirse instrucciones de la sociedad matriz hacia sus filiales, sino que la gestión diaria de la sociedad filial debe adecuarse a la política de dirección contenida en la dirección unitaria<sup>156</sup>.

#### 4.3.2.3. Alcance

En el estudio de la dirección unitaria, surge la cuestión de delimitar qué sectores de las empresas dominadas han de verse afectado por las directrices dictadas por la matriz, o quien haga sus veces en los grupos por coordinación. Esta delimitación es necesaria para saber cuándo la dirección ejercida merece ser considerada como unitaria, y da nacimiento así a un grupo de empresas. Para resolver esta interrogante, hay que recordar que en la dirección unitaria, como en cualquier tipo de actividad empresarial, existen tres estadios:

1º) La planificación, la cual comprende los fines y la estrategia a medio y largo plazo, tanto del grupo como de las sociedades integradas en el mismo, con la finalidad de marcar las pautas de su actuación común en el tráfico económico<sup>157</sup>.

2º) La ejecución de lo planificado, en la que se manifiesta la unidad de políticas entre todas las empresas agrupadas. Tal unidad afecta a la política de financiación, la política contable en general, la política de personal, la estructura del accionariado del grupo, entre otras políticas de organización.

3º) El control de la actividad, por el cual se busca supervisar el cumplimiento de las actividades planificadas por la dirección de la organización empresarial.

Teniendo en cuenta esto, la doctrina discute en cuáles de estas fases debe incidir significativamente una empresa sobre otra para considerar que entre ellas existe dirección unitaria. Algunos autores señalan que solamente es necesario que la dirección unitaria recaiga sobre el control; otros afirman que la dirección unitaria debe recaer sobre el control y la planificación, y finalmente un tercer sector considera que la dirección unitaria debe recaer sobre los tres estadios<sup>158</sup>.

Es evidente que la empresa matriz debe ejercer la planificación sobre las empresas vinculadas para que se configure un grupo de empresa. Si así no

---

<sup>156</sup> GIRGADO PERANDONES, P., *La empresa de grupo...*, o.c., p. 205. Respecto de los efectos sobre la relación laboral especial de alta dirección del ejercicio de una dirección unitaria en la que se emiten órdenes a diario, sin dejar margen de maniobra al directivo de la empresa filial.

<sup>157</sup> MONEREO PÉREZ, J.L., *Teoría jurídica...*, o.c., pp. 4-5, nota 5.

<sup>158</sup> En este sentido, TERRADILLOS ORMAETXEA, E., *La representación colectiva de los trabajadores...*, o.c., p. 77.

fuera, la intervención continuada en la gestión de otra empresa con la finalidad de marcar las pautas de su actuación en el tráfico no se entendería. En efecto, la técnica de la agrupación de empresas consiste precisamente en provocar un traspaso fáctico de las competencias de planificación de los órganos de dirección de las empresas dirigidas hacia la empresa matriz en los grupos de empresas por subordinación. Por el contrario, en los grupos de empresas por coordinación la planificación se adopta por el acuerdo de las empresas que lo conforman.

Por su parte, el control, como hemos señalado, busca verificar el cumplimiento de lo planificado. En esa misma medida, se trata de una competencia propia de quién ha elaborado la planificación; por ello, en los grupos de empresas por subordinación será una competencia exclusiva de la empresa matriz. Por su parte, en los grupos de empresas por coordinación, dado que la planificación es adoptada por todas las empresas que conforman dicho grupo, el ejercicio del control de lo planificado es encomendado a una empresa u órgano *ad hoc*, quien en razón de lo acordado por las empresas que conforman el grupo, supervisa el cumplimiento de lo planificado por estas y, por ello, dicho órgano *ad hoc* se encuentra limitado a solicitar solo la ejecución de lo estipulado en el plan estratégico pactado.

En cambio, la ejecución de lo planificado debe ser lógicamente realizada por las empresas dirigidas: precisamente en eso consiste el ser dirigido. Por tanto, no puede admitirse que la dirección unitaria abarque también la ejecución. Si se llegara a ese punto, más que de un grupo de empresas tendríamos que hablar de una empresa única.

Por lo expuesto, podemos afirmar que con la dirección unitaria se produce un traslado de decisiones determinantes de una empresa a otra. De modo que, quien ejerce la dirección unitaria tiene la posibilidad de emitir las órdenes inmersas en una planificación. Lo que genera a su vez, una necesidad de supervisar el cumplimiento de las órdenes, pero el cumplimiento o ejecución de lo planificado queda necesariamente en el ámbito de las empresas dirigidas o filiales.

Usualmente, el traslado de las directrices que contienen la planificación del grupo y el control de su ejecución es ejercida por la empresa matriz, en los grupos por subordinación, o por un solo órgano *ad hoc*, en los grupos por coordinación. Sin embargo, es posible que la empresa matriz delegue a uno de los órganos de una empresa filial o directamente a una de las empresas filiales ciertas facultades propias de la dirección unitaria sobre todo las empresas del grupo o una parte de ellas; usualmente esto se produce entre grupos de grandes dimensiones, generalmente transnacionales<sup>159</sup>. Así, por ejemplo, podría designarse

---

<sup>159</sup> BAZ RODRÍGUEZ, J., *Las relaciones de trabajo...*, o.c., p. 25.

a un órgano *Ad hoc* como el encargado de los asuntos laborales de todo el grupo, por el cual sería el responsable (ante las empresas del grupo) de las contrataciones, extinciones y demás cuestiones en torno a las relaciones laborales, tanto individuales como colectivas, del grupo<sup>160</sup>.

Ahora, la doctrina discute, además, en qué áreas o sectores de la actividad empresarial debe incidir significativamente una empresa sobre otra para considerar que entre ellas existe dirección unitaria. Es decir, se trata de delimitar el contenido mínimo necesario para que dicha dirección pueda procurar el nacimiento de un grupo de empresas. La ciencia económica estima que el grupo de empresas solo existe cuando una empresa tiene injerencia sobre su política empresarial, es decir sobre los sectores de compras, ventas, producción, finanzas y política de personal<sup>161</sup>. Siendo esto cierto, consideramos que no podrá ejercerse injerencia sobre la política empresarial de otra organización, si no se influye sobre la política financiera<sup>162</sup>. Solo un órgano que ejerce el poder de establecer la política financiera de otras empresas podrá ejercer dirección unitaria, pues es imposible imaginar que cualquier decisión empresarial pueda ejecutarse sin contar con los recursos económicos necesarios para tal fin<sup>163</sup>.

En definitiva, es posible afirmar que existe dirección unitaria entre empresas de un mismo grupo, cuando se verifica que las empresas vinculadas han otorgado a un tercero el poder (la empresa matriz en los grupos jerarquizados o al conjunto de las empresas agrupadas en los grupos por coordinación) de controlar, como mínimo, su política financiera de forma efectiva, duradera y estable<sup>164</sup>.

Asimismo, en razón de lo expuesto, no estamos de acuerdo con el uso de los términos de «unidad de decisión<sup>165</sup>», «dirección económica común», «estratégica general de conjunto» o «único control de la actividad económica y productiva» como sinónimos de la dirección unitaria<sup>166</sup>, pues dichos términos solo denotan la influencia de la dirección unitaria sobre una de las fases organizativas (planificación o el control de lo planificado), o un área de la actividad empresarial (la económica); mientras que el término genérico de dirección unitaria, como hemos visto, engloba a las dos fases organizativas mencionadas y no solo a la actividad económica.

---

<sup>160</sup> STJCE de 7 de diciembre de 1995 (TJCE 1995, 218).

<sup>161</sup> TERRADILLOS ORMAETXEA, E., *La representación colectiva de los trabajadores...*, o.c., p. 76.

<sup>162</sup> DESDENTADO DAROCA, E., *La personificación del empresario...*, o.c., pp. 456-457.

<sup>163</sup> DE ARRIBA FERNÁNDEZ, M<sup>a</sup>. L., *Derecho de grupos...*, o.c., pp. 208-209.

<sup>164</sup> TERRADILLOS ORMAETXEA, E., *La representación colectiva de los trabajadores...*, o.c., p. 76.

<sup>165</sup> BAZ RODRÍGUEZ, J., *Las relaciones de trabajo...*, o.c., p. 47.

<sup>166</sup> Todos estos términos son utilizados por la jurisprudencia como sinónimos, *vid*, STS de 20 de marzo de 2013, FD. 5<sup>o</sup>, (RJ 2013, 2883).

Aplicando la misma lógica a los aspectos del grupo de empresas que interesan al Derecho Laboral, es necesario partir más bien de la centralidad del poder de dirección del empleador. Según esto, se ha de concluir que solo existirá un grupo de empresas a efectos laborales cuando la dirección unitaria repercuta sobre los trabajadores. Por lo tanto, si esto no llega a ocurrir, no podrá atribuirse a quien ejerce la dirección unitaria ningún tipo de responsabilidad laboral<sup>167</sup>. Es decir, el contenido mínimo de la dirección unitaria en un grupo de empresas relevante para el derecho laboral, debe afectar necesariamente a los trabajadores.

## V. LOS GRUPOS DE EMPRESAS EN EL DERECHO DEL TRABAJO

### 5.1. *Introducción*

Las transformaciones internas en la organización de la empresarial, ajustadas al sistema de organización fordista, no alteraron la comprensión bilateral de las relaciones laborales, basada en la identidad entre la empresa (titular de la actividad empresarial) y el empleador (titular de una única personalidad jurídica). El hecho que el empleador (persona natural o persona jurídica simple) se encuentre dotado una personalidad jurídica brinda la seguridad jurídica sobre la identificación del sujeto responsable y la determinación del patrimonio que serviría de garantía ante un posible incumplimiento de las obligaciones laborales.

Por el contrario, el ejercicio de la actividad económica bajo una organización empresarial en forma de grupo ha supuesto una alteración de la visión clásica de la relación jurídica laboral, en la que -en ocasiones- no existe un único sujeto que se comporta como empleador, sino un conjunto de empresarios que lo hacen, en tanto se benefician de las prestaciones de servicios brindadas por el trabajador. Esto ha ocasionado una desmembración del polo patronal, entre todas o algunas de las empresas que conforman el grupo, lo que dificulta la identificación del sujeto o sujetos responsables de las obligaciones laborales y de la Seguridad Social<sup>168</sup>.

---

<sup>167</sup> TERRADILLOS ORMAETXEA, E., *La representación colectiva de los trabajadores...*, o.c., p. 79.

<sup>168</sup> Así lo ha establecido la jurisdicción social, entre otras: STS de 30 de junio de 1993 (RJ 1993, 4939); SSTSJ de Cataluña de 18 de Diciembre de 1996 (Rec. 5283,1996); de Cataluña de 4 Octubre de 1999 (Rec. 3803, 1999); de Andalucía de Málaga de 7 Septiembre de 2001 (Rec. 913, 2001); de Islas Canarias, Santa Cruz de Tenerife de 21 octubre de 2005 (AS 2005, 3164); de Cataluña de 17 de Noviembre de 2006 (Rec. 5355, 2006); de Madrid de 27 mayo de 2008 (AS 2008, 1915); de Cataluña de 3 de Julio de 2008 (Rec. 2335, 2008); de Cataluña de 25 de Abril de 2008 (Rec. 681, 2008); de Cataluña de 22 marzo de 2013 (JUR 2013, 195648). Dentro de la doctrina científica: AYLWIN CHIORRINI, A. y ROJAS MIÑO, I., «Los grupos de empresas y sus efectos jurídicos laborales en el Derecho comparado», *Ius Et Praxis* (Talca),

Aunque la determinación del sujeto o sujetos responsables de la acreencias laborales y el tipo de responsabilidad se configuran como los cuestionamientos más resaltantes que generan los grupos de empresas dentro del Derecho del Trabajo. Sin embargo, estos no son los únicos, sino que también surgen múltiples cuestionamientos en torno a: la circulación de los trabajadores entre las empresas del grupo, la aplicación de ciertas medidas de reestructuración empresarial como: la trasmisión de empresas y/o el despido colectivo en algunas de las empresas del grupo, entre otros, debido a que el ordenamiento jurídico español solo regula situaciones específicas, sin establecer principios rectores que permitan elaborar una teoría sobre los grupos de empresas.

Por todo esto, la primera pregunta que plantea la existencia de los grupos de empresas, dentro del Derecho del Trabajo individual, es si cabe la posibilidad de que un ente sin personalidad jurídica, conformado por un conjunto de empresas jurídicamente distintas, pueda ser considerado como un único empleador o, en todo caso, como un conjunto de empleadores. Sin lugar a dudas, la respuesta a esta interrogante nacerá de lo que se entienda como empleador dentro del ordenamiento jurídico español.

Precisamente, la incidencia de las transformaciones en las organizaciones empresariales de estructura dimensional multiforme ha generado variaciones sustanciales en la definición del empleador a nivel doctrinal<sup>169</sup>. Así, de ser un concepto abstracto, construido en relación a la figura del trabajador<sup>170</sup> ha pasado a ser una realidad autónoma que incide de diversas formas sobre las relaciones laborales<sup>171</sup>.

---

núm. 2, 2005, p. 199; PALOMEQUE LÓPEZ, M. C.: «La responsabilidad del empresario...», o.c., p. 225, DESDENTADO DAROCA, E., *La personificación del empresario...*, o.c., p. 475, entre otros.

<sup>169</sup> Sobre la evolución conceptual y terminológica de la noción de empresario dentro del Derecho del Trabajo *vid.* MARTÍNEZ GIRÓN, J., *El empresario aparente*, Civitas, Madrid 1992, pp. 13-29.

<sup>170</sup> ALONSO OLEA, M y CASAS BAAMONDE M<sup>a</sup>. E., *Derecho del Trabajo*, Sección de Publicaciones de la Universidad de Madrid-Facultad de Derecho, Madrid 1993, p. 155, 13<sup>a</sup> ed.; DEL REY GUANTER, S. y MARTÍNEZ FONS, D., «Comentario al art. 1 ET», en AA. VV. (Dir. DEL REY GUANTER S.), *Estatuto de los trabajadores. Comentado y con jurisprudencia*, La Ley, Madrid 2005, pp. 38-39; CAMPS RUIZ, L. M.: «El concepto laboral de empresario. Comentario al art. 1.2 ET», en AA. VV. (Dir. BORRAJO DACRUZ, E.), *Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores*, t. 1, Edersa, Madrid 1990, p. 39; MONEREO PÉREZ, J. L., «Comentario al art. 1 ET», en AA. VV. (Dir. MONEREO PÉREZ, J. L.), *Comentario al Estatuto de los Trabajadores*, Comares, Granada 1998, p. 28. En palabras del Tribunal Supremo, se trata de un «concepto reflejo de empresario». STS, Ud., de 19 de diciembre de 1995 (RL 176/95).

<sup>171</sup> MONTOYA MELGAR, A., *Derecho del Trabajo*, Tecnos, Madrid, 2010, p. 289, 31<sup>a</sup> ed.; VALDÉS DAL-RE, F.: «La descentralización de actividades laborales un fenómeno complejo», en AA. VV. (Dir. PEDRAJAS MORENO, A.), *La externalización de actividades laborales (outsourcing) una visión interdisciplinar*, Lex Nova, Valladolid 2002, pp. 24-25; DEL REY GUANTER, S., *La dimensión de la empresa en la reforma de la legislación laboral de 1994*, Tirant Lo Blanch, Valencia 1995, p. 11.

De la lectura del art. 1.2 del ET es razonable entender que el empleador es el sujeto de derecho, que dentro de una relación jurídica laboral, es el receptor de las prestaciones de servicio que brinda el trabajador<sup>172</sup>; y que puede contar con personalidad jurídica o no, al reconocerse a las personas físicas o jurídica (sujetos con personalidad jurídica), o a las comunidades de bienes (entes desprovistos de personalidad jurídica) como empleadores.

Llegados a este punto cabe plantear la pregunta de si puede ser considerado el grupo de empresas como un empleador. La identificación del empleador dentro del grupo supone determinar cuál o cuáles de los empresarios que pertenecen al grupo se beneficiaron de forma directa de las prestaciones de servicios del trabajador. Por ello se descartan que la mera vinculación entre las empresas sea elemento suficiente para atribuir responsabilidad laboral entre las empresas de un mismo grupo. Es necesario, que las empresas del grupo se beneficien de las prestaciones de servicio que brinda el trabajador en calidad de empleadores. Por lo tanto, *a contrarius sensus*, se admite que las empresas de un mismo grupo asuman por separado la titularidad patronal con respecto de los trabajadores que prestan servicios solo para la empresa a la cual se encuentran adscritos<sup>173</sup>.

Situación distinta a la atribución de la condición de empleador a las empresas del grupo se producirá en el caso de abuso o fraude de la personalidad jurídica de las empresas del grupo con la finalidad de evitar burlar la satisfacción de las obligaciones laborales. En estos casos es posible desconocer la personalidad jurídica de las empresas del grupo y atribuir responsabilidad directamente sobre los miembros de la persona jurídica (socios, accionistas, etc.).

## 5.2. Tratamiento jurisprudencial

La identificación del grupo de empresas a efectos laborales ha sido una creación jurisprudencial lenta y suave<sup>174</sup>, en una doctrina que no siempre ha

---

<sup>172</sup> La jurisprudencia social considera que el concepto legal de los grupos de empresas debe proyectarse solo sobre el art. 1.2 del ET. *Vid.* STS de 30 de junio de 1993 (RJ 1993, 4939). Por su parte MOLINA NAVARRETE, C., *La regulación jurídico laboral...*, o.c., p. 11, considera que la noción de grupo debe realizarse sobre la base del art. 1.1. de la norma estatutaria. Por el contrario, en el libro en coautoría con Monereo Pérez, señalan que los atributos del empleador de dirección y organización se encuentran en el art. 1, apartados 1 y 2 del ET. *Vid.* MONEREO PÉREZ, J. L., y MOLINA NAVARRETE, C., *El modelo de regulación...*, o.c., p. 47.

<sup>173</sup> MONTÓYA MELGAR, A., «El poder de dirección del empresario (En torno al art. 20)», en AA. VV., *El Estatuto de los trabajadores. Veinte años después*, Civitas, Revista Española de Derecho del Trabajo (Madrid), núm. 100 (Marzo/Agosto 2000) 581-582.

<sup>174</sup> La expresión «lenta y suave» que es utilizada reiteradamente por la jurisprudencia y la doctrina científica para describir la evolución de los grupos de empresas dentro de la jurisprudencia



seguido una línea uniforme, que por un largo tiempo estuvo consolidada<sup>175</sup>; pero que recientemente ha sido replanteada por el Tribunal Supremo a través de la sentencia del 27 de mayo de 2013<sup>176</sup>.

La elaboración doctrinal que ha realizado la jurisprudencia, en especial la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, ha sido de tal magnitud que ha llegado a compararse con el avance legislativo sistemático realizado por las legislaciones alemana y brasileña<sup>177</sup>; incluso, los criterios adoptados han influenciado a otros tribunales sociales extranjeros, en especial latinoamericanos, en donde sus legisladores, al igual que el legislador español, han optado por una regulación parcial del fenómeno de los grupos de empresas<sup>178</sup>.

Desde la sentencia del 27 de mayo de 2013 la jurisprudencia social ha adoptado los siguientes criterios:

1º) Que el grupo de empresas es una forma de organización ajusta a Derecho<sup>179</sup>.

2º) El grupo de empresas a efectos laborales debe partir de unos elementos esenciales comunes a otras ramas del derecho como son: la pluralidad de empresas y la dirección unitaria<sup>180</sup>. No obstante, posteriormente, la referida sentencia -alegando la dificultad de acreditar la existencia de la dirección unitaria en campo del Derecho del Trabajo- considera que «el control» debe ser el elemento esencial del grupo a efectos laborales.

---

social fue en realidad popularizada por el Prof. ALONSO OLEA refiriéndose a la jurisprudencia del Tribunal Constitucional en su artículo «La jurisprudencia lenta y suave del Tribunal Constitucional», *Revista de Administración Pública* (Madrid) núm. 100-102 (1983) 93 y ss.

<sup>175</sup> La jurisprudencia empezó a unificar los criterios jurisprudenciales desde la STS de 30 de junio de 1993 (RJ 1993, 4939). Posteriormente estos criterios fueron consolidados por la STS de 26 de enero de 1998 (RJ 1998, 1062).

<sup>176</sup> RJ 2013, 7656. Ponente: D. Luis Fernando de Castro Fernández. Sobre las diversas fases evolutivas de los criterios jurisprudenciales en el orden social antes de esta sentencia, *vid.*, DESDENTADO DAROCA, E., *La personificación del empresario...*, o.c., pp. 475- 481.

<sup>177</sup> PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F., «El “desvelo”...», o.c., p. 448; ESTEVE SEGARRA, A., *Grupos de sociedades...*, o.c., p. 40.

<sup>178</sup> La jurisprudencia española ha influenciado en la jurisprudencia laboral de Chile y Perú. *Vid.*: AYLWIN CHIORRINI, A., y ROJAS MIÑO, I., «Los grupos de empresas...», o.c., p. 201; TOYAMA MIYAGUSUKU, J., y CUEVA VIEIRA, E. «Grupo de Empresas, Transmisión de Empresas y Persecutoriedad Laboral ¿Cuáles son sus alcances?», en *Dialogo con la Jurisprudencia* (Lima), núm. 90 (2006) 17 y ss.; UBILLÚS BRACAMONTE, R. E., «Los grupos de empresas a efectos laborales en el ordenamiento jurídico peruano: Análisis jurídico», en *Actualidad Jurídica* (Lima), núm. 204 (noviembre 2010) 223 y ss.

<sup>179</sup> FD. 8º, apartado 2.

<sup>180</sup> FD. 7º, apartado 2.

3º) Teniendo en cuenta esta noción base de grupo, la sentencia considera insuficiente que dos o más empresas pertenezcan al mismo grupo para atribuir responsabilidad solidaria respecto de las obligaciones laborales contraídas por una de las empresas del grupo; sino que son necesarios unos elementos adicionales; tal como lo ha venido exigiendo el Tribunal Supremo desde la sentencia del 30 de enero de 1990<sup>181</sup>.

Es más, la referida sentencia señala unos supuestos en los cuales no cabe extender la responsabilidad laboral de una empresa a otra del mismo grupo, siendo estos los siguientes: a) La dirección unitaria de varias entidades empresariales; b) La existencia de una dirección comercial común, o el hecho de que una empresa tenga acciones en otra, o que varias empresas lleven a cabo una política de colaboración; c) La coincidencia de algunos accionistas en las empresas del grupo; d) El solo dato de que el administrador único de una empresa sea representante legal de otra, que comportará en su caso una dirección unitaria y la existencia de un grupo de empresas, pero no la responsabilidad solidaria de las sociedades.

4º) Ahora, si bien es cierto, la sentencia del 27 de mayo de 2013 ratifica que deben existir elementos adicionales para la extensión de la responsabilidad de una empresa a otra u otras empresas del mismo grupo; sin embargo, esta sentencia reduce y reformula la lista de los elementos adicionales tradicionalmente consolidados, propuesta desde la sentencia de 26 de enero de 1998<sup>182</sup>. Así, la enumeración de los elementos adicionales a quedado de la siguiente manera: a) el funcionamiento unitario de las organizaciones de trabajo de las empresas del grupo, manifestado en la prestación indistinta de trabajo -simultánea o sucesivamente- en favor de varias de las empresas del grupo; b) la confusión patrimonial; c) la unidad de caja; d) la utilización fraudulenta de la personalidad jurídica, con creación de la empresa «aparente»; y e) el uso abusivo -anormal- de la dirección unitaria, con perjuicio para los derechos de los trabajadores.

5º) Así, se excluye de la enumeración tradicional de los elementos adicionales, que repetía *ad pedem litterae* los tribunales sociales, a la «dirección unitaria» y a la «apariencia externa de unidad». La dirección unitaria, como es lógico, debido a que es un elemento esencial, pero insuficiente para extender las responsabilidades laborales de una empresa hacia otra. Y, en razón de esto mismo, se excluye a la apariencia externa de unidad; dado que representa una de las formas como se exterioriza la dirección unitaria.

---

<sup>181</sup> RJ 1990, 233.

<sup>182</sup> RJ 1998, 1062.

6º) Finalmente, la referida sentencia consideró que la determinación de la extensión de la responsabilidad de las empresas del grupo, a efectos laborales, depende de cada una de las situaciones concretas que se deriven de la prueba que en cada caso se haya puesto de manifiesto y valorado<sup>183</sup>. Por esto considera que no puede llevarse a cabo una relación numérica de requisitos cerrados para que pueda entenderse que existe esa extensión de responsabilidad; dado que en un entramado de empresas, la intensidad o la posición en relación de aquéllas con los trabajadores o con el grupo no es siempre la misma<sup>184</sup>.

### 5.3. *Análisis de los elementos adicionales*

#### 5.3.1. Funcionamiento unitario de las organizaciones de trabajo de las empresas del grupo

Este supuesto se configura cuando un trabajador presta servicios de forma simultánea y/o sucesiva para varias empresas de un mismo grupo. Habitualmente, esta modalidad se produce cuando las empresas desarrollan actividades idénticas, o se han distribuido entre ellas el proceso de producción de un bien o servicio determinado<sup>185</sup>.

La jurisprudencia social ha establecido que existe una sola relación jurídica laboral entre el trabajador y las empresas del grupo para las cuales se presta el servicio, sin embargo, también considera que existe *un único empleador*, a pesar de la pluralidad de empresas que conforman el grupo. No obstante, debe advertirse que en este supuesto, la existencia de una sola relación jurídico laboral depende únicamente de *la naturaleza unitaria de la prestación del servicio*, es decir, que la prestación siempre debe ser la misma, dentro de la jornada laboral establecida, independientemente del número de empresas del grupo para las cuales se brinda el servicio<sup>186</sup>.

Por lo tanto, si las prestaciones del servicio son distintas, por realizarse funciones desiguales o por realizarse la prestación fuera de la jornada laboral establecida, se configuraría más de una relación jurídica laboral, cuyo número debe computarse en función a la cantidad de prestaciones diferenciadas que brinda el trabajador a las diversas empresas del grupo, y no en razón del número de

---

<sup>183</sup> En el mismo sentido: STS de 3 mayo 1990, FD. 5º (RJ 1990, 3946).

<sup>184</sup> FD. 9, apartado 3, *in fine*. Este criterio jurisprudencial ya había sido adoptado por las STS de 20 de marzo de 2013, FD. 3 (RJ 2013, 2883).

<sup>185</sup> JUÁREZ PÉREZ, P., *Las relaciones laborales en los grupos internacionales de sociedades*, Comares, Granada 2000, p. 91.

<sup>186</sup> DESDENTADO DAROCA, E., *La personificación del empresario...*, o.c., pp. 515-516.

empresas a las cuales se presta el servicio<sup>187</sup>; no cabiendo, por ello, responsabilidad solidaria de las empresas del grupo a las cuales el trabajador brinda sus servicios, sino una responsabilidad parciaria, en función de las circunstancias particulares de cada relación contractual.

Para delimitar el objeto de la prestación del servicio debe tenerse en cuenta la naturaleza de las funciones realizadas y no el grupo profesional al que pertenece el trabajador, pues la definición que realiza el art. 22.2 del ET, después de la reforma laboral del 2012<sup>188</sup>, sobre los grupos profesionales es demasiado amplia y, en el caso de optarse por ésta, se admitiría la existencia de un solo vínculo laboral en contratos que contienen objetos prestacionales distintos.

Por otro lado es difícil de imaginar que el trabajador preste servicios de forma simultánea en dos o más centros de trabajos distantes, pertenecientes a dos o más empresas del mismo grupo, por lo que se excluye en este tipo de circulación la modificación geográfica de cualquier tipo: traslado permanente (art. 41.1 del ET) o un desplazamiento temporal (art. 41.4 del ET), por suponer un cambio en la residencia del trabajador. Por lo tanto, la regla general será que la prestación simultánea se restringe solo a los grupos conformados por empresas que cuenten con centros de trabajo que no obliguen a un cambio de residencia del trabajador<sup>189</sup>.

Las excepciones se configurarían si el traslado o el desplazamiento del trabajador es un requisito para prestar los servicios a las empresas del grupo, como puede suceder en el caso que un trabajador que deba desplazarse, a un

---

<sup>187</sup> ESTEVE SEGARRA, M<sup>a</sup>. A., *Grupos de sociedades y contrato de trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia 2002, p. 197; DESDENTADO DAROCA, E., *La personificación del empresario...*, o.c., p. 517. La unidad de la jornada laboral y de la unidad empresarial fue advertida por las SSTs de 8 de junio de 1988 (RJ 1988, 5251); de 13 de julio de 1990 (RJ 1990, 6112); TSJ de Madrid de 28 de junio de 2004 (AS 2004, 2612).

<sup>188</sup> Mediante el art. 8 del RDL 3/2012, de 10 de febrero, se modificó el art. 22 del ET; estableciéndose como punto de referencia en materia de clasificación profesional a los grupos profesionales sobre los esquemas pretéritos basados en la categoría profesional, ampliando, de ésta forma, la definición de funciones o tareas que el trabajador puede realizar en favor de la empresa con la finalidad de facilitar las modificaciones en las condiciones de trabajo y la movilidad de todo tipo, sin tener que acudir a los artículos 39, 40 y 41 del ET como se realizaba antes de reforma laboral de febrero de 2012. El referido precepto legal fue ratificado por el art. 8 de la Ley 3/2012, de 6 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. *Vid.*: SEMPERE NAVARRO, A. V., y MARTÍN JIMÉNEZ, R., *Claves de la reforma laboral de 2012 (Estudio del RDLey 3/2012, de 10 de febrero)*, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor, 2012, p. 195- 197.

<sup>189</sup> ARCE ORTIZ, E. G., *La circulación de trabajadores...*, o.c., pp. 140-141; SANTIAGO REDONDO, K.: «Consideraciones en torno a los grupos de empresas. En especial las prácticas de circulación de los trabajadores», en *RL* (Madrid), t. II, 1991, p. 469.

lugar distinto de su residencia habitual, para representar a las empresas del grupo para las cuales labora; entonces se configuraría una modificación geográfica que deberá realizarse bajo las reglas del art. 40 del ET. También, los actuales avances tecnológicos permiten que el trabajador pueda prestar servicios para varias empresas del mismo grupo desde un solo centro de trabajo.

Por otro lado, en el caso que el horario de trabajo de uno de los contratos deba modificarse para permitir la prestación del servicio en otra empresa del grupo, ésta modificación deberá realizarse a través de la normas del art. 41 del ET, que regulan la modificación sustancial de la condiciones de trabajo.

### 5.3.2. Confusión patrimonial y caja única

En los grupos de empresas es habitual que se adopten diversos mecanismos de sinergias productivas y/o financieras entre las empresas que los conforman<sup>190</sup>. Los primeros pronunciamientos judiciales vincularon el indicio de la confusión patrimonial a la identificación subjetiva de los accionistas en varias empresas de un mismo grupo, al pago de las deudas de alguna o lagunas empresas por parte de otra u otras empresas del mismo grupo, al uso de almacenes u oficinas comunes y a la trasferencia de bienes inmuebles de una empresa a otra<sup>191</sup>. No obstante, el contenido de la «confusión de patrimonial», como factor de atribución de responsabilidad conjunta entre empresas de un mismo grupo a efectos laborales, ha ido cambiando paulatinamente.

Actualmente, la jurisprudencia ha dejado en claro que el elemento adicional de la «confusión patrimonial no es identificable en la esfera del capital social, *sino en la del patrimonio*<sup>192</sup>». Además, la jurisprudencia considera que la mera utilización de infraestructuras comunes -tan usuales entre las empresas de un mismo grupo<sup>193</sup>- no debe ser identificado como una confusión patrimonial; aunque puede ser un indicio a tal efecto.

Para entender lo expresado por el Alto Tribunal es necesario tener en cuenta que el capital social -también denominado como capital nominal- es el monto

---

<sup>190</sup> SAN de 26 de julio de 2012 (Rec. 124, 2012).

<sup>191</sup> *Vid.* entre otras, SSTS de 11 de diciembre de 1985 (RJ 1985, 6094); 8 de octubre de 1987 (RJ 1987, 6973); 10 de noviembre de 1987 (RJ 1987, 7838); 8 de junio de 1988, FD. 4º (RJ 1988, 5256); 28 de marzo de 1988, FD. 2º (RJ 1988, 2394); 6 de marzo de 1991 (RJ 1991, 1834). STCT de 15 de octubre de 1982 (ATCT 1982, 5878).

<sup>192</sup> STS de 27 de mayo de 2013, FD. 4º, apartado 2 (RJ 2014, 7656).

<sup>193</sup> SSAN de 20 de enero de 2014, FD. 3º, apartado d (JUR 2014, 20542 y JUR 2014, 20969).

de dinero, expresado en euros, que aparece en los estatutos sociales, fruto -en principio- de los aportes (de bienes o derechos patrimoniales susceptibles de valoración económica) que los socios hacen en favor de la sociedad, o del monto de dinero que se han comprometido a aportar, para que la sociedad pueda desarrollar su objeto social<sup>194</sup>, que se reflejan en acciones o participaciones en favor de los socios u accionistas, según el tipo de organización empresarial que se constituya.

En consecuencia, de acuerdo con la propia doctrina del Tribunal Supremo, el hecho que una persona (natural o jurídica) tenga la posibilidad de ejercer una influencia dominante sobre un conjunto de empresas al poseer la titularidad sobre el capital social no significa que ejerza de forma efectiva dicha influencia dominante ni mucho menos que por dicho motivo exista entre dichas empresas una dirección unitaria, como hemos visto al analizar los elementos dependencia y dirección unitaria entre las empresas de un mismo grupo. Por ello se descarta el considerar como un indicio determinante para la configuración de un grupo de empresas a efectos laborales el mero hecho que una persona (natural o jurídica) o varias de ellas posean la mayoría o la totalidad de las acciones o participaciones de las diversas empresas de un mismo grupo o que exista uno o varios administradores comunes en dichas empresas.

Consciente de esto, la jurisprudencia ha identificado a la «confusión patrimonial», entre las diversas empresas de un mismo grupo, solo en los supuestos en los que exista una cooperación material interempresarial<sup>195</sup>, de modo tal que no sea posible distinguir entre el patrimonio de una y otras empresas del mismo grupo. Por ello, la mera utilización conjunta de bienes (muebles, inmuebles, materiales o inmateriales) entre las empresas de un mismo grupo no es suficiente para configurar un grupo de empresas a efectos laborales; sino que es necesario que los bienes sean utilizados por las diversas empresas como si fuesen propios, sin título jurídico alguno que acredite dicho disfrute (contrato de préstamo, arrendamiento, *renting*, etc.)<sup>196</sup>. Así, por ejemplo, no existirá una confusión patrimonial si dos empresas pertenecientes a un mismo grupo acuerdan la venta de un bien de una a la otra y, posteriormente, la actual propietaria alquila el referido bien a la empresa que se lo vendió; siempre y cuando exista un monto real de mercado, tanto en el precio de venta del bien como en la merced del alquiler, y no se trate con ello de eludir el pago de la acreencias laborales<sup>197</sup>.

---

<sup>194</sup> Título III de la LSC (arts. 58 y ss.),

<sup>195</sup> STS de 6 de marzo de 2002, FD. 2º (RJ 2002, 4659),

<sup>196</sup> STS de 29 de enero de 2014, AH. 20 (RJ 2014, 1291).

<sup>197</sup> STS de 4 de abril de 2002, FD. 8º, apartado 3.c. (RJ 2002, 6469).

Del mismo modo, no se configurará un supuesto de confusión de patrimonios, si una empresa del grupo -a través de una contrata, subcontrata o cualquier otro tipo de contrato de prestación de servicios- brinda servicios a otra u otras empresas del mismo grupo, siempre que el monto de la facturación, por los servicios prestados, sea equivalente al monto real del mercado, en el lugar donde se presta el servicio. Además, es necesario que la empresa que brinda el servicio ofrezca los elementos personales y materiales que conforman su estructura empresarial y, no se limite al mero traspaso de personal, que configura una cesión ilícita de trabajadores<sup>198</sup>.

Así, el hecho que entre las empresas de un mismo grupo existan relaciones financieras o comerciales no acarrea la existencia de una confusión de patrimonios<sup>199</sup> ni siquiera cuando existe un único miembro titular de la persona jurídica o una empresa dominante poseedora del cien por ciento de las acciones de la empresa filial; siempre y cuando exista una distinción entre los patrimonios de las empresas del grupo o, de ser el caso, entre la persona natural o empresa matriz poseedora del cien por ciento de las acciones de la empresa filial o empresas filiales.

La distinción patrimonial puede acreditarse a través de una facturación diferenciada<sup>200</sup> y/o una contabilidad independiente de cada uno de los miembros que conforman el grupo<sup>201</sup>, tal como lo exigen los arts. 25 y 28 del CCom, para el empresario en general, y el art. 28 de la Ley 12/1991, para distinguir el patrimonio de la agrupación de interés económico de la de sus miembros<sup>202</sup>. Además, en los casos en que existan transacciones entre los miembros del grupo, estas deben ser reales, es decir, el monto económico de dichas transacciones debe ser el usual en el mercado. Solo de este modo, se logrará mantener la independencia económica entre los sujetos del grupo involucrados, sean estas empresas filiales de un mismo grupo o entre la empresas matriz y una o varias empresas filiales o, de ser el caso, entre el patrimonio de una persona natural y las empresas filiales de las cuales es el único titular.

En conclusión, la utilización conjunta de bienes entre las diversas empresas de un mismo grupo será un acto lícito siempre y cuando dichos bienes se encuentren plenamente identificados y su utilización indistinta no busque defraudar a los trabajadores, al ocultar un solo «ámbito de organización y dirección» perteneciente a único empleador, conformado por una pluralidad sujetos por personalidad jurídica independiente.

---

<sup>198</sup> STS de 25 de junio de 2009, FD. 4º, apartado 2 (RJ 2009, 3263).

<sup>199</sup> STSJ de Cataluña de 19 de noviembre de 2013 (RJ 2013, 3212).

<sup>200</sup> STS de 20 de marzo de 2013. FD. 1º, apartado 8. (RJ 2013, 2883).

<sup>201</sup> STS de 26 de enero de 1998, FD. 2º (RJ 1998, 1062).

<sup>202</sup> STS de 19 de diciembre de 2013, FD. 7, apartado 3 (RJ 2013, 8360).

Ahora, la confusión patrimonial no solo puede ocultar una sola organización empresarial, sino también puede buscar la descapitalización de una empresa por otra del mismo grupo<sup>203</sup>; pues, teniendo en cuenta que el patrimonio es garantía de la acreencias de los trabajadores, su ocultamiento o la descapitalización de la empresa -que aparece como empleadora formal- no configuraría un supuesto de grupo de empresas a efectos laborales, sino un abuso de las personalidades jurídicas de las empresas agrupadas; en vista que su finalidad sería burlarse de las acreencias laborales, al amparo de la distinción patrimonial que ofrecen las personalidades jurídicas distintas de las empresas que conforman el grupo<sup>204</sup>.

En razón de lo expuesto podemos afirmar que la «unidad de caja» o «caja única» es un tipo de confusión patrimonial; aunque ajustada exclusivamente a la confusión de las gestiones financieras entre dos o más empresas de un mismo grupo.

Uno de los supuestos más controvertidos en la actualidad es si la estrategia empresarial del *cash pooling* configura un supuesto de confusión de patrimonios o, en todo caso, un supuesto de caja única. Por ello, consideramos necesario terminar este apartado delimitando su naturaleza jurídica.

El *cash pooling* puede ser definido como una estrategia financiera que permite centralizar las cuentas bancarias de cada empresa filial en una sola cuenta corriente bancaria centralizada; de forma tal, que los saldos pasivos, de las empresas que los tengan, sean cubiertos por los activos de otras empresas del mismo grupo -en una periodicidad estipulada<sup>205</sup>, generalmente de forma diaria<sup>206</sup>- eliminando saldo bancarios ociosos que puedan existir en algunas empresas del grupo<sup>207</sup>, con el objeto de optimizar la imagen económica y comercial del grupo<sup>208</sup>. Es decir, y en resumen, a través del *cash pooling* las empresas del grupo, o algunas de ellas, acuerdan un conjunto de préstamos automáticos entre sí.

En nuestra opinión, la estratégica financiera del *cash pooling* no configura necesariamente una confusión patrimonial ni una caja única, en el sentido que entiende la jurisprudencia para determinar una responsabilidad solidaria

---

<sup>203</sup> STS de 28 de enero de 2014, FD. 1º, penúltimo párrafo (RJ 2014, 1286).

<sup>204</sup> STS de 27 de mayo de 2013, FD. 9º.2 (RJ 2013, 7656).

<sup>205</sup> STSJ de Madrid del 4 de diciembre de 2013, FD. 5º (AS 2014, 366).

<sup>206</sup> En la mayoría de las sentencias, emitidas por los tribunales sociales, se advierte que uno de los hechos reiterantes en *el cash pooling* es que el barrido se realiza diariamente. *Vid.*, entre otras, SSAN de 20 de enero de 2014, AH. 4º (JUR 2014, 20542 y JUR 2014, 20969).

<sup>207</sup> STSJ de Madrid de 4 de diciembre de 2013, FD. 1º (AS 2014, 366).

<sup>208</sup> Así lo advierten: La Resolución de la Dirección General de Tributos de 5 de noviembre de 2012, que contiene la Consulta vinculante núm. V2111-12 (JT 2012, 1294).



entre empresas de un mismo grupo a efectos laborales. Solo en los supuestos en que el *cash pooling* trasgreda el patrimonio de la empresa (prestamista o prestataria) a la que se encuentra vinculado el trabajador o trabajadores demandantes podrá considerarse que existe una confusión patrimonial o, en específico una caja única<sup>209</sup>.

El *cash pooling* no afectara el patrimonio de la empresa prestamista o de la prestataria si en su ejecución se cumplen con los siguientes requisitos:

1º) Que exista el deber de restituir la cantidad de dinero prestada<sup>210</sup> y,

2º) Que las «condiciones del préstamo» (intereses, tiempo de devolución, cuantía de la mora, entre otras condiciones) sean las usuales en el mercado financiero.

Estos requisitos también pueden ser utilizados para determinar si se configura el supuesto de caja única entre empresas de un mismo grupo que tienen por política financiera realizarse préstamos de dinero entre sí, a pesar de no haber suscrito un contrato de *cash pooling*<sup>211</sup>; en razón que lo que buscan los requisitos mencionados es determinar si tras los préstamos intragrupo existen todavía patrimonios diferenciados entre las diversas empresas del grupo, independientemente si el préstamo se realizó a través de un *cash pooling* o no.

Por lo tanto, si la empresa gestora o, en todo caso, la empresa prestamista y prestataria en los préstamos comunes cumplen con las pautas señaladas, la transferencia económica se considerará lícita y no se transgrediría el patrimonio de ninguna de las empresas; en razón, que el préstamo que realiza una de las empresas filiales se traduce en un crédito, a favor de ella, que cobrará posteriormente; sin que se produzca una reducción del patrimonio desde el punto de vista contable.

Ahora, es admisible que las condiciones del préstamo en el *cash pooling* sean inferiores a las que ofrece el mercado financiero, siempre y cuando ello

---

<sup>209</sup> La Audiencia Nacional considera que el *cash pooling* ilícito es aquel que se utiliza «para descapitalizar una compañía con otras». *Vid.*: SSAN de 20 de enero de 2014, FD. 4º, apartado g (JUR 2014, 20542 y JUR 2014, 20969).

<sup>210</sup> En la STSJ de Cataluña de 21 de mayo de 2013 (Rec. 9, 2013) se consideró que existía una confusión patrimonial por no existir el deber real de restituir las cantidades de dinero prestadas de una empresa a otra del mismo grupo; dado que la empresa deudora no había cancelado los créditos vencidos ni se le había requerido el cumplimiento de dichos créditos.

<sup>211</sup> Un supuesto de tesorería general, sin llegar a configurar un *cash pooling*, se constituyó en el grupo conformado por las empresas Koyo Bearings España, Jtekt Europe Bearings, Jtekt Corporation Brand, Jtekt European Operations, como se deduce de la lectura del AH. 4º de la STS de 28 de enero de 2014 (JUR 2014, 192796).

no acarree un perjuicio en el capital de la empresa mutuante; pues qué beneficio tendría para una empresa filial involucrarse en un contrato de *cash pooling* si las condiciones de los préstamos son similares a las que ofrece el mercado financiero; afirmar lo contrario, privaría de sentido a esta estrategia financiera, cuya finalidad es brindar liquidez a las empresas filiales sin tener que recurrir al crédito externo, entendiéndose fuera del grupo<sup>212</sup>.

No obstante, una tasa de interés demasiado baja, con respecto a la que ofrece el mercado, perjudicaría el patrimonio de la empresa prestamista; dado que estaría prestando el dinero sin una contraprestación adecuada. Por el contrario, una tasa de interés muy alta en los préstamos, superior a la que ofrece el mercado, acarreará un perjuicio en el patrimonio de la empresa prestataria; en vista que la inyección de dinero no le beneficia, sino le perjudica al tener que descapitalizar su patrimonio en aras del pago de los altos intereses pactados. En estos supuestos no estaríamos ante un grupo de empresas a efectos laborales por constituir un único empleador; sino ante un abuso de la personalidad jurídica por descapitalización de la empresa a la que se encuentra vinculado el trabajador.

Entre los supuestos de *cash pooling* que podrían ser considerados como patológicos se encontrarían, por ejemplo:

1º) el hecho que la empresa gestora lleve una inadecuada contabilidad de los flujos entre las empresas del grupo que no permita distinguir cuánto recibió o prestó cada empresa filial y,

2º) si la empresa gestora centraliza en la cuenta corriente bancaria el pago de los acreedores (entre los que pueden encontrarse los trabajadores) de las distintas empresas que conforman el grupo, sin que exista una justificación en la contabilidad de la empresa prestamista ni en la prestataria<sup>213</sup>.

El hecho que una empresa reciba dinero de otra empresa del mismo grupo para hacer frente a las obligaciones laborales no debe acarrear necesariamente la consideración de una unidad empresarial a efectos laborales, dado que no se

---

<sup>212</sup> La Audiencia Nacional, en las dos sentencias del 20 de enero de 2014 (JUR 2014, 20542, FD. 4º, apartado d y JUR 2014, 20969, FD. 4, apartado d) no consideró relevante que las empresas de un mismo grupo involucradas en un *cash pooling* pactaran como tasa de interés la fijada por el Euribor más un 0.3 por ciento, es decir, una tasa de interés inferior a la tasa de interés activa establecida por el sistema financiero.

<sup>213</sup> La jurisprudencia social exige una justificación contable en los préstamos intragrupo como mecanismo para no llegar a configurar el indicio de confusión de patrimonios. *Vid.*: STS de 29 de octubre de 1997. FD. 5º (RJ 1997, 7684).

intenta perjudicar al trabajador, sino ayudarlo a que satisficiera sus acreencias<sup>214</sup>. Además, de este hecho no se demuestra que la empresa prestamista se beneficie de la prestación de los servicios brindados por el trabajador, que es uno de los elementos esenciales del contrato de trabajo, que recoge el art. 1.2 del ET, para determinar quién es el empleador.

Por lo expuesto, el *cash pooling* debe ser considerado como una estrategia financiera usual entre las empresas de un mismo grupo, que no conlleva necesariamente su calificación como caja única<sup>215</sup>. Sin embargo, una contabilidad centralizada, a través del *cash pooling*, puede utilizarse como indicio de la existencia de un grupo de empresas a efectos mercantiles, al acreditarse el ejercicio de la dirección unitaria sobre la política financiera de empresas jurídicamente distintas.

### 5.3.3. Utilización abusiva de la personalidad jurídica de las empresas que conforman el grupo

En este indicio se engloban todos aquellos supuestos fraudulentos en los cuales las empresas del grupo buscan perjudicar a los trabajadores<sup>216</sup>. El supuesto de hecho más común es la infracapitalización de la empresa del grupo a la que se encuentra adscrito el trabajador. Este supuesto puede producirse de dos formas. En primer lugar, a través de la creación de un empresa sin un patrimonio propio, sino que utiliza el patrimonio de otra u otras empresas del mismo grupo, dando la apariencia de que el patrimonio que utiliza es propio; sin embargo carece del patrimonio suficiente para satisfacer las acreencias de sus acreedores, entre los que pueden encontrarse los trabajadores.

Asimismo, como segundo supuesto de infracapitalización, puede ocurrir que la empresa del grupo a la cual se encuentra vinculado el trabajador sea creada con un patrimonio suficiente, pero que debido a la satisfacción de los intereses del grupo destine parte de su patrimonio en beneficio de los intereses de otras empresas del grupo, lo que acarrea una descapitalización de la empresa y, con ello, un perjuicio a las acreencias de los trabajadores<sup>217</sup>.

---

<sup>214</sup> En este sentido se pronunciado la jurisprudencia social en supuestos de préstamos intragrupo; aunque, en los supuestos resueltos no existía un *cash pooling*. *Vid.*, entre otras, STS de 26 de septiembre de 2001, FD. 3º (RJ 2002, 1270).

<sup>215</sup> En este sentido SSTSJ de Comunidad Valenciana de 2 de marzo de 2010 (AS 2011, 228) y 17 de noviembre de 2010 (JUR 2011, 70492).

<sup>216</sup> STS de 20 de enero de 1997 (Rec. 687, 1996).

<sup>217</sup> STS de 20 de enero de 1997 (Rec. 687, 1996)

#### 5.4. *Valoración de los indicios*

El Derecho del Trabajo debe partir de la premisa de que el grupo de empresas está conformado por un conjunto de empresarios con personalidad jurídica independiente. Dicha concentración empresarial responde, en principio, al ejercicio lícito de la libertad de empresa de sus titulares. Esta no tiene que manifestarse necesariamente en vinculaciones accionariales, funcionales o de gestión. Más importante es el efecto que puede producir la concentración sobre los trabajadores. Por eso, a efectos laborales, no basta demostrar la existencia de un grupo de empresas o que existe una dirección unitaria entre varias empresas, sino que esa dirección unitaria ha producido efectos sobre los trabajadores.

El primer indicio busca determinar que empresas del grupo se comportaron como empleadores, al comprobarse que se han beneficiado de forma directa de las prestaciones de servicios de un trabajador o de un conjunto de trabajadores. Por el contrario los supuestos de confusión de patrimonios y el indicio genérico de «Utilización fraudulenta de la personalidad jurídica, con creación de la empresa «aparente», y el uso abusivo -anormal- de la dirección unitaria, con perjuicio para los derechos de los trabajadores» buscan acreditar la utilización fraudulenta o abusiva de la personalidad jurídica de todas o algunas de las empresas que conforman el grupo.

De lo expuesto, cabe diferenciar dos tipos de grupos de empresas, a efectos laborales: los grupos lícitos y los grupos ilícitos. El grupo lícito es aquel conjunto de empresas con un alto grado de integración, al encontrarse bajo una misma dirección unitaria, que repercute sobre los trabajadores por su actuar como empleadores. Por el contrario, los grupos de empresas ilícitos, denominados por un sector de la doctrina “grupos patológicos” o “enfermos”, es aquella concentración empresarial que abusa de la personalidad jurídica independiente de sus miembros con la finalidad de evitar o evadir la satisfacción de las acreencias laborales. Por esto es lícito en este caso correrse el velo de la personalidad y atribuir responsabilidad entre las empresas agrupadas.

## VI. BIBLIOGRAFÍA

- AA. VV. (Dir. PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F.), *100 Preguntas laborales sobre descentralización productiva*, La Ley, Madrid 2011.
- AA. VV., *Factbook. Relaciones Laborales*, Aranzadi, Cizur Menor, 2004 3ª ed.

- ALONSO OLEA, M., y CASAS BAAMONDE M<sup>a</sup>. E., *Derecho del Trabajo*, Sección de Publicaciones de la Universidad de Madrid-Facultad de Derecho, Madrid 1993, 13<sup>a</sup> ed.
- ALONSO OLEA, M., «La jurisprudencia lenta y suave del Tribunal Constitucional», *Revista de Administración Pública* (Madrid) núm. 100-102 (1983).
- ARCE ORTIZ, E. G., *La circulación de los trabajadores en los grupos de empresas*, Mergablum, Sevilla 2003.
- AYLWIN CHIORRINI, A., y ROJAS MIÑO, I., «Los grupos de empresas y sus efectos jurídicos laborales en el Derecho comparado», en *Ius Et Praxis* (Talca), núm. 2 (2005).
- BAZ RODRÍGUEZ, J., *Las relaciones de trabajo en la empresa de grupo*, Comares, Granada 2002.
- BROSETA PONT, M., y MARTÍNEZ SANZ, F., *Manual de Derecho Mercantil*, Tecnos, Madrid 2013.
- CAMPS RUIZ, L. M., *La problemática jurídico-laboral de los grupos de sociedades*, MTAS, Madrid 1987.
- CAMPS RUIZ, L. M., «El concepto laboral de empresario. Comentario al art. 1.2 ET», en AA. VV. (Dir. BORRAJO DACRUZ, E.), *Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores*, Edersa, Madrid 1990, t. 1.
- CAMPS RUIZ, L. M., «El empresario», en AA. VV. (Coord. CAMPS RUIZ, L. M., y RAMÍREZ MARTÍNEZ, J. M.), *Derecho del Trabajo*, Tirant Lo Blanch, Valencia 2012, 2<sup>a</sup> ed.
- CRUZ VILLALÓN, J., «Los cambios en la organización de la empresa y sus efectos en el Derecho del Trabajo: aspectos individuales», en AA. VV. (Coord. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. C.), *El empleador en el Derecho del Trabajo. XVI Jornadas Universitarias Andaluzas del Derecho del Trabajo y Relaciones laborales*, Tecnos, Madrid 1999.
- CRUZ VILLALÓN, J., «Notas acerca del régimen contractual laboral en los grupos de empresas», en *TL* (Sevilla) núm. 38 (1996).
- DE ARRIBA FERNÁNDEZ, M<sup>a</sup>. L., *Derecho de grupos de sociedades*, Thomson-Reuters-Civitas, Cizur Menor, 2009, 2<sup>a</sup> ed.

- DE LA VILLA GIL, L. E., «El concepto de empresario-empleador en Derecho del Trabajo», en AA. VV. (Coord. BLASCO PELLICER, A.), *El empresario laboral. Estudios jurídicos en homenaje al Profesor Camps Ruiz con motivo de su jubilación*, Tirant Lo Blanch, Valencia 2010.
- DEL REY GUANTER, S., y MARTÍNEZ FONS, D., «Comentario al art. 1 ET», en AA. VV. (Dir. DEL REY GUANTER S.), *Estatuto de los trabajadores. Comentado y con jurisprudencia*, La Ley, Madrid 2005.
- DEL REY GUANTER, S., *La dimensión de la empresa en la reforma de la legislación laboral de 1994*, Tirant Lo Blanch, Valencia 1995.
- DEL REY GUANTER, S., *La dimensión de la empresa en la reforma de la legislación laboral de 1994*, Tirant Lo Blanch, Valencia 1995.
- DESDENTADO DAROCA, E., *La personificación del empresario laboral. Problemas sustantivos y procesales*, Lex Nova, Valladolid 2006.
- ECHARRI, A.; PENDÁS AGUIRRE, A., y DE QUINTANA SANZ-PASTOR, A., *Joint venture*, Fundación Confemetal, Madrid 2002.
- EMBID IRUJO, J. M., *Introducción al Derecho de los grupos de sociedades*, Comares, Granada 2003.
- ENGRÁCIA ANTUNES, J. A., *Os grupos de sociedades (estrutura e organização jurídica da empresa plurissocietária)*, Almedina-Coimbra, Coimbra 2002, 2ª ed..
- ESTEVE SEGARRA, M<sup>a</sup>. A., *Grupos de sociedades y contrato de trabajo*, Tirant Lo Blanch, Valencia 2002.
- FALCONI CANEPA, J., *Responsabilidad en los grupos de sociedades y tutela de acreedores sociales*, Grijley, Lima 2005.
- FERNÁNDEZ DE LA GÁNDARA, L., «La sociedad en comandita simple», en *Enciclopedia Jurídica Básica*, Civitas, Madrid, 1995, t. IV.
- FUENTES NAHARRO, M., *Grupos de sociedades y protección de acreedores (Una perspectiva societaria)*, Thomson-Civitas, Cizur Menor, 2007.
- GALGANO, F., «Introducción. La empresa de grupo», en AA. VV., *Los grupos societarios: dirección y coordinación de sociedades. Homenaje a Francesco Galgano*, Universidad del Rosario, Bogotá 2012, 2ª ed.

- GAVIRA, M. A., «Las fusiones y alianzas vuelven a despegar», *El Economista*, núm. 8 (2013) 12-14. Accesible en internet: [http://s01.s3c.es/pdf/f/0/f0320d3311c0ff298310645e8d829a6c\\_transporte.pdf](http://s01.s3c.es/pdf/f/0/f0320d3311c0ff298310645e8d829a6c_transporte.pdf). (Última consulta 12 de abril de 2013).
- GIL y GIL, J. L., «El concepto laboral de grupo de empresas», en *Capital Humano* (Madrid), núm. 234 (julio-agosto 2009).
- GONZÁLEZ BIEDMA, E., «La responsabilidad de los grupos de empresarios a efectos laborales», en *RL* (Madrid), t. II (1989).
- JACQUEMIN, A., «Le groupe de sociétés: descentralisation dans la concentration», en *les gropes de sociétés, Séminaire de liège*, Martinus Nijhoff, La Haya 1972.
- JUÁREZ PÉREZ, P., *Las relaciones laborales en los grupos internacionales de sociedades*, Comares, Granada 2000.
- JUSTE MENCÍA, J., «Fusiones especiales», en AA. VV., *Modificaciones estructurales de las sociedades mercantiles*, t. I, Thomson Reuters-Aranzadi, Cizur Menor, 2009.
- KAHALE CARRILLO, D. T., *Descentralización productiva y ordenamiento laboral. Un estudio sobre la contratación externa de actividades descentralizadas*, Thomson-Reuters, Cizur Menor, 2011.
- LUJÁN ALCARAZ, J., «Los grupos de empresa ante el Derecho del Trabajo», en *AS* (Pamplona), t. IV (1996), parte Presentaciones.
- MANÓVIL, R., *Grupos de Sociedades en el Derecho Comparado*, Abelleo-Perrot, Buenos Aires 1998.
- MARTÍNEZ MACHUCA, P., *La protección de los socios externos en los grupos de sociedades*, Real Colegio de España, Bolonia 1999.
- MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, L., «El empresario marítimo: delimitación desde la perspectiva laboral», en *Revista del Derecho del Trabajo e Inmigración* (Madrid), núm. 82 (2009).
- MENÉNDEZ CALVO, R., *Negociación colectiva y descentralización productiva*, CES, Madrid 2008.
- MOLERO MARAÑÓN, M<sup>a</sup>. L., «Sobre la inminente necesidad de revisar el concepto de empresario en su dimensión jurídico-laboral», en *RL* (Madrid), t.I (2001).

- MOLINA NAVARRETE, C., *La regulación jurídico laboral de los grupos de sociedades, problemas y soluciones*, Comares, Granada 2000.
- MONEREO PÉREZ, J. L., y MOLINA NAVARRETE, C., *El modelo de regulación jurídico laboral de los grupos de empresas. Una propuesta de reforma*, Comares, Granada 2002.
- MONEREO PÉREZ, J. L., «Nuevas formas de organización de la empresa, entre centralización y descentralización (I). La empresa en transformación permanente», en *RL*, (Madrid) núm. 1 (2011).
- MONEREO PÉREZ, J. L., *Teoría jurídica de los grupos de empresa y Derecho del Trabajo*. Comares, Granada 1997.
- MONEREO PÉREZ, J. L., «Comentario al art. 1 ET», en AA. VV. (Dir. MONEREO PÉREZ, J. L.), *Comentario al Estatuto de los Trabajadores*, Comares, Granada 1998.
- MONEREO PÉREZ, J. L., «Comentario artículo 1.2», en AA. VV. (Dir. MONEREO PÉREZ, J. L. y Coord. SERRANO FALCÓN, C.), *El nuevo Estatuto de los Trabajadores. Estudio jurídico-sistemático del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*, Comares, Granada 2012.
- MONEREO PÉREZ, J. L., «Por un nuevo modelo de regulación jurídica de los grupos de empresas en el derecho comunitario y en el ordenamiento español: Problema, sistema y método», en *RMTAS* (Madrid) núm. 7 (1998).
- MONTOYA MELGAR, A., «El poder de dirección del empresario (En torno al art. 20)», en AA. VV., *El Estatuto de los trabajadores. Veinte años después*, Civitas, Revista Española de Derecho del Trabajo (Madrid), núm. 100 (Marzo/Agosto, 2000).
- MONTOYA MELGAR, A., *Derecho del Trabajo*, Tecnos, Madrid 2010, 31ª ed.
- MONTOYA MELGAR, A., *El poder de dirección del empresario*, Instituto de Estudios Políticos, Madrid 1965.
- MONTOYA MELGAR, A., «El poder de dirección del empresario», en *REDT*, (Madrid) núm. 100 (2000).
- OJEDA AVILÉS, A., *La deconstrucción del Derecho del Trabajo*, La Ley, Madrid 2010.



- PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F., «El “desvelo” de los grupos de empresas», en *AS* (Cizur Menor), vol. V (1998).
- PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F., «Filiación. Grupos de empresa», en AA. VV., *Descentralización productiva y nuevas formas de organización del trabajo, X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, MTAS, Madrid 2000.
- PURCALLA BONILLA, M. A., *El trabajo globalizado: realidades y propuestas*, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor, 2009.
- REGINI, M., «El declinar del intercambio político centralizado y la emergencia de formas de concentración», en AA. VV. (Dir. OJEDA AVILÉS, A.), *La concentración social tras la crisis*, Ariel, Barcelona 1990. Trad. J CRUZ VILLALÓN.
- RIVERO LAMAS, J., «La descentralización productiva y las nuevas formas de organización de trabajo», en AA.VV., *Descentralización productiva y nuevas formas de organización del trabajo, X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, MTAS, Madrid 2000.
- RIVERO LAMAS, J., «Proyección de la descentralización productiva: instrumentalización jurídico-laboral», en AA. VV. (Dir. RIVERO LAMAS, J., y Coord. DE VAL TENA, A. L.), *Descentralización productiva y responsabilidades empresariales. El «Outsourcing»*, Thomson Aranzadi, Cizur Menor, 2003.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO, M., «El Derecho del Trabajo a fin de siglo», en *RL* (Madrid), t. II (1999).
- SAGARDOY BENGOCHEA, J. A., «Descentralización productiva y grupo de empresas», en AA. VV. (Dir. GIL SUÁREZ, L.), *Descentralización productiva*, CGPJ, Madrid 2000.
- SANTIAGO REDONDO, K., «Consideraciones en torno a los grupos de empresas. En especial las prácticas de circulación de los trabajadores», en *RL* (Madrid), t II (1991).
- SEMPERE NAVARRO A. V., y ARETA MARTÍNEZ, M<sup>a</sup>. : «El Derecho del Trabajo y los Grupos de Empresas: inventario», en *RMTAS* (Madrid), núm. 48 (2004).
- SEMPERE NAVARRO, A. V., y KAHALE CARRILLO, D. T., *Teletrabajo*, Francis Lefebvre, Madrid 2013.

- SEMPERE NAVARRO, A. V., y MARTÍN JIMÉNEZ, R., *Claves de la reforma laboral de 2012 (Estudio del RD Ley 3/2012, de 10 de febrero)*, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor, 2012.
- SEMPERE NAVARRO, A. V., «Las normas de 2011-2012, de disciplina bancaria, y los empleados de entidades de crédito», en *AS* (Cizur Menor) núm. 2 (2012).
- TERRADILLOS ORMAETXEA, E., *La representación colectiva de los trabajadores en los grupos de empresas: modernas fórmulas de regulación*, CES, Madrid 2000.
- TERRADILLOS ORMAETXEA, E., *La representación colectiva de los trabajadores en los grupos de empresas: modernas fórmulas de regulación*, CES, Madrid 2000.
- TOYAMA MIYAGUSUKU, J., y CUEVA VIEIRA, E., «Grupo de Empresas, Transmisión de Empresas y Persecutoriedad Laboral ¿Cuáles son sus alcances?», en *Dialogo con la Jurisprudencia* (Lima), núm. 90 (2006).
- UBILLÚS BRACAMONTE, R. E., «Los grupos de empresas a efectos laborales en el ordenamiento jurídico peruano: Análisis jurídico», en *Actualidad Jurídica* (Lima), núm. 204 (noviembre 2010).
- VALDÉS DAL-RE, F., «La descentralización de actividades laborales un fenómeno complejo», en AA. VV. (Dir. PEDRAJAS MORENO, A.), *La externalización de actividades laborales (outsourcing) una visión interdisciplinar*, Lex Nova, Valladolid 2002.
- VALDUEZA BLANCO, M<sup>a</sup>. D., *El tratamiento jurídico del trabajo de los extranjeros en España*, Lex Nova, Valladolid 2008.
- VIDA SORIA, J.; MONEREO PÉREZ J. L., y MOLINA NAVARRETE, C., *Manual de Derecho del Trabajo*, Comares, Granada 2011, 9<sup>a</sup> ed.
- ZUFIAUR NARVAIZA, J. M., «Globalización económica y deslocalizaciones productivas», en *RL*, núm. 2 (2005).