

**Grado en:** Relaciones Laborales.

**Facultad de Derecho.**

**Universidad de La Laguna.**

**Curso 2014/2015.**

**Convocatoria:** Julio.

# **LOS GRUPOS DE EMPRESAS Y EL PROCEDIMIENTO DE DESPIDOS COLECTIVO.**

---

## **GROUPS OF ENTERPRISES AND COLLECTIVE DISMISSALS PROCEDURES.**

**Realizado por el alumno** D. Joel Suárez Herrera.

**Tutorizado por el Profesor** D. Eduardo Ramos Real.

**Departamento:** Derecho Financiero, del Trabajo y de la Seguridad Social.

**Área de conocimiento:** Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

## ABSTRACT

The approval of the labour law reform implies several modifications in the aspect of regulating collective dismissals in enterprises such as: the company's obligation to negotiate with good faith, the creation of a commission to analyze these collective dismissals, or the documentation needed to present in consultation periods.

The purpose of this investigation is to analyze the most recent legal aspects of this matter based on recent judicial statements and to determine what is the courts' position regarding cases of collective dismissals.

The lack of regulation in the employment aspect of groups of enterprises has resulted in the constitution of a social group of enterprises this is why the labour of the courts is to guarantee protection to employees in these groups of enterprises.

**Key Words: legal regime, collective dismissal, groups of enterprises, regulation.**

## RESUMEN.

Tras el Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, y la Ley 3/2012, de 6 de julio, han introducido modificaciones importantes en el régimen jurídico del despido colectivo, modificaciones como: la obligación empresarial de negociar de buena fe, legitimación activa de la comisión "*ad hoc*" para impugnar el despido colectivo, documentación a aportar en el período de consultas, etc.

La finalidad de este trabajo es analizar unas de las cuestiones más reciente en la jurisdicción social, el despido colectivo en grupo de empresas, orientándolo en los recientes pronunciamientos judiciales, y determinar cuál ha sido la posición mantenida por los tribunales en el proceso de despido colectivo.

La falta de regulación normativa en el ámbito laboral de los grupos de empresas, ha llevado a la jurisprudencia a constituir un concepto social de grupo de empresas, por ello, la labor de los tribunales es procurar una mayor protección a los trabajadores que prestan sus servicios en grupos de empresas.

**Palabras Claves: régimen jurídico, despido colectivo, grupo de empresas, regulación normativa.**

## ÍNDICE.

<b>1.- INTRODUCCIÓN.</b> .....	4
<b>2.- CONCEPTO DE GRUPO DE EMPRESAS.</b> .....	6
<b>2.1.- GRUPO DE EMPRESA EN EL ÁMBITO MERCANTIL.</b> .....	6
<b>2.1.1.- Grupo Mercantil y Sucesión de Empresa.</b> .....	12
<b>2.1.2.- Grupo Mercantil y Agrupaciones de Empresas.</b> .....	13
<b>2.1.3.- Grupo Mercantil y Uniones Temporales de Empresas.</b> .....	14
<b>3.- GRUPO DE EMPRESA LABORAL.</b> .....	15
<b>3.1.- FUNCIONAMIENTO UNITARIO DE LAS ORGANIZACIONES DE TRABAJO DE LAS EMPRESAS DEL GRUPO.</b> .....	20
<b>3.2.- PROMISCUIDAD PATRIMONIAL Y UNIDAD DE CAJA.</b> .....	21
<b>3.3.- UTILIZACIÓN FRAUDULENTE DE LA PERSONALIDAD JURIDICA.</b> .....	23
<b>3.4.- USO ABUSIVO DE LA DIRECCIÓN UNITARIA, CON PERJUICIO PARA LOS TRABAJADORES.</b> .....	24
<b>4.- PROCESO DE DESPIDO COLECTIVO EN GRUPO DE EMPRESAS.</b> .....	25
<b>4.1.- CONCEPTO Y REGULACIÓN.</b> .....	25
<b>4.2.- CAUSAS DEL DESPIDO COLECTIVO.</b> .....	26
<b>4.3.- PERIODO DE CONSULTA Y DEBERES DE DOCUMENTACIÓN.</b> .....	26
<b>4.3.1.- Documentación a aportar en el periodo de consulta en grupos mercantiles.</b> ...	29
<b>4.3.2.- Documentación a aportar en el periodo de consultas en grupo laborales.</b> .....	30
<b>4.3.3.- Negociación de buena fe.</b> .....	31
<b>4.4.- AUTORIDAD LABORAL COMPETENTE.</b> .....	32
<b>4.5.- PLAN DE RECOLOCACIÓN EXTERNA.</b> .....	33
<b>5.- EL CONTROL DEL PROCESO DEL DESPIDO COLECTIVO.</b> .....	34
<b>5.1.- IMPUGNACIÓN JURISDICCIONAL.</b> .....	34
<b>5.2.- COMPETENCIA.</b> .....	34
<b>5.3.- CAPACIDAD PARA SER PARTE PROCESAL.</b> .....	35
<b>5.4.- LEGITIMACIÓN.</b> .....	36
<b>5.5.- LA DEMANDA.</b> .....	37
<b>5.6.- ACTO DE JUICIO Y SENTENCIA.</b> .....	38
<b>5.7.- EJECUCIÓN DE SENTENCIAS.</b> .....	39
<b>6.- CONCLUSIONES.</b> .....	41
<b>7.- REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA.</b> .....	43

## **1.- INTRODUCCIÓN.**

El presente trabajo responde a las exigencias de la asignatura de Trabajo de Fin de Grado, impartida en 4º de Grado en Relaciones Laborales en la Universidad de La Laguna.

El objeto de estudio trata de abordar un acercamiento y comprensión de un tema que ha sido estudiado y puesto a debate en diversas ocasiones, en el ámbito de las relaciones laborales, nos referimos a los grupos de empresas como forma especial de empresario y dentro de ello, la especial incidencia que esta cuestión tiene en el ámbito de los despidos colectivos.

La crisis económica no solo ha hecho estragos en la economía de nuestro país, sino que también se ha cebado en el ámbito de las relaciones laborales, que durante el año 2012 ha sufrido importantes cambios normativos. Cambios introducidos como el Real Decreto-Ley 3/2012 de 10 de Febrero, y de la Ley 3/2012 de 6 de Julio de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, suavizada por el Real Decreto-Ley 11/2013 de 2 de Agosto, y el Real Decreto 1483/2012 de 29 de Octubre, para intentar regular las ventajas económicas, financieras, fiscales e incluso laborales compuestas por todas las sociedades que mantienen a su personalidad formal pero vinculadas entre ellas por una dirección unitaria.

En algunas ocasiones las normas laborales sí que describen lo que se entienden por grupos de empresas, pero con efectos limitados a la materia objeto a regular. Sin que se pueda generalizar, lo cierto es que todas las normas anteriores, acaban asumiendo un concepto de grupo empresarial, que se van agravando cuando llegamos al Derecho del Trabajo y la conceptualización del grupo de empresas varía en función de si se habla de aspectos colectivos (negociación de convenios) o individuales (traslados, antigüedad.).

Es importante mencionar también que tanto el Tribunal Supremo, como la Audiencia Nacional se han pronunciado más significativamente después de estos cambios introducidos, aparece una nueva doctrina sobre el tratamiento de los grupos de empresas laborales y mercantiles que surge con una sentencia específica, la STS de 27 de Mayo de 2013; REC 78/2012 o asunto “ASERPAL”, en la que muchos de los aspectos a analizar de los grupos de empresas en este proyecto han sido tomados de dicha sentencia. La labor de los tribunales ha permitido, a través de la interpretación judicial, procurar una mayor

protección a los trabajadores que presten sus servicios en grupos de empresas y abarcar como la responsabilidad solidaria de las empresas integrantes del grupo, hasta los ámbitos del despido colectivo.

Es evidente que el campo de estudio del presente trabajo es muy amplio, y por lo tanto resulta necesario delimitar las materias que se abordarán, por ello en el siguiente trabajo se estudia los grupos de empresas mercantiles y laborales, así como afecta el proceso de despido colectivo en esta figura jurídica.

En primer lugar se estudia el grupo de empresa mercantil y sus variables, así como varios supuestos que se dan a raíz de los grupos mercantiles. En el segundo apartado se aborda el grupo de empresa en el ámbito laboral, además de sus requisitos adicionales.

Seguidamente el apartado tercero, afronta el marco conceptual del procedimiento de los despidos colectivos en los grupos de empresas. Y en última instancia, el control del proceso del despido colectivo.

También se reserva un apartado para las conclusiones del trabajo, donde se recogen o formulan los planteamientos a los que se ha llegado tras la realización del trabajo.

## **2.- CONCEPTO DE GRUPO DE EMPRESAS.**

Viene siendo cada vez más frecuente en el mundo laboral la aparición de grupos de empresas en la que una de ellas es la empresa dominante sobre las demás, existiendo una relación de subordinación o sumisión. Aunque el propio concepto de grupo de empresas no es único en el ordenamiento jurídico, sino que dependiendo de la materia que se aborde su significado y amplitud serán distintas. Por ello el legislador para poder regular la figura de los grupos de empresa, hace referencia a tres ramas del ordenamiento jurídico, las cuales corresponden al derecho fiscal, derecho mercantil y al derecho laboral.

Para partir de un punto vista jurídico, definimos a los grupos de empresas como todo aquel conjunto de unidades económicas sometidas a un poder de decisión único. Normalmente cuando incidimos en el concepto de grupo de empresas lo etiquetamos en el ámbito mercantil, aun así tendrá efectos laborales para los trabajadores si dicho grupo de empresa mercantil goza consigo de unos efectos laborales.

### **2.1.- GRUPO DE EMPRESA EN EL ÁMBITO MERCANTIL.**

Dentro del grupo de empresas mercantiles van surgiendo unas modalidades de empresas que aparecen en nuestro régimen jurídico, pero tanto para el derecho mercantil este concepto es frecuente partiendo de que las empresas desarrollan su actividad económica dentro del mercado. Por ello podemos ver que tienen una mención especial dos elementos por el que se caracteriza:

- I. Una independencia jurídica de sus miembros, tanto en ámbito organizativo como patrimonial.
- II. Una dirección económica unitaria, en la que debe de captar la política empresarial común por medio del control o de la identidad.

Para que se den los dos elementos la empresas tiene que poseer un control unitario de mando sobre las demás empresas o sociedades, imponiendo una política común. Aunque en el ámbito comunitario y nacional esas política común o dirección unitaria de empresas se excluyen por ciertas dificultades de seguridad jurídica.

Como concepto universal de grupos de empresas es el establecido en el Código de Comercio (CCo) en su art. 42 el cual establece que, "*Existe un grupo cuando una sociedad*

*ostente o pueda ostentar, directa o indirectamente, el control de otra u otras.*”<sup>1</sup>. De hecho el propio Código de Comercio dedica varios artículos a la formulación de las cuentas de los grupos de sociedades, pero señalando que el artículo 18 del Real Decreto Legislativo 1/2010, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, remite al art. 42 del Código de Comercio a efectos de señalar cuando nos encontramos ante un grupo de empresa o sociedades. Pero no es la única a la que se remite, nos encontramos otras normas como es la Disposición Adicional 6ª de la Ley Concursal 22/03 o el artículo 4 de la Ley 24/1988, de Mercado de Valores.

Como señalamos anteriormente, el grupo de empresas también lo podemos encontrar en el ámbito del derecho fiscal, donde podemos ver unas referencias legislativas sobre los grupos de empresas a efectos menores que en el derecho mercantil, entre la que destaca básicamente el artículo 38 de la Ley 10/1985, del 26 de Abril sobre la modificación parcial de la Ley General Tributaria, y, el Real Decreto 537/1997, por el que se aprueba el Reglamento del Impuesto sobre Sociedades<sup>2</sup>.

Retrocediendo al concepto de grupo de empresas mercantiles, nos interesa el artículo 42 del CCo que hicimos referencia con anterioridad, porque hace referencia y considere que existe un grupo mercantil a efectos de una de las principales consecuencias de dicha figura que es, la presentación de las cuentas consolidadas y las cuentas anuales de las empresas, esto es de especial relevancia dado que el objeto de esa declaración se ciñe a los despidos por causas económicas. Esta pauta la identificamos por el Real Decreto 1159/2010, de 17 de septiembre, por el que se aprueba las Normas para la Formulación de Cuentas Anuales Consolidadas y se modifica el Plan General de Contabilidad aprobado por Real Decreto 1514/2007, de 16 de noviembre y el Plan General de Contabilidad de Pequeñas y Medianas Empresas aprobado por Real Decreto 1515/2007, de 16 de noviembre.

Por otra parte, el citado artículo continua exigiendo la obligación de las diversas sociedades que conforman el grupo a presentar sus propias cuentas anuales y el informe de gestión correspondiente según su régimen específico, con independencia de que la sociedad dominante deba de presentar unas cuentas consolidadas en las que incluyen a

---

<sup>1</sup>BOLETIN OFICIAL DEL ESTADO: “Real Decreto del 22 de Agosto de 1885 por el que se publica el Código de Comercio”.

<sup>2</sup>Con vigencia hasta el 31 de Diciembre de 2014.

las empresas dominadas. De todo esto se deduce<sup>3</sup>, que la legislación mercantil muestra un fin de que, los posibles terceros que acudan al registro mercantil en busca de información económica de empresas, tengan un conocimiento íntegro y actualizado de la situación económica de toda la actividad económica controlada por la sociedad, bien a través de sí misma o de otras personas jurídicas sobre las que ejerce una influencia dominante desde la visión de negocio.

La creciente globalización de los negocios y de los mercados, así como el incremento de la necesidad de financiación internacional que tienen las sociedades, han precipitado la uniformidad de la información contable con el fin de que los usuarios de esta información puedan tomar decisiones acertadas. Los países ante múltiples diferencias en los criterios y prácticas contables que se sostienen en los factores de orden económico, político, social y legal, son los que han potenciado a la conciliación contable para poder llevar a cabo un proceso de armonización.

De ese modo la Unión Europea inicio el proceso de armonización a principios de los 70, concedora de las diferentes normativas contables que se estaba dando en cada uno de los estados miembros. Este proceso de armonización contable surgió de las “*Directivas Contables*” que tenían como objeto la protección de los socios y de terceros relacionados con la empresa, entre esas normas de armonización contables de la Unión Europea hay que enmarcar el art. 42 del CCo<sup>4</sup>, donde se encuentra introducida en la armonización del derecho de las sociedades. Ya dentro de las Directivas Contables europeas destacamos la IV Directiva, 78/660/CEE de 25 de Julio que regula las cuentas anuales, la VII Directiva 83/349/CEE de 13 de Junio relacionada con las cuentas consolidadas.

El grupo de empresas es y ha sido una de las figuras que más problemas han ido trayendo al ámbito del derecho laboral, porque está en constante presencia desde hace décadas, y por ello el legislador no ha considerado hasta hace poco conveniente atribuirle

---

<sup>3</sup>Vicente Chullá Francisco: “Introducción al Derecho Mercantil” Editorial Tirant lo Blanch. 18ª edición. Valencia 1998.

<sup>4</sup>BOLETIN OFICIAL DEL ESTADO: “Ley 16/2007, de 4 de Julio, de reforma y adaptación de la legislación mercantil en materia contable para su armonización con base en la normativa de la UE, modificado por el artículo 1.2.”



una definición legal, aunque ya en diferentes normas laborales como el artículo 87<sup>5</sup> del Estatuto de los Trabajadores (ET) hacen reseña del concepto.

La falta de definición legal en el ámbito laboral de los grupos de empresas mercantiles, en comparación con otras ramas del ordenamiento jurídico como es la propia área de derecho mercantil, que sin ir más lejos el art. 42 del CCo en adelante plantea varias cuestiones de carácter interpretativo, problemas que llegan a su auge como en los casos de los despidos por causa económica y también una vez superado los umbrales que marca lo establecido en el artículo 51.1 del ET, en relación con el recién Real Decreto 1483/2012, de 29 de Octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y suspensión de contratos y reducción de jornada, por el que se deja de aplicar lo establecido en este procedimiento. Real Decreto que desarrollo con una atención especial a los periodos de consulta, la información a facilitar a los representantes de los trabajadores en el mismo, las actuaciones de la autoridad laboral para velar por la efectividad, en garantía de sus derechos.

Asociado a la facilitación de información a los representantes de los trabajadores que pertenecen a grupos de empresas viene implícito en dichos procesos el art. 4.5 del Real Decreto 83/2012 de 29 de Octubre *“Cuando una empresa que inicia el procedimiento forma parte de un grupo de empresas, con obligación de formular cuentas consolidadas, deberán acompañarse las cuentas anuales e informe de gestión consolidados de la sociedad dominante del grupo debidamente auditadas, en el caso de empresas obligadas a realizar auditorías, durante el periodo señalado en el apartado 2, siempre que existan saldos deudores o acreedores con la empresa que inicia el procedimiento. Si no existiera obligación de formular cuentas consolidadas, además de la documentación económica de la empresa que inicia el procedimiento a que se ha hecho referencia, deberán acompañarse las de las demás empresas del grupo debidamente auditadas, en el caso de empresas obligadas a realizar auditorías, siempre que dichas empresas tengan su domicilio social en España, tengan la misma actividad o pertenezcan*

---

<sup>5</sup> Artículo 87 redacto por el art. 3 del R.D.-Ley 7/2011, del 10 de Junio, de medidas urgentes de la negociación colectiva (B.O.E. 11 Junio).

*al mismo sector de actividad y tengan saldos deudores o acreedores con la empresa que inicia el procedimiento.”<sup>6</sup>*

Sin embargo la primera aparición o mejor dicho referencia la encontramos en la Disposición Adicional Cuarta de la Ley 22/1992, 30 de Julio, de medidas urgentes sobre el fomento del empleo y protección por desempleo, que ha sido derogada por el Real Decreto- Ley 9/1997, 16 Mayo, por el que se regulan incentivos en materia de Seguridad Social y de carácter fiscal para el fomento de la contratación indefinida y la estabilidad en el empleo, que también hace referencia a los grupos de empresas, como es la Ley 10/1997, de 24 de Abril, sobre los derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupo de empresas de dimensión comunitaria.

Adjuntada a la ley 10/997, de 24 de Abril, emana la Directiva 94/45/CE, de 24 de Abril sobre la constitución de un comité de empresa europeo o de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria, con el fin de mejorar los instrumentos de los trabajadores en las empresas, además de proteger a la figura del trabajador como parte más débil en estos procedimientos. En su artículo 3 bajo el título “**definición del concepto de <<empresa que ejerce el control>>**” nos define en el primer punto el grupo de empresas, como el formado por una empresa que ejerce control y las empresas controladas por diversas causas.

A pesar de todo lo plasmado anteriormente, se sigue cuestionando la existencia de los grupos empresariales a efecto laboral, por esta razón habrá que proyectar el resultado en el ámbito laboral el concepto que tiene los grupos de empresas mercantiles. En consecuencia a ello la Sala IV de lo social a través de la Sentencia STSJ CANT 52/2015<sup>7</sup> interpreta y explica por lo que se debe de regir los grupos de empresas mercantiles, y son por medio de dos menciones, la primera “*Es una doctrina jurisprudencial reiterada de esta Sala de lo Social del Tribunal Supremo que el grupo de empresas a efectos laborales no es un concepto de extensión equivalente al grupo de sociedades del Derecho Mercantil*”, y la segunda interpretación “*Es que los grupos sociedades tratan una*

---

<sup>6</sup>BOLETIN OFICIAL DEL ESTADO: “Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y suspensión de contratos y reducción de jornada”.

<sup>7</sup> STSJ CANTA 52/2015; Nº Rec: 977/2014; Nº Resolución 78/2015.

*realidad organizativa, siempre que se establezcan las garantías necesarias para el trabajador”.*

Al mismo tiempo el propio Tribunal Supremo por medio de varias Sentencias dictadas del 9/07/2000 y 18//05/1998 matiza que los supuesto que se den con la aparición de la figura del empresario real y no ficticio, se puede dar la presencia del grupo de empresas, eso sí, deberá de tener una dirección y titularidad unitaria empresarial, como la utilización neutra de las plantillas que contempla la empresa. Similar naturaleza contiene las sentencias posteriores, especialmente la STS 27/05/2013 (REC. 78/2012; Caso Aserpal, S.L.) que deja entrever las escasas referencias legales a las múltiples manifestaciones de la concentración de capitales y fuerzas empresariales y en la falta de su regulación sistemática, tanto en el ámbito del derecho mercantil, fiscal y laboral, además subraya la primera interpretación de grupos de empresas de la Sentencia CANT 52/2015 Rec. 977/2014 afirmando que *“el concepto de <<grupo de empresas>> ha de ser-y es- el mismo en las distintas ramas del Ordenamiento jurídico, siquiera en sus diversos ámbitos –mercantil, fiscal, laboral- pueden producirse singulares consecuencias que están determinadas por diversas circunstancias añadidas”*<sup>8</sup>.

En consecuencia de los diferentes pronunciamientos de la Sala IV de lo social y sus pertinentes Sentencias, se puede sacar algo, y ese algo es que el concepto grupo laboral no es algo diferente al grupo de empresas mercantiles, sino que tienen similitud en su definición lo que el grupo laboral tienen “algunas situaciones añadidas” que no tienen los grupos de empresas mercantiles.

Como idea general el artículo 1.2 del ET considera *“empresarios laborales a las personas físicas o jurídicas o comunidades de bienes que reciban la prestación de servicios de los trabajadores asalariados”*<sup>9</sup>, pero en realidad se limita a establecer una concepción refleja de la de trabajador, pero si hay trabajador tiene que existir empleador. Aunque la omisión de cualquier referencia expresa al grupo de empresas ha conducido a la doctrina judicial y jurisprudencial, aun así al no tener la consideración de empresario no será titular de las deudas y obligaciones derivadas del contrato de trabajo, al igual que no tiene validez como grupo de empresas mercantil a las acciones derivadas del contrato y tampoco pueden llevar a cabo esas acciones como a las que hace referencia el artículo

---

<sup>8</sup>STS 27/03/2013, Nº Rec 78/2012, Roj 4017/2013.

<sup>9</sup>BOLETIN OFICIAL DEL ESTADO: Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

10 de LEC “*Serán considerados partes legítimas quienes comparezcan y actúen en juicio como titulares de la relación jurídica u objeto litigioso*”<sup>10</sup>. Como regla general es la de la autonomía de la empresa que aparece diferenciada, pero en algunos supuestos debe destapar la apariencia o “levantamiento del velo” para que prevalezca la unidad económica.

Seguramente a nadie se le ausenta que la atribución de la condición de empresario al grupo y no a cada empresa íntegramente del mismo trae consigo una importante consecuencia jurídica en el plano de las relaciones laborales. De ello deriva la identificación del sujeto responsable de cumplir las normas laborales, con la posibilidad o imposibilidad de dirigirse frente a las varias empresas integrantes del grupo, pero también surgen consecuencias prácticas de naturaleza procesal, referente también a la negociación colectiva, de reestructuración de plantilla, etc.

En cierta medida todo esto no supone que los grupos mercantiles no tengan consecuencias con las que tengan que acarrear en el derecho laboral, como la ya mencionada la negociación colectiva art.87.1 ET, también los derechos de los trabajadores a ser informados en el período de consultas sobre las cuentas consolidadas de la sociedad dominante del grupo o de las sociedades que lo integran, en aquellos supuestos de despidos colectivos, suspensiones de contrato y reducciones de jornada art. 4.5 RD 1483/2012.

### **2.1.1.- Grupo Mercantil y Sucesión de Empresa.**

El hecho de que el grupo de empresas implique en determinados casos una sola unidad económica que comporte una comunicación de responsabilidades frente a sus trabajadores tampoco se traduce ni en una confusión ni en una sucesión, siempre que se conserve la titularidad formal de las distintas empresas y éstas sigan siendo el marco de organización, dirección y gestión diferenciado en que tienen lugar y se desenvuelven las relaciones laborales de sus trabajadores.

Habrán ciertos casos en el que los grupos de empresas mercantiles no podrán impedir que haya una responsabilidad solidaria, entre los empresarios sucesivos respecto a las obligaciones laborales anteriores y posteriores a la sucesión, porque ya es una figura

---

<sup>10</sup>BOLETIN OFICIAL DEL ESTADO: Ley 1/2000, de 7 de Enero, de Enjuiciamiento Civil.

inherente a la sucesión de empresas regulada en el artículo 44 del ET, cuando se da entre la empresa cedente y la unidad económica traspasada exista una relación de dominio económico que sea considerada como grupo de empresa mercantil.

La sucesión de empresa es objeto de estudio del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) en su Sentencia del 6/03/2014 C-458/12 en el que se resuelve una cuestión prejudicial planteada por el Tribunal de Trento, dicha cuestión está en determinar si la transmisión de esta rama de actividad puede calificarse o no como una transmisión de una parte de la empresa a efectos de la Directiva 2001/23. Por ello el TJUE interpreta que cuando en grupos de empresas se den la sucesión de empresas o fenómenos de descentralización, identifica la existencia de una “*transmisión*” de dos formas, la primera cuando la unidad transferida tenga autonomía y sustantividad propia antes de la transmisión o descentralización, pudiéndose aplicar el artículo 44 del ET; mientras que si dicha unidad transferida no tienen autonomía y sustantividad no se acoge al art. 44 del ET.

En referencia a lo anterior, dicha transmisión debe referirse a una unidad económica organizada de forma estable cuya actividad no se limita a la ejecución de una obra determinada. Toda esa unidad la constituye el conjunto organizado de personas y elementos que permite el ejercicio de una actividad económica.

De ello se deduce que para la aplicación de la Directiva 2001/23/CE del Consejo de 12 de Marzo, sobre la 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, en sus artículos 1, apartado a) y b), y artículo 3.1 de ahí que la autonomía de la unidad cedida debe, en todo caso preexistir a la transmisión, de modo que si la unidad transferida no dispone de una autonomía funcional suficiente con anterioridad a la transmisión, ésta quedaría fuera del ámbito de aplicación de la directiva. Por lo que en tales supuestos no se exigirá la obligación de mantener los derechos de los trabajadores transmitidos, pero una excepción de la regulación interna que no imposibilita que si la regule.

### **2.1.2.- Grupo Mercantil y Agrupaciones de Empresas.**

Las agrupaciones empresariales inicialmente estaban reguladas por la Ley 18/1982, de 26 de Mayo, sobre Régimen Fiscal de Agrupaciones y Uniones Temporales

de Empresas y de las Sociedades de Desarrollo Regional cuyo artículo 4 fue derogada, por la Ley 12/1991 de 29 de abril sobre las Agrupaciones de Interés Económico<sup>11</sup>

y cuya definición era según ese precepto: *“Tendrán 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.”* Así pues, podemos diferenciar del grupo mercantil una anomalía de control de unas sociedades por otras, que conlleva que no sea considerado empresario, o más bien podemos llamarlo empresario sin personalidad jurídica.

Por lo tanto, no son grupos mercantiles pero si son empresarios aun así si carecen de personalidad jurídica como lo proyecta el artículo 42 del CCo, teniendo como objetivo la Agrupaciones de Interés Económico (AIE) facilitar el desarrollo o mejorar los resultados de la actividad de sus socios. No excluyendo con su figura la responsabilidad solidaria (como vimos en la figura de sucesión de empresas) ante los trabajadores, por lo contrario que en los grupos mercantiles no responden frente a los trabajadores de forma solidaria por aquellas deudas contraídas.

El Tribunal Supremo de Justicia por medio de la sentencia del 12 julio 1988 RJ 1988\5802 hace hincapié un poco más en las Agrupaciones de Interés Económico como sigue *“cuando diversas sociedades convergen en un fin común, aunque por razones prácticas de operatividad mantengan cada una su personalidad jurídica propia ha de entenderse que la realidad muestra una empresa nacida del agrupamiento de aquéllas y, como consecuencia se impone el principio de solidaridad que, descansa fundamentalmente en el de la realidad, consistente en buscar dicha realidad auténtica más allá de los formalismos y formalidades jurídicas, con lo que se evita pueda pesar sobre el productor contratado el oneroso deber de indagación de interioridades negociables subyacentes que para nada le atañen y, que por supuesto, suelen ser muy difíciles de descubrir, y ello, en áreas de la seguridad jurídica y del principio de que quien crea una apariencia verosímil está obligado frente a los que de buena fe aceptan esa apariencia como realidad, a fin de no fomentar la posible aparición de empresas ficticias que carezcan de las mínimas garantías de responsabilidad dejando a los trabajadores indefensos”*.

---

<sup>11</sup>Ley 12/1991, de 29 de Abril, de Agrupaciones de Interés Económico, que sigue vigente.

### **2.1.3- Grupo Mercantil y Uniones Temporales de Empresas.**

Las Uniones Temporales de Empresas vienen regulada en la misma 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, en donde encontramos su regulación específica en los artículos del 7 al 10 que permanecen vigentes aunque con derogación parcial. La Unión Temporal de Empresas (UTE), es un sistema de agrupación de empresas que da lugar a una organización sin personalidad jurídica, como indica el artículo 7.2 de la ley, que tiene como fin la ejecución de una obra o servicio determinado.

Además las obligaciones son asumidas por los miembros de la Unión Temporal de Empresas, por lo que tienen una responsabilidad solidaria, teniendo un carácter temporal, y también si resulta adjudicataria del contrato, la UTE ha de formalizar ese contrato en escritura pública.

Como expone la jurisprudencia, esta figura *“no es algo que pueda encarnar, frente a la administración contratante, y al margen de las personas de sus componentes, un separado centro subjetivo de imputación de derechos y obligaciones”*. Como resultado de carecer de personalidad jurídica, la UTE carece de bienes, derechos y obligaciones que se atribuye a una persona y sirve de garantía a derecho de los acreedores, siendo por esto los miembros los que responden. Aun careciendo de personalidad jurídica, la propia ley le otorga un cierto grado que le permite a operar por sí misma en algunas relaciones jurídicas, pudiendo ser parte en un proceso judicial capacidad reconocida en los artículos 6.5º y 7.6º de la Ley de Enjuiciamiento Civil (LEC), y en el ámbito laboral, la UTE puede contratar por sí empleados, debiendo entonces inscribirse al Registro de Empresas Acreditadas, y ser sujeto de las obligaciones que en materia laboral y de prevención de riesgos laborales la ley que establece el Real Decreto 1109/2007, de 24 Agosto.

Aun hoy en día existe controversias sobre si la UTE queda constituida en el momento de la concurrencia de voluntades de las diversas empresas o, si es mediante el otorgamiento de escritura pública. En la redacción del art. 59 TRLCSP (Texto Refundido de la Ley de Contratos del Sector Público), declara la existencia de la UTE desde el momento en que se presente la oferta, pero este mismo artículo establece como indispensable la obligación de formalizar la constitución de la UTE en escritura pública, sin que se establezca cual es el contenido mínimo de la escritura. Para ello habrá que

acudir a la LUTE, en donde el artículo 8º fija el contenido de la escritura pública, es decir a los términos que deben estar sujeta la escritura, para formalizar definitivamente a la Unión Temporal de Empresas.

### **3.- GRUPO DE EMPRESA LABORAL.**

Años atrás, en la jurisprudencia laboral se dan ciertas lagunas jurídicas en conceptos que el legislador no quiere normar. No deja de ser significativo que mientras sucesivas leyes hayan reglamentado las diferentes vertientes de la organización societaria, no suceda lo mismo cuando se trata de ejecutar en el marco de la organización empresarial y en la forma de la organización de la producción.

En este entorno de carencia reguladora hay que añadir que han sido los propios tribunales los que han tenido que establecer una doctrina judicial los propios grupos de empresas, de ahí que los límites hayan sido establecidos por la doctrina jurisprudencial. En definitiva, los tribunales más cercanos a la realidad social que el propio legislador, han prevalecido la realidad sistemática, sobre una realidad jurídica, mostrando al empresario real, del falso empresario que se esconde. En base a esto, la reciente STS 27/05/2013, RJ 2013/7656 (ASERPAL) implica la renovación del concepto a efectos mercantil y laboral sobre el grupo de empresas.

A pesar de todo, los grupos de empresas tenían un tratamiento jurisprudencial anterior a doctrina judicial ASERPAL, si se atiende a las primeras resoluciones del Tribunal Supremo, SSTS de 05/01/1968 (RJ 1968,126), SSTS de 19/05/1969 (RJ 1969/2773), SSTS 30/06/1978, SSTS 23/06/1983 (RJ 1983/3043), SSTS 17/07/1985 (RJ 1985/3797), otorgando la concepción de empresario a aquél que contrata por algún motivo de interés, de forma individual o grupal .

El Tribunal Supremo hace hincapié a las primeras resoluciones<sup>12</sup> como concepto de grupo de empresa, desde una concepción inicial donde la pertenencia al grupo se consideraba un dato irrelevante para el panorama judicial, aceptada la independencia jurídica y la responsabilidad separada de las sociedades del grupo, por más que se diera entrada a evasivas en supuestos como la realidad en la atribución de la condición de empresario, por la doctrina del empresario aparente, y en base al fraude de ley. El salto

---

<sup>12</sup>SSTS de 05/01/1968, RJ 1968/126, y SSTS de 19/05/1969, RJ 1969/2773.



de eficacia en la evolución hacia un tratamiento más actualizado en conformación del criterio jurisdiccional tiene lugar con la STS de 03/05/1990<sup>13</sup>, por la sistematización que realiza de la doctrina, persistiendo en la regla general de responsabilidad separada de las sociedades integrantes del grupo, pero admitiendo las transcendencias laborales de mismo en determinadas circunstancias, o cuando semejante el dato va acompañado de elementos adicionales<sup>14</sup>.

La construcción jurisprudencial de la doctrina del grupo de empresas a efectos laborales ha recogido, a través de diferentes pronunciamientos, los cuales son los caracteres que debe reunir un grupo de empresas para posteriormente deducir de ellos que existen una responsabilidad común, esta respuesta la encontramos en STS, del 03/05/1990 (RJ 1990/3946), a la que ya hemos hecho alusión. En ella se fundamenta la doctrina del grupo de empresas laboral en la tutela judicial efectiva, además de enumerar los diferentes elementos adicionales que deben alcanzarse para certificar que nos encontramos ante un grupo de empresas a efectos laborales si *“La prestación laboral al grupo de forma indiferenciada, la actuación unitaria del grupo o conjunto de las empresas agrupadas bajo unos mismo dictados y coordinadas con confusión patrimonial y en general cuando concurre en su actuación una utilización abusiva de la personalidad jurídica independiente de cada una de las empresas en perjuicio de los trabajadores”*<sup>15</sup>.

Sin embargo, la evolución jurisprudencial posterior ha precisado que es necesaria la conjunción de alguno de los siguientes elementos o requisitos adicionales:

- I. Funcionamiento unitario de las organizaciones de trabajo de las empresas del grupo.
- II. Prestación de trabajo común simultánea o sucesiva, en favor de varias de las empresas del grupo.
- III. Creación de empresas aparentes sin sustento real, determinantes de una exclusión de responsabilidades laborales.

---

<sup>13</sup>STS de 03/05/1990, RJ 1990/ 3946.

<sup>14</sup>En relación con los ejes básicos de la construcción del grupo de empresas en la jurisprudencia, ALEMÁN PÁEZ (2007, pág. 329-332).

<sup>15</sup>STS del 3 de Mayo de 1990 (RJ 1990/3946).

IV. Confusión de plantillas, confusión de patrimonios, apariencia externa de unidad empresarial y unidad de dirección.<sup>16</sup>

Además de los elementos que anteriormente comentamos existe una carga de la prueba del grupo y de sus particularidades que corresponde a quien pretende hacer valer los efectos jurídico-laborales atribuidos a los mismo en los supuesto que acabamos de ver, esta carga no tiene que llegar necesariamente a las características negociables del grupo, pero si deberá de conseguir las características especiales que tiene relevancia para las relaciones de trabajo.

Como indica el TSJ, donde se reúne importante debate a efectos laborales de determinar si el grupo de empresas puede tener cavidad en el artículo 1.2 del ET, es decir, ostenta la condición de empleador o empresario y asumir las responsabilidades patrimoniales que se generan como sujeto contractual de la relación laboral. La incertidumbre radica, en sí, los grupos de empresas carecen de personalidad jurídica propia, el propio artículo 1.2 del ET reconoce la condición de empresario no sólo a las personas físicas o jurídicas sino también a las Comunidades de Bienes que reciban la prestación de servicios de los trabajadores por cuenta ajena. El ingreso al precepto a las Comunidades de Bienes permite que entes sin personalidad jurídica como el citado se les reconozca la condición de empresario. Pero la omisión que el mismo hizo respecto de la figura de grupos de empresas planteó, la duda de extender la condición de empresario a cualquier ente desprovista de personalidad.

Hasta enero de 2014 el TS ha publicado siete sentencias en materia de despidos colectivos conforme a la nueva regulación legal, en concreto, la del 20 de Marzo de 2013, caso TALLERES (RJ 2013/2883), 27 de Mayo de 2013, caso ASERPAL (RJ 2013/7656), 20 de Septiembre de 2013, caso CELSA (RJ 2013/7744), 30 de Octubre de 2013, caso PRISA (RJ 2013/7714) y 25 de Noviembre de 2013, casos COBRA y GEACAM (JUR 2014/7288 y JUR 2014/7343), y también el reciente caso de la empresa Coca Cola Iberian Partners, S.A (STS 20/04/15, RJ 354/2014), que han ido delimitando el denominado concepto de grupo de empresas a efectos laborales. Pero merece especial atención y es donde nos centraremos concretamente el caso ASERPAL, sentencia de instancia que contiene una reformulación del concepto y alcance del grupo de empresas en el despido colectivo, que altera sustancialmente el sostenido hasta la nueva doctrina impartida por

---

<sup>16</sup>STS de 26 de Enero de 1998, Rec. 2365/1997 (RJ1998/162).

esta sentencia, aunque esta sentencia seguía la del TSJ de Galicia<sup>17</sup>, en la que se declara ajustada al derecho la decisión adoptada por la empresa y desestima la existencia de grupo laboral.

Afirma la Sala del TSJ que el concepto de grupo de empresas debe ser el mismo en todas las ramas del Derecho, pero que en determinadas circunstancias, se dará consecuencias asociadas en función de la especialidad, como es el caso de la responsabilidad solidaria en el caso de los grupos de empresas. Pero partiendo del caso ASERPAL, en sus fundamentos jurídicos siete, ocho y nueve, evoca a la doctrina sobre el grupo de empresas mercantil y laboral mantenida hasta entonces mantenida, en esos tres fundamentos de la nueva doctrina se plasma los pilares adicionales de esta nueva doctrina:

1. El concepto de grupo mercantil y de grupo laboral coinciden, y es que, el grupo laboral es un grupo mercantil y algo más. Se diferencia de la jurisprudencia tradicional de la Sala que afirmaba *“que el << grupo de empresas a efectos laborales>> no es coincidente con el propio Derecho Mercantil”*, esta doctrina mantiene y afirma *“que el << grupo de empresas>> ha de ser –y es- el mismo que en las distintas ramas del Ordenamiento jurídico, siquiera en sus diversos ámbitos –mercantil, fiscal, laboral-.”*<sup>18</sup>
2. En el fundamento séptimo hace una categorización de dos elementos y son:
  - A) Independencia jurídica de sus miembros *“tanto en el ámbito patrimonial [mantienen la titularidad del patrimonio] cuanto en el organizativo [se estructuran por sus propios órganos].”*
  - B) Dirección económica unitaria *“cuya intensidad es variable en función del grado de centralización, pero que en todo caso ha de alcanzar a las decisiones financieras [política empresarial común], bien sea en términos de control [grupos verticales o de subordinación] bien en los de absoluta paridad [grupos horizontales o de coordinación].”*<sup>19</sup>

---

<sup>17</sup>STSJ de Galicia del 6 de Julio del 2012.

<sup>18</sup>STS de 27 de Mayo de 2013(RJ 2013/7656)

<sup>19</sup>STS de 27 de Mayo de 2013(RJ 2013/7656)

3. Componentes adicionales del grupo mercantil para considerarlo como tal, reseño del fundamento jurídico noveno, concibiendo que el listado de requisitos adicionales no tienen una determinación numérica concreta, sino que se puede dar casos concretos.<sup>20</sup> Esos componentes adicionales que la Sala IV de lo social han encuadrado son “a) *Funcionamiento unitario de las organizaciones de trabajo de las empresas del grupo; b) Prestación de trabajo común, simultánea o sucesiva, en favor de varias de las empresas del grupo; c) Creación de empresas aparentes sin sustento real, con las que se pretende la dispersión o elusión de responsabilidades laborales; y d) Confusión de plantillas, confusión de patrimonios, apariencia externa de unidad empresarial y unidad de dirección.*”

Mientras que la ya citada sentencia hace una sinopsis de los requisitos que determinan la responsabilidad de las distintas empresas “1º *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; 2º la confusión patrimonial; 3º la unidad de caja; 4º la utilización fraudulenta de la personalidad jurídica, con creación de la empresa «aparente»; y 5º el uso abusivo -anormal- de la dirección unitaria, con perjuicio para los derechos de los trabajadores.*”

En base a este supuesto de la Sala del TSJ, la presencia de los requisitos no son los suficientes para demostrar la existencia de un grupo mercantil, pero si necesarios para consagrar un grupo laboral. Así que, para considerar la existencia de un grupo de empresas a efectos laborales y la extinción de responsabilidad de las empresas integrantes, es necesaria la existencia de un grupo de empresas mercantil, junto con los elementos de la nueva doctrina que son:

### **3.1.- FUNCIONAMIENTO UNITARIO DE LAS ORGANIZACIONES DE TRABAJO DE LAS EMPRESAS DEL GRUPO.**

---

<sup>20</sup>STS de 27 de Mayo de 2013(RJ 2013/7656)

La nueva doctrina señala este supuesto, cuando el trabajador o trabajadores prestan servicios de forma simultánea o sucesiva para varias empresas de un mismo grupo, con un desconcierto de plantilla asignada a cada uno de las empresas del grupo y prestación de trabajo distinta para cada trabajador.<sup>21</sup>

El TS ha indicado que es *“uno de los elementos adicionales más frecuentes para extender la responsabilidad con efectos laborales a otros que integran el grupo”*<sup>22</sup>. La jurisdicción 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, considera también que existe un único empleador, a pesar de la pluralidad de empresas que conforman el grupo. En cierta medida, debe indicarse que la existencia de una relación jurídica laboral depende de la naturaleza unitaria de la prestación de servicios, es decir, que la prestación que se desempeña debe de ser la misma siempre dentro la jornada laboral establecida, independientemente del número de empresas del grupo.<sup>23</sup> Al igual que la doctrina “ASERPAL”, que desglosa la unidad de plantilla o prestación de servicio desde dos perspectivas, la individual, en donde la prestación de trabajo es indistinta o sucesiva para varias empresas del grupo, o desde la colectiva, que considera la confusión de plantillas que resuelve las diferentes empresas del grupo que reciben la prestación de servicio.

Por lo tanto si las prestaciones de servicio son distintas, por realizarse funciones desiguales o prestaciones fuera de la jornada laboral establecida, se daría más de una relación jurídica laboral, debiéndose computar en función a la cantidad de prestaciones diferenciadas que ofrece el trabajador a las diversas empresas del grupo. En ocasiones habrá supuestos en que no haya unidad de plantilla, porque al ser unos requisitos de la nueva doctrina, basta que se dé la dirección unitaria, apariencia externa de unidad y promiscuidad patrimonial, sin que se precise confusión de plantilla.<sup>24</sup> Citando dos ejemplos, en relación a, si se da o no confusión de plantillas:

---

<sup>21</sup>STSJ Castilla-León 17/04/2013, Recurso 769/2013.

<sup>22</sup>STS de 25/09/2013, Nº Recurso 3/2013.

<sup>23</sup>Desdentado Daroca, Elena. *“La personificación del empresario laboral...”* pag.515 -516.

<sup>24</sup>STSJ País Vasco 04/09/2012, Nº Recurso 6/2012, Nº Resolución 2033/2012.

- “Confusión de plantillas mediante la prestación de trabajo simultanea o común para las dos empresas....., en fin, de una actividad administrativa, contable y de gestión única.”<sup>25</sup>
- “No consta la confusión de plantilla, a pesar de que hubo trabajadores que puntualmente pasaron de una a otra empresa,... grupo de empresa que no persiguen una interposición ilícita en el contrato para ocultar el empresario real.”<sup>26</sup>

### 3.2.- PROMISCUIDAD PATRIMONIAL Y UNIDAD DE CAJA.

Una de los tantos pronunciamientos judiciales vinculados a la confusión financiera, a la identificación subjetiva de los accionistas en varias empresas del mismo grupo, al pago de deudas por parte de otra u otras empresas del mismo grupo, la transferencia de bienes inmuebles de una empresa a otra.<sup>27</sup> De esta forma, este componente adicional requiere “la concurrencia de otros elementos que permitan apreciar lo que se ha dado a llamar <promiscuidad en la gestión económica>”<sup>28</sup>. Por eso, el contenido de la confusión patrimonial, como factor de atribución de responsabilidad conjunta entre empresas de un mismo grupo a efectos laborales, ha ido cambiando progresivamente.

El TSJ de Aragón hace una exposición del concepto confusión patrimonial, y cita que “la confusión patrimonial se produce cuando entre las partes entre las empresas que integran el grupo existen un alto grado de comunicación entre sus patrimonios, ... cesión de titularidad de edificios y utilización de marcas comerciales”<sup>29</sup>.

Hoy por hoy, la jurisdicción social ha dejado claro que el elemento añadido de la promiscuidad patrimonial no es identificable en la esfera de la capital social, sino en la del patrimonio. Asimismo, la propia jurisprudencia considera que la mera utilización de infraestructuras comunes, no debe ser identificada como una confusión patrimonial. Entre los síntomas valorados por la nueva doctrina judicial para apreciar la confusión de

<sup>25</sup>STSJ Asturias 05/07/2013 Nº Recurso 31/2013.

<sup>26</sup>STSJ Andalucía 29/11/2012, Nº Recurso 8/2012.

<sup>27</sup>STSJ Extremadura 29/01/2008, Nº Recursos 722/2007, Nº Sentencia 75/2008

<sup>28</sup>STS 27/05/2013, Nº Recurso 78/2012.

<sup>29</sup>STSJ Aragón 10/12/2012, Nº Sentencia 699/2012, Nº Rec 527/2012, FD. 10º.

patrimonio, destacamos la existencia de un régimen unidad de caja.<sup>30</sup> La Audiencia Nacional declara la existencia de un grupo de empresas a los efectos laborales al distinguir que una de las empresas del grupo es la única delegada de comprar la mercadería y distribuirla entre las diferentes empresas, atender a los gastos de las diferentes empresas, y atendiendo a los salarios de los trabajadores del grupo de empresas.

Otro caso de confusión de patrimonio es el de la STSJ de Madrid 25/06/2012, Auto 21/2012, en donde la empresa disfrutaba de una financiación común con los activos de todas las empresas a través de un “*contrato de financiación sindicado*”, en donde existían saldos deudores y acreedores entre las empresas del grupo. Del mismo modo la confusión patrimonial suele guardar estrecha relación con la apariencia externa de unidad, manifestándose, en la igualdad en el objeto social, la publicidad conjunta, la utilización de las mismas marcas comerciales o parecidas denominaciones sociales. Con similitud se deduce “*sin ningún género de dudas, la existencia de un patrimonio social confundido del pago de deudas, cesión de titularidad de edificios y utilización de marcas comerciales*”<sup>31</sup>

Se ha rechazado por la nueva doctrina que la coincidencia parcial de domicilios de alguna de las partes demandadas, la mera participación accionarial entre ellas o la coincidencia de alguno de sus accionistas en los órganos de administración, sean supuestos competente para considerar que existe una confusión patrimonial.<sup>32</sup>

La unidad de caja o caja única es una noción que se da dentro de la confusión patrimonial, a pesar de todo se ajusta a la gestiones financieras entre dos o más empresas del mismo grupo. Este concepto se da en los casos de interrelación de bienes, intereses, derechos y obligaciones de las personas físicas y jurídicas demandadas, de forma que se genera una situación de confusión de actividades, propiedades y patrimonios en que todos los demandados se benefician de la actividad profesional de los trabajadores.<sup>33</sup>

La STS del 27 de Mayo de 2013 realiza una percepción sobre la caja única, aludiendo a lo que la doctrina ha calificado como “*promiscuidad en la gestión económica*” y apunta a la situación de “*permeabilidad operativa y contable*”. Emergiendo unos de los supuestos más polémicos como estrategia que realiza la empresa

---

<sup>30</sup>SAN 26/07/2012, Nº Auto 124/2012, (AS 2012/1678).

<sup>31</sup>STSJ Cataluña 01/06/1994, AS 1994/2534.

<sup>32</sup>STSJ Madrid 09/02/2009 Nº Recurso 5419/2008, AS 2009/956.

<sup>33</sup>STSJ Aragón 14/01/2013 Nº Recurso 715/2012, Nº Res 5/2013.

dominante, que es el *cash pooling*, y consiste en una táctica para congregar las cuentas bancarias de cada empresa filial del grupo en una sola cuenta corriente, de tal forma que los saldos pasivos de las empresas que los tengan, sean cubiertos por los activos de otras empresas del mismo grupo. Es decir, a través del *cash pooling* las empresas del grupo, acuerdan un conjunto de préstamos automáticos entre sí *“Se ha establecido un sistema de "cash pooling" o gestión centralizada de tesorería entre las empresas del grupo, suscribiendo dichas empresas contratos a tales efectos”*<sup>34</sup>.

El propio Tribunal Supremo esboza una distinción entre “la confusión de patrimonio” y “la caja única”, esta última ha venido considerando como la máxima expresión de la situación de confusión patrimonial. Por esta razón la confusión patrimonial se presenta *“un elevado grado de comunicación entre los mismo y hasta motivando la aparición de lo que se suele llamar caja única”*<sup>35</sup>, por lo tanto cabe sostener que con la nueva doctrina jurisprudencial, la situación de caja única se daba necesariamente en un contexto de confusión de patrimonios. Sin embargo se establece dentro del “cash pooling” entre empresas de un mismo grupo, que se produce una situación de caja única pero que ello no determina una situación de confusión patrimonial *“por cuanto se ha acreditado que los ingresos y salidas de la cuenta centralizada están... no concurre la exigencia de promiscuidad patrimonial, como reclama la jurisprudencia”*.<sup>36</sup> Mientras que por otro lado, el “cash pooling” determina la existencia de una caja única y de confusión patrimonial *“El segundo de los contratos de "cash pooling", que obran como documento 55 (descripción 508 de autos), que acreditan la concurrencia de caja única en las empresas demandadas,... así como la inexistencia de competencia entre las empresas del grupo y su régimen de caja única.”*<sup>37</sup>

### **3.3.- UTILIZACIÓN FRAUDULENTO DE LA PERSONALIDAD JURIDICA.**

Eludiendo del mismo modo que el apartado anterior a la STS del 27 de Mayo de 2013, al afirmar que con la creación de una empresa aparente se manifiesta a la utilización fraudulenta de la personalidad jurídica, que es la que autoriza la aplicación de la doctrina del “levantamiento del velo”. El levantamiento de velo tiene como fin

---

<sup>34</sup>STS 20/04/2015, Nº Recurso354/2014.

<sup>35</sup>STS 26/12/2001, Nº Recurso 139/2001.

<sup>36</sup>SAN20/01/2014, Nº Recurso 256 y 257/2013.

<sup>37</sup>SAN 25/02/2013, Nº Recurso 324/2012.



“levantar” la apariencia fraudulenta creada para comparecer a las personas físicas o jurídicas, que en realidad tienen la condición de empleadores y han de hacerse cargo de las obligaciones y responsabilidades laborales y de seguridad social. A la vista de las sentencias del TS, parece que éste incluye, la aparición de sociedades meramente instrumentales, esto es, aquellas respecto de las que cabe afirmar en atención a las circunstancias concurrentes, que tienen como única finalidad ocultar la realidad económica o interponerse entre los trabajadores y el empresario real.<sup>38</sup>

En general se trata de supuestos en las que se crean empresas “fantasmas” a las que solo se les transfiere el patrimonio de la empresa empleadora, con el sencillo objeto de eludir las responsabilidades inherentes derivadas de las deudas laborales. Pero también se puede dar otra opción y es que la infra capitalización, cuando una empresa del grupo fue fundada con más patrimonio de lo que necesitaba, pero para que ese capital sea transferido a las otras empresas del grupo, empujando a una descapitalización de la empresa, *“No se puede acceder a lo solicitado porque -con independencia de lo antes expuesto sobre la petición similar ... y la utilización abusiva de la personalidad jurídica independiente de cada una de ellas en perjuicio de los trabajadores; y en el caso de autos, como se desprende de lo expuesto, no se ha acreditado la concurrencia de ninguna de tales circunstancias.”*<sup>39</sup> Por otro lado la nueva doctrina del Tribunal Supremo matiza en ese punto que *“con elemento e) que con elemento “creación de empresas aparente” - íntimamente unido a la confusión patrimonial y de plantillas- se alude a la utilización fraudulenta de la personalidad jurídica, que es la que consiente la aplicación de la doctrina del “levantamiento del velo”*”<sup>40</sup>. Concluyendo con este apartado, lo que hacen los empresarios ahora en situación de crisis económica es que van creando empresas sucesivas, y van vaciando patrimonialmente la empresa anterior pasando el patrimonio a la sucesiva, para así eludir las responsabilidades.

### **3.4.- USO ABUSIVO DE LA DIRECCIÓN UNITARIA, CON PERJUICIO PARA LOS TRABAJADORES.**

Suele concurrir en los supuestos de actuaciones en exclusivo beneficio del grupo de empresas dominantes del grupo, aplicándose de manera vertical. Conviene enfatizar

---

<sup>38</sup>STS de 20/03/2013, Nº Recurso 81/2012

<sup>39</sup>STS 20/01/1997, Nº Recurso 687/1996.

<sup>40</sup>STS 28/01/14, Nº Recurso 46/2013.

que la STS 27/05/2013 rechaza que la unidad de dirección, así como la apariencia externa de unidad puedan considerarse elementos adicionales susceptibles de dilatar la responsabilidad laboral de la empresa dominante. De manera que son elementos definitorios de la existencia de un grupo de empresas laboral, distinto sería si esa dirección unitaria se emplee con mala fe y en lesión de los trabajadores.

Continuando la nueva doctrina jurisprudencial, puede definirse el grupo de empresas como el integrado por el “*el conjunto de sociedades que, conservando sus respectivas personalidades jurídicas, se encuentran subordinadas a una dirección unitaria.... b) la dirección económica unitaria, cuya intensidad es variable en función del grado de centralización, pero que en todo caso ha de alcanzar a las decisiones financieras [política empresarial común], bien sea en términos de control [grupos verticales o de subordinación] bien en los de absoluta paridad [grupos horizontales o de coordinación]*”<sup>41</sup>.

#### **4.- PROCESO DE DESPIDO COLECTIVO EN GRUPO DE EMPRESAS.**

##### **4.1.- CONCEPTO Y REGULACIÓN.**

El despido colectivo es una de las modalidades de extinción de los contratos de trabajo, que se caracteriza por el su causas (económicas, técnicas, organizativas o de producción) o su alcance numérico. Tratándose de una decisión unilateral del empresario, o de un grupo de empresas, y tras la Ley 3/2012 el despido colectivo ya no es necesario que la empresa reciba notificación de la autoridad laboral.

El régimen del despido colectivo fue modificado por dos reformas laborales en estos últimos cinco años, la primera por el RD-Ley 10/2010, y la segunda por el RD-Ley 3/2012, aunque el concepto del despido se manifiesta en el art. 51.1 del ET, mientras que en el ámbito europeo en el art. 1.1 a) de la Directiva 98/59/CE de 20 de julio de 1998. La reforma en materia de despidos colectivos ha afectado a la definición de las causas, por eso nuevamente el TS ha declarado “*Los despidos colectivos exigen necesariamente para su existencia la concurrencia de causas... o de producción*”<sup>42</sup>. Hasta la fecha el TS ha tenido pocas ocasiones de pronunciarse respecto a la reforma en materia de despidos

---

<sup>41</sup>STS 27/05/2013, Nº Recurso 78/2012.

<sup>42</sup>STS 25/11/2013, Nº Recurso 52/2013.

colectivo, una de ellas ya citada y otra es la STS 27/05/2013; Rec 78/2012 vinculada a los elementos causales del art. 51.1 del ET.

Para determinar el despido colectivo habrá que fijar unos umbrales que se recogen en el art. 51.1 ET, y que en un periodo de noventa días, los afectados no deberán rebasar. En el caso del grupo de empresa laboral, el número de trabajadores afectados irán identificados a las empresas que conforman el grupo, mientras que en el grupo mercantil es lo contrario, solo cuenta los trabajadores de la empresa matriz o dominante.

#### **4.2.- CAUSAS DEL DESPIDO COLECTIVO.**

El art. 51.1 ET expone las cuales son las causas en el despido colectivo *< causas económicas, técnicas, organizativas o de producción >*, supone la extinción de todos los contratos de trabajos o una la reducción de plantilla. Cuando concurren causas económicas en el despido, principalmente se da por resultados económicos negativos *“tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas... uno de esos tres trimestres del año anterior”*<sup>43</sup>. Las demás causas citadas en el mismo artículo del ET, se refieren a cambios que tiene la empresa en proporción a su productividad, las causas técnicas *<se producen cambios en los medios o instrumentos de producción>*, las causas organizativas *<en el ámbito de los sistemas y métodos del trabajo del personal>*, y las causas productivas cuando afecta *<en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado>*.

La situación económica negativa afecta a la empresa en su conjunto, así lo trata la SAN de 28 de Septiembre de 2012, Rec 106/2012, *“si el grupo de empresas que funciona con caja única, y tiene pérdidas en las condiciones exigidas... clarificar la marcha económica de la empresa”*, en esta línea interpretativa, apreciar la concurrencia de la causa económica en el grupo laboral como una circunstancia que afecta a la totalidad del tejido del grupo de empresas, mientras que en el grupo mercantil hace hinca pie a la empresa dominante del grupo, *“si la intención del legislador hubiese sido otra, en concreto establecer con carácter... esta importante consecuencia se habría establecido –razonablemente- con carácter expreso”*<sup>44</sup>.

---

<sup>43</sup>Artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores.

<sup>44</sup>STS 27/03/2013, Nº Recurso 78/2012.

#### **4.3.- PERIODO DE CONSULTA Y DEBERES DE DOCUMENTACIÓN.**

El despido objetivo requiere el cumplimiento de diversas condiciones en su forma y en el procedimiento. La primera iniciativa impuesta al empresario es la iniciación de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores art. 51.2ET y 6.1 RD 1483/12, para tratar el asunto y atender los intereses de los trabajadores implicados.

La apertura del periodo de consulta se inicia, mediante la comunicación de un escrito dirigida por parte del empresario a los representantes legales de los trabajadores, de la que también se hará copia a la autoridad laboral competente. En el supuesto que no exista representantes legales, la empresa tiene la obligación de comunicar a los trabajadores la posibilidad de nombrar una comisión que les represente, como elude el art. 26 del RD 1483/12. Así no elude el empresario la obligación de comunicarles el procedimiento a sus trabajadores, en ese escrito se deberá plasmar los siguientes requisitos:

- Especificación de las causas del despido colectivo.
- Número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el último año.
- Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por el despido colectivo.
- Periodo previsto para la realización de los despidos.
- Criterios de designación de los trabajadores afectados por los despidos.

En relación a los grupos de empresas, cabe iniciar y realizar un despido colectivo estando legitimado ese grupo no solo como grupo mercantil sino también laboral, así se acepta tras la reforma laboral de 2012.

En cuanto a los grupos laborales se ha venido declarando que las causas del despido afectan al grupo patológico en su conjunto, aunque se ha aceptado la posibilidad de que los procedimientos de despido colectivo se desarrollen a nivel de grupo, pero únicamente depositado para los grupos de carácter “laboral”, (SAN 28/09/2012, REC 106/2012). En un pronunciamiento del TS expone “*Y como tal grupo de empresas conformados por las Sociedades codemandadas, no solo afectan mercantiles sino también laborales, ... deban*

*examinarse la totalidad de las sociedades afectadas como centros de trabajo del Grupo empresarial”.*<sup>45</sup>

La AN estima que la negociación del despido colectivo realizada en el ámbito del grupo es mucho más “*garantista*” que fuera llevada a cabo “*empresa por empresa*”<sup>46</sup>, obteniendo una mayor información analizando las empresas conjuntamente. En bastantes ocasiones muchas de las sentencias dictadas se han quedado desestimada porque no mostraban que existía realmente un grupo de empresas “*se evidencia una finalidad claramente ocultadora de la realidad económica*”.<sup>47</sup> En el mismo sentido, la AN entiende que, si bien el grupo de empresa laboral tiene la condición de empresario laboral en tal efecto, el despido colectivo no se admitiría, porque “*se trata de un concepto ilícito y no cabe que la empresa alegue su propia conducta antijurídica en su beneficio*” (SAN 12/06/14, REC 79/2014).

La sentencia del caso “ASERPAL” (STS 27/03/2013, REC 78/2013) rechaza la ampliación del ámbito a tener en cuenta en las extinciones por causas económicas y extendiéndolo a la totalidad de la empresa matriz o del grupo, porque la causa económica, en principio ha de asistir en la empresa que promueve el procedimiento de despido colectivo. De manera que, la jurisprudencia y la doctrina judicial han ido aclarando y verificando, que si el empresario real es el grupo laboral a tal efecto, y no a la empresa, el periodo de consulta debe realizarse con todas las empresas del grupo y con los representantes de los trabajadores de cada una de las empresas pertenecientes al grupo, teniendo que aportar toda la documentación de las empresas del grupo.

Por otro lado tenemos el caso de los grupos mercantiles, en la que ha quedado totalmente cerrada la posibilidad de que inicien un procedimiento de despido colectivo, “*No es posible que el grupo de empresas mercantil promueva como tal un procedimiento de despido colectivo... dicha alternativa no está contemplada en nuestro ordenamiento jurídico, siendo exigible, por consiguiente, que se tramite empresa por empresa*”<sup>48</sup>, ha indicado la AN, como que cabe apuntar que la sentencia de la sala de lo social de la AN de (SAN 12/06/2013, REC 143/2013) determina que no es posible que el grupo de empresas mercantil promueva un procedimiento de despido colectivo para las empresas

---

<sup>45</sup>STS 26/03/2014; N° Recurso 158/2013.

<sup>46</sup>SAN18/11/2012, N° Recurso 257/2012.

<sup>47</sup>STS 20/03/2013, N° Recurso 81/2012

<sup>48</sup>SAN 25/02/2013, N° Recurso 324/2012.

del grupo, puesto que no tiene la capacidad legal para ello. Aunque afirma que la negociación conjunta de distintos expedientes de regulación de empleo de un mismo grupo mercantil podría evitar procesos repetitivos.

Esto conlleva a la contradicción de la jurisdicción contenciosa administrativa<sup>49</sup>, que como manifiesta la SAN 28/09/2012, REC 171/2011, admitía dicha posibilidad como una opción para el empresario.

Por lo que la empresa dominante puede decidir despido, aunque no forme parte del período de consultas, debido a que su papel es propio de una tercera parte, y cuyas decisiones no exime al empresario de cumplir la obligación de informar a los representantes de los trabajadores, sin tener obligación de aplicar a la empresa matriz o dominante su participación en el periodo de consulta.

#### **4.3.1.- Documentación a aportar en el periodo de consulta en grupos mercantiles.**

Recordando la SAN 25/02/2013; REC 324/2012 que explicaba, que en el caso de que sea un grupo mercantil no podrá llevar a cabo el procedimiento de despido colectivo, aunque afecte a todas las empresas del grupo, pero si pudiendo tramitarse el procedimiento empresa por empresa. Partiendo de ello, la documentación exigida a portar en el periodo de consulta se establece en el art. 51.2 del ET, y especialmente en los artículos del 3 al 6 del RD1483/12, haciendo hincapié en el art. 4.5 de este mismo Real Decreto, el cual regula la documentación a aportar en periodo de consulta en los despidos colectivos por causas económicas, “*...forme parte de un grupo de empresas, con obligación de formular cuentas consolidadas... siempre que existan saldos deudores o acreedores con la empresa que inicia el procedimiento*”. El artículo manifiesta que se debe presentar las cuentas anuales e informes de gestión consolidadas, esas cuentas consolidadas son:

- 1) Balance de Situación.
- 2) Cuenta de Pérdidas y Ganancias.
- 3) Estado de Cambios en el Patrimonio Neto.

---

<sup>49</sup>STS 04/10/2007, Nº Recurso 124/2004

4) Estado de Flujos Efectivos.

5) Memoria del ejercicio o Informe de Gestión.

Paralelo a ello el Código de Comercio en su art. 42, también expone que *“toda sociedad dominante de un grupo de sociedades estará obligada a formular las cuentas anuales y el informe de gestión consolidados en la forma prevista en esta sección.”* Mientras que en el art. 43 CCo arguye *“No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, las sociedades en él mencionadas no estarán obligadas a efectuar la consolidación, si se cumple las situaciones siguientes”*. En esta misma línea el Real Decreto-Ley 11/2013, ha sido claro, al detallar que la obligación de la aportación de cuentas consolidadas se exige en particular en los casos que, la sociedad matriz de la sociedad que inicia el procedimiento de despido tenga su domicilio en España.

En caso de que no exista la obligación de consolidar las cuentas en España, se sustituye la obligación mencionada anteriormente, por la aportación de todas las cuentas de las empresas del grupo con domicilio en España, como establece *“que ambos grupos consolidan informalmente y tienen cuentas acreedoras y deudoras entre sí,...que se deduce que ambos grupos se dedican al mismo sector de actividad”*<sup>50</sup>. Del mismo modo, es muy interesante mencionar el pronunciamiento que hizo la Sala de lo Social en TSJ de Cataluña que *“En definitiva la necesidad de aportar las cuentas consolidadas no es una exigencia meramente “formal”, sino... de lo contrario carecería de sentido la obligación de aportar las cuentas consolidadas del grupo.”*<sup>51</sup>

La obligación de la documentación en el periodo de consulta responde únicamente a un principio, *“durante el periodo de consulta las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a un acuerdo.”*, como expone una parte el art. 51.2 del ET, y reconoce la STS 27/05/2013; REC 78/2013, que también afirma *“que no todo incumplimiento de las previsiones contenidas en aquel precepto puede alcanzar la consecuencia de nulidad que se pueda desprender del art. 124. LRJS, sino que tan sólo que sea trascendente a los efectos de una negociación adecuada informada.”*.

---

<sup>50</sup>SAN 01/04/2013, N° Recurso 17/2013.

<sup>51</sup>STSJ Cataluña 21/05/2013, N° Recurso 9/2013.

### **4.3.2.- Documentación a aportar en el periodo de consultas en grupo laborales.**

La importancia del procedimiento de la aportación de información en el periodo de consulta, se ha ido consolidando hasta en los grupos laborales, en donde el art. 4.5 de RD 1483/12, obliga a la presentación de las cuentas consolidadas del grupo, si resultan exigibles *“siempre que existan saldos deudores o acreedores con la empresa que inicia el procedimiento”*, y si no existe la obligación de presentar las cuentas consolidadas, la empresa solicitante deberá presentar además de su documentación, la de las sociedades que integren el grupo *“que tengan la misma actividad o pertenezcan al mismo sector de actividad y tengan saldos deudores o acreedores con la empresa que inicio el procedimiento”*. La Directiva 98/59/CE, en su art.2.3 a), establece la obligación de proporcionar la información pertinente en el inicio del procedimiento, esta referencia no solo debe ser entendida en relación al cumplimiento de una mera obligación adjuntada al procedimiento formal.

Podemos hacer referencia a la SAN del 04/06/2013; REC 1/2013 por dos razones, la primera, porque subraya la obligación de que la información facilitada al procedimiento tiene que ser relevante para que el periodo de consulta pueda alcanzar su fin. Y por el otro lado, interpreta que en los casos de grupos patológicos cuyo incumplimiento sobre el periodo de consulta puede llevar a la nulidad del despido colectivo, siempre que el incumplimiento haya desequilibrado la finalidad de las consultas. También la reciente sentencia del TS del 27/05/13; 78/2013, fue rotunda a la hora de señalar *“no toda la ausencia documental por fuerza ha de llevar a la referida declaración de nulidad, sino que... <<intrascendentes>> a los efectos que la norma persigue”*.

Entendiéndose como importante aquella documentación que permite a los representantes de los trabajadores, tener una buena comprensión de la situación de la empresa, y les facilite las herramientas necesarias para poder formular las propuestas en el tiempo en el que discurre el periodo de consulta.

### **4.3.3.- Negociación de buena fe.**

Durante el periodo de consulta las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a un acuerdo, establecido por el art.51.2 del ET, siendo un elemento esencial para la configuración de la relación laboral, porque la falta de cumplimiento de esta obligación



puede dar lugar a la nulidad del despido colectivo. En numerosas ocasiones se han hecho pronunciamientos sobre la obligación de negociar de buena fe durante el periodo de consulta, manteniendo una negociación efectiva, como lo que interpreta la AN *“El periodo de consultas constituye una manifestación propia de la negociación colectiva, por lo que deberá ajustarse a las reglas de buena fe, lo que exigirá acreditar propuestas y contrapropuestas.”*<sup>52</sup>

En cierta medida la STS del 27/05/13; REC 78/2013, también valora la existencia de una voluntad negociadora por parte de la empresa para *“... evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias... está claro que la buena fe que el precepto exige es una buena fe negocial.”* Por eso el propio proceso de consulta es de por sí un proceso de negociación, con el fin de buscar un acuerdo, en donde ambas partes están obligadas a negociar, para así intentar conseguir un acuerdo que beneficie a ambas partes.

En cuanto a la negociación de la buena fe en los periodos de consulta derivados de un grupo laboral, no supone una vulneración de la negociación por parte de la empresa del grupo. Mientras que por parte de los grupos mercantiles, no es posible que este mismo inicie un despido colectivo, por lo que no puede entenderse mala fe, sino que la negociación se hará al igual que los despidos, empresa por empresa.

#### **4.4.- AUTORIDAD LABORAL COMPETENTE.**

En el apartado anterior, ya se había mencionado brevemente la autoridad laboral competente, pues bien, en este apartado profundizaré más al respecto sobre esta figura. Hasta la entrada en vigor del RD-Ley 3/2012 las decisiones empresariales de despido colectivo tenían que contar con una autorización administrativa previa, en un pronunciamiento del TS específica que *“Precisamente la reforma legal operada en 2012 en materia de despido colectivo reorienta la función de la autoridad laboral, a quien asiste la Inspección de Trabajo.”*<sup>53</sup>. Pero uno de los cambios que introdujo es norma, es que se suprime esa pretensión legal, aunque la autoridad laboral sigue manteniendo ciertas competencias importantes, como es velar por *“la efectividad del periodo de*

---

<sup>52</sup>SAN20/03/2013, N° Recurso 219/2012.

<sup>53</sup>STS 18/03/14, N° Recurso 114/2013.

*consulta pudiendo remitir, en su caso, advertencias y recomendaciones a las partes que no supondrán, en ningún caso, la paralización ni la suspensión del procedimiento”*<sup>54</sup>.

La autoridad laboral tiene unas series de competencias y funciones respecto al procedimiento de despido colectivo, que viene recogida por diferentes normas, como en el art. 51.2 del ET. También y más concreto está el art.10 del RD-Ley 1483/2012, que regula las “*Actuaciones de la Autoridad Laboral*”, teniendo en cuenta que la autoridad laboral además del control del procedimiento del periodo de consultas, asume la función de efectuar labores de mediación y desarrollar labores de asistencia técnica.

Del mismo modo, el art. 25 del RD-Ley 1483/2012 planifica la competencia de la autoridad laboral, que se distingue dos tipos en función del ámbito territorial que se ejecute el procedimiento. Cuando el procedimiento afecte a trabajadores de las Comunidades Autónomas, el órgano será el determinado por la pertinente Comunidad Autónoma, art. 25.1 RD-Ley 1483/12, mientras que si es la Administración General del Estado se distinguen varias autoridades, en función de las características de las empresas, “*En el ámbito de la Administración General del Estado, tiene la consideración la autoridad laboral competente: La Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y de Seguridad Social...*”<sup>55</sup>

#### **4.5.- PLAN DE RECOLOCACIÓN EXTERNA.**

Es otra de las medida introducida por la Ley 3/2012, que se relaciona reglamentariamente con el art. 51.10 ET en el que se desarrolla que “*Cuando el despido colectivo afecte a más de cincuenta trabajadores, deberá ofrecer a los trabajadores afectados un plan de recolocación externa, a través de empresas de recolocación autorizadas.*”, en relación al art.9 del DR-Ley 1483/2012. En relación a lo anterior, el art. 9.3 del RD-Ley 1483/2012 presenta las medidas efectivas adecuadas, que tienen que estimar el plan de recolocación al inicio del procedimiento.

Actualmente en la práctica, la obligación de elaborar un documento puede presentar ciertos problemas, debido a que se posee de un periodo de tiempo muy reducido y además la añadidura del contexto, teniendo que saber de antemano el empresario si podrá hacer frente a esos costes añadidos. A pesar de todo me surge cierta duda, y es que

---

<sup>54</sup>Art. 10.1 del RD-LEY 1483/2012.

<sup>55</sup>Art. 25.2.a) del RD-Ley 1483/2012.

como se gestiona dicho plan, si el empresario es directamente el que se encarga de todo los trámites o bien puede apoyarse en empresas externas especializadas.

Referente a esto, el estudio “*Volver al empleo*”<sup>56</sup>, en donde el acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores respecto al plan de recolocación durante el proceso de negociación debería fijarse “*los servicios y costes mínimos por cada trabajador*”, como la determinación de los entes público-privada entre las empresas de recolocación.

## **5.- EL CONTROL DEL PROCESO DEL DESPIDO COLECTIVO.**

### **5.1.- IMPUGNACIÓN JURISDICCIONAL.**

La impugnación de la decisión empresarial de despido colectivo se insta antes los órganos de la jurisdicción social, porque con anterioridad al RD-Ley 3/2012 las decisiones empresariales de despido colectivo requerían autorización administrativa que podía impugnarse ante los órganos del orden jurisdiccional de los contencioso-administrativo. Concretamente la impugnación se remite a la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS), de acuerdo con el art. 15 del RD 1483/2012 “*Actuaciones ante la jurisdicción social*”. Específicamente el art. 124 de LRJS cita dos formas de poder realizar la impugnación, una de manera individualizada por los trabajadores afectados, o de forma colectiva por los representantes de los trabajadores, centrándonos en esta última.

La impugnación a nivel colectivo será llevada a cabo por los representantes de los trabajadores o sindicales de los trabajadores como (art.124.1 LRJS), ejerciendo competencia la Sala de lo Social de los TSJ cuando no supere el entorno de una Comunidad Autónoma, pero si lo supera el órgano competente sería la Sala de lo Social de la AN.

En cuestión a la demanda colectiva, se someterá contra el empresario y contra los firmantes del acuerdo en el periodo de consulta, teniendo por objeto la verificación del ámbito formal y causal del despido colectivo, estableciéndose que no confluyen las causas

---

<sup>56</sup>Volver al Empleo, Transición al empleo en Europa y España en los procesos de reestructuración empresarial, pág. 25.

inicialmente alegadas por el empresario en la previa comunicación escrita, fundándose en los motivos del art. 124.2 y 3 LRJS.

## **5.2.- COMPETENCIA.**

Resulta que, otro de los cambios que introdujo el RD-Ley 3/2012 respecto a la regulación anterior contenida en la Ley 36/2011, primera versión de la LRJS, consistió en facultar a la jurisdicción social de dos competencias diferentes, para poder conocer de la impugnación de los despidos colectivos.

En primer lugar, se encuentra la competencia funcional, que los art. 7 y 8 LRJS le atribuyen dicha competencia en única instancia para conocer de los procesos de despidos colectivos impugnados por los representantes de los trabajadores a las Salas de lo Social del TSJ o de la AN, como mencionamos anteriormente. Al igual que esta competencia no se vería afectada por el hecho de darse un grupo de empresa, laboral o mercantil, con empresas en sede o domicilio social en una o varias Comunidades Autónomas, sino por los efectos del despido. De la atribución causal de esa competencia funcional se extrae, que las sentencias dictadas en las estas Sala de lo Social en estos procesos son recurribles en casación ordinaria ante el Tribunal Supremo, art. 205.1 LRJS.

Y en segundo lugar, nos encontramos la competencia funcional, que para poder verificar esa competencia se utiliza el criterio de la extensión de los efectos del despido. Teniendo en cuenta que, si solo se extiende esos efectos a una Comunidad Autónoma, la competencia se les atribuye a los TSJ, art. 7 LRJS, , mientras que si dichos efectos del despido se expanden a un ámbito territorial superior, es la AN quién ejercerá su competencia.

## **5.3.- CAPACIDAD PARA SER PARTE PROCESAL.**

La capacidad para ser parte en el proceso laboral, se identifica como la aptitud para ser sujeto de una relación jurídico-procesal, para ser titular de los derechos y obligaciones que nacen del proceso. La regulación para ejercer capacidad procesal se determina en los artículos del 6 al 9 Ley Enjuiciamiento Civil (LEC), mientras que la LRJS regula la capacidad procesal en su art. 16, el cual alcanza ciertos aspectos concretos.

Se deberá de tomar en cuenta a los grupos de empresas, especialmente en el ámbito laboral, porque carecen de personalidad jurídica, porque el empleador puede ser tanto una persona natural o jurídica, como una comunidad de bienes (art.1.2 ET). Mientras que los grupos de empresas mercantiles carecen tanto de personalidad jurídica, como de pertenecer a la relación laboral.

La capacidad procesal supone la verificación de quién ostente el derecho “*para comparecer en juicio*” art.16.1 LRJS, y aún más, para poder realizar válidamente actos procesales, por lo tanto, el punto de referencia es la capacidad de obrar. De modo que, quién disfrute de ella obtendrá una correlativa capacidad procesal el ámbito del derecho adjetivo. Precisamente el art. 16 LRJS concede capacidad procesal a los grupos sin personalidad jurídica, alegando que los grupos comparecerán “*quienes se encuentre en pleno ejercicio de sus derechos civiles*”, además también comparecerá “*quienes aparezcan por hecho o derecho, como organizadores, directores o gestores de los mismos,...conforme a la ley, pueda corresponder a estas personas físicas.*”. Ciertas diferencias en el texto de la LRJS y LEC, en donde no resultan ser de algún modo las mismas, el art. 7.1 LEC expone que “*solo podrán*”, mientras que por el otro lado, el art. 16.1 LRJS dice que “*podrán comparecer...*” exactitud que no contienen el art. 7.1 LEC.

#### **5.4.- LEGITIMACIÓN.**

De donde se atribuyen a dos tipos de legitimación la activa y la pasiva, el análisis de estos es básico para el inicio de los despidos colectivos en los grupos de empresas, no la reforma laboral ni la normativa comunitaria han podido regular este punto. Aunque se señala que si se cuenta con que la empresa dominante de un grupo su puede decidir si debe iniciarse un proceso de despido colectivo, sin embargo no está obligada a participar en el periodo de consulta.

La legitimación activa, la cual vienen expuesta en él art.124.1 LRJS, en el sentido de que ahora se otorga a la legitimación activa a los representantes legales de los trabajadores en todo caso, ya los representantes sindicales solo cuando tengan “*implantación suficiente en el ámbito del despido colectivo*”. Del mismo sentido parece obvio que también estará legitimado activamente para impugnar del despido colectivo, la comisión designada a lo dispuesto en el art. 41.4 ET, en aquellos supuestos en que se

ausencia la representación legal, los trabajadores de la empresa hayan atribuido su representación para negociar a dicha comisión.

Por el otro lado tenemos la legitimación pasiva, que únicamente se asignan a los representantes de los trabajadores, teniendo que entender, que si en el periodo de consulta concluyese con acuerdo, el empresario solo tendrá que demandar a quienes están legitimados para impugnar, teniendo el empresario que llegar a un acuerdo con todos los sujetos colectivos legitimados para negociar, además que en los supuestos de grupos de empresas, no es necesario demandar a todas las empresas del grupo, sino a la dominante.

Múltiples pronunciamientos son los que reconocen la legitimación en grupos de empresas, la AN en una de sus pronunciamientos ya mencionados anteriormente que aborda este apartado, y es la SAN del 25/02/2013; REC 324/2013 que reconoce la legitimación de un grupo de empresa patológico para la promoción y negociación de los despidos colectivos. Mientras que una vez más la AN expone *“impugnado un despido colectivo, porque la empresa forma parte de un grupo de empresas a efectos laborales, se estima la excepción de falta de legitimación pasiva de una de las demandadas, porque no pertenece al grupo mercantil y de las demás, porque no se acredita que se tratara de un grupo patológico.”*<sup>57</sup>.

## **5.5.- LA DEMANDA.**

Hay una correlación entre el anterior apartado y este, porque sin legitimación no es posible llevar a cabo la demanda.

La demanda dentro del proceso de despido colectivo, se conforma en el art. 124.2 LRJS, en el que concierne los motivos en los que puede fundarse la demanda, además de la posibilidad que se plantea pretensiones referentes a la inaplicación. Esos motivos fundados por el apdo. 2 del art. 124 LRJS son: *“a) Que no concurre la causa legal indicada en la comunicación escrita. b) Que no se ha realizado el período de consultas o entregado la documentación prevista en el artículo 51.2 del Estatuto de los Trabajadores o no se ha respetado el procedimiento establecido en el artículo 51.7 del mismo texto legal. c) Que la decisión extintiva se ha adoptado con fraude, dolo, coacción o abuso de*

---

<sup>57</sup>SAN 21/11/2013, Nº Recurso322/2013.

*derecho. d) Que la decisión extintiva se ha efectuado vulnerando derechos fundamentales y libertades públicas.”.*

Siendo característico en el proceso de demanda la urgencia y absoluta preferencia, salvo los de la tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas. En el proceso de despido colectivo, en relación con la caducidad de la demanda, conforme a lo expuesto en el art. 124.6 LRJS *“La demanda deberá presentarse en el plazo de caducidad de veinte días desde la fecha del acuerdo alcanzado en el período de consultas o de la notificación a los representantes de los trabajadores de la decisión empresarial de despido colectivo.”.* Diferenciándose en un primer lugar, si el periodo de consulta acaba con o sin acuerdo. Si este finaliza en acuerdo los veinte días empieza *“desde la fecha del acuerdo alcanzado.”*, llegando a producir una incertidumbre jurídica, porque los que tienen la legitimación para impugnar el despido colectivo son los representantes de los trabajadores que discrepan en el fondo del acuerdo, no constándole la comunicación del resultado de la negociación ni su contenido.

Mientras que en el caso en el que no se haya producido un acuerdo, el plazo de caducidad de los veinte días comenzará cuando les notifiquen a los representantes de los trabajadores la decisión empresarial del despido colectivo, como refleja el art. 51.2 ET en sus últimos párrafos *“Transcurrido el período de consultas el empresario comunicará a la autoridad laboral el resultado del mismo... remitirá a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral la decisión final de despido colectivo que haya adoptado y las condiciones del mismo.”.*

La tramitación de la demanda comienza con la comunicación del Secretario Judicial al empresario sobre la misma y con doble requisito, en primer lugar se le solicitara al empresario la documentación del periodo de consultas aunque haya concluido sin acuerdo, se deberá trasladar la demanda a los representantes de los trabajadores. En segundo lugar la comunicación de las actas del periodo de consulta, además de la comunicación a la autoridad laboral del resultado del periodo de consulta, en un plazo de cinco días hábiles, según el primer apdo. del art. 124.9 LRJS. En el siguiente apartado se le solicita que notifique en un plazo de cinco días, a los trabajadores afectados por la demanda existente, con el objetivo de que en quince días éstos pongan a disposición del órgano judicial su domicilio para la notificación de la sentencia. Si el empresario no posibilita esos documentos al órgano judicial o no informa a los trabajadores afectados

por la demanda existente, se le podrá imponer una sanción “*no cumplirse en plazo este segundo requerimiento se impondrá las medidas a las que se refiere el apartado 5 del artículo 75, y se... acreditar la parte demandante.*”<sup>58</sup>.

## **5.6.- ACTO DE JUICIO Y SENTENCIA.**

Una vez admitida a trámite la demanda, en la misma resolución para la admisión de la demanda, el secretario judicial señalará el día y la hora para la celebración del juicio, que deberá tener lugar en única convocatoria dentro de los quince días siguientes a la admisión a trámite de la demanda, (art. 124.10 LRJS). Como también se acuerda que cinco días antes del juicio, se haga traslado de la prueba documental o pericial que sea necesaria para examinar previamente el juicio.

Por lo que respecta al acto del juicio no contiene una regulación más específica de la ya nombrada, una vez llevado a cabo el juicio, el juez dictará una sentencia que producirá sus efectos estimatorios o desestimatorios frente a la demanda instada por el empresario. A ella se refiere los apartados 11 y 12 del art.124 LRJS, en lo que podemos destacar que la sentencia deberá dictarse en los cinco días siguientes al juicio, pudiendo ser recurrible en casación y una vez firme, se notificará a las partes y a los trabajadores afectados que hayan facilitado su domicilio al órgano judicial, a la autoridad laboral, a la entidad gestora de la prestación por desempleo y a la Administración de la Seguridad Social cuando no hubiera sido parte del proceso.

La sentencia dictada contendrá una declaración extintiva ajustada al derecho, si se acredita causa legal por la empresa, previsto si se hubiere cumplido el procedimiento del art.51.2 ET. No se ajustaría al derecho, cuando no se acredite la causa legal indicada en la comunicación inicial.

Que su publicación sea nula, porque no se ha tenido lugar el periodo de consultas o la entrega de documentación referida en el art. 51.2 ET, por incumplimiento del procedimiento establecido en el art. 51.7 ET, o bien por vulnerar derechos fundamentales y libertades públicas, generando la reincorporación de los trabajadores afectados en el procedimiento.

---

<sup>58</sup>Ley 36/2011, de 10 de Octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social; Art. 124.9



## 5.7.- EJECUCIÓN DE SENTENCIAS.

La ejecución de sentencia está bastante vinculada a los últimos dos párrafos del apartado anterior, entendiendo que el legislador no ha querido verificar las sentencias dictadas a su amparo, tratándose de un proceso declarativo por una decisión empresarial.

Con la nueva atribución de competencias al orden social llevada a cabo por la RD-Ley 3/2012<sup>59</sup>, que introdujo el proceso de despido colectivo, además que desapareció la autorización administrativa previa de los ERES y su control por el orden contencioso-administrativo, que culmina con la Ley 3/2012 que incrementa el interés y la polémica sobre la posibilidad de ejecutar las sentencias de despido colectivo, en particular en los supuestos en los que el despido se declare nulo, con la introducción del apartado 11 en el art.124 LRJS. Actualmente se está estableciendo, lo que se introdujo en la reforma del RD-Ley 11/2013, con vigencia desde el cuatro de agosto de 2013, el cual introduce modificaciones en la Ley 36/2011, que afecta al art.124.11 y 247.2 de la LRJS.

Por lo que, las sentencias de despido colectivo si se declaran nula, son ejecutables conforme al art. 2472 LRJS, también hay que tener en cuenta que en estos procesos el sujeto pasivo será el empresario, el que está obligado a desplegar la readmisión de esos trabajadores afectados, según el art. 247.1 LRJS.

En base a los grupos de empresas, en el ámbito mercantil no podrán ser parte del proceso de ejecución ni como grupo, que niega la responsabilidad solidaria del grupo así como la cualidad del empresario, como prevé la STS 27/05/2013; REC 78/2013. Mientras que en el grupo de empresa patológico, directamente tienen que ser declarados como tales en sentencia para así conseguir dirigir la ejecución del proceso de despido colectivo.

---

<sup>59</sup>PRECIADO DOMÉNECH, Carlos Hugo: "El nuevo proceso de despido colectivo en la Ley 3/2012, de 6 de Julio". Editorial Bomarzo. Págs. 73-76.

## **6.- CONCLUSIONES.**

Tras el análisis realizado de los grupos de empresas y el procedimiento de despido colectivo en estos, lo primero que destaco son los diversos interrogantes que se plantean en los grupos de empresas a efectos laborales, podría solucionarse por medio de una regulación unitaria de este fenómeno en nuestro ordenamiento jurídico, o quizás haciendo una mención expresa de la regulación de las instituciones jurídicas con las que se relacionan los grupos de empresas.

La asimilación del concepto de grupo de empresas al concepto de empresario, como aparece en el Código de Comercio y también en el Estatuto de los Trabajadores, que han llevado a los tribunales a aceptar la existencia de un único empresario en multitud de circunstancias propias de las relaciones laborales, como son las negociaciones colectivas, que en parte proporcionada por la interpretación jurisprudencial, permite aplicar al tiempo las normas sobre la legitimación del empleador individual sobre los problemas específicos de las configuraciones productivas.

Una vez detallado los pronunciamientos jurisprudenciales en materia de despido colectivo y grupo de empresas, se ha interpretado diversos preceptos contenidos en el ET, con la finalidad de relevar la identidad del empresario real que está detrás de la relación laboral. Pero desde la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 3/2012, surgen dos conclusiones finales relevantes sobre la posición jurisprudencial mantenida en relación con el ámbito de la causa de los despidos colectivos realizados en los grupos empresariales.

En primer lugar, destacar que la mayoría de las sentencias mencionadas consideran que el artículo 4 del Real Decreto-Ley 1483/2012 regulador de los despidos colectivos, que concreta la documentación a aportar en supuestos de despidos colectivos por causas económicas de empresas que forman parte de un grupo de empresas, es decir, que las empresas que formen parte de un grupo de empresas y cumplen los requisitos establecidos en el art. 4 del RD 1483/2012. Y en segundo lugar, permite concluir el estudio de las sentencias abordadas en el trabajo que existe una posición jurisprudencial mayoritaria en entender que la causas económica alegada por la empresa debe constatarse en el ámbito de la empresa, únicamente analizando la situación del grupo en los supuestos de grupo de empresas a efectos laborales.

Es interesante destacar la sentencia que tanto se ha hecho referencia en el trabajo, el caso “ASERPAL”, en el que se admite la posibilidad de la existencia de un grupo de empresas a efectos laborales, teniendo así que analizar la situación económica del todo el grupo. Por ello se constituye que de la relación entre las diversas empresas del grupo no puede derivarse “*la existencia de operaciones fraudulentas o dirigidas a colocar a alguna de ellas en situación deficitaria*”, debido a esto, se analizar únicamente la situación económica de la empresa individualmente considerada.

Un aspecto que me gustaría destacar es que en gran parte de las sentencias que reconocían la existencia de grupos de empresas laborales no fundamentaba la nulidad de la extinción del contrato por la existencia de engaño en el periodo de consulta, o también la falta de aportación de la documentación contable correspondiente al grupo de empresas. En el mismo sentido, la falta de incentivos por parte del empresario para llegar a un acuerdo en el periodo de consulta, provocará un mayor pleito, impugnándose todos los despidos que no finalicen con acuerdo.

Aunque aplicar o no un despido colectivo, tras la reforma del 2012 viene dado por la voluntad del empresario, encargado de identificar las causas a través de la documentación fiscal y contable debidamente auditada, que sin duda alguna es el principal protagonista de este procedimiento y único responsable de la decisión, teniendo la última palabra, hecho que lleva a los trabajadores a una situación desprotegida.

En conclusión decir que la finalización del procedimiento de despidos colectivos en grupos de empresas deja en evidencia el vacío legal, pero, en cualquier caso, es cierto que la regulación de los grupos de empresas, particularmente a efectos laborales, se aplica por la realidad empresarial en la que se desenvuelven hoy sus relaciones laborales como mercantiles, llevando a los empresarios y trabajadores la falta de seguridad jurídica, por la falta de una regulación detallada.

## 7.- REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA.

- Alos Ramos, A. *Revisión de la doctrina judicial en materia de despidos colectivos*. Mayo 2015. <http://www.uria.com/documentos/publicaciones/3907/documento/art3.pdf?id=4789>.
- Arias Domínguez, Á. (2014) *TRES AÑOS DE REFORMA DEL DESPIDO COLECTIVO, ¿Ha conseguido su propósito el legislador?* Dykinson.
- BLOG DE EDUARDO ROJO. *Comentario de la segunda sentencia del Tribunal Supremo, dictada el 27 de mayo, sobre Expedientes de Regulación de Empleo tras la reforma laboral*. Marzo 2015. <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2013/07/comentario-de-la-segunda-sentencia-del.html>.
- Bracamonte Ubillús, R. E. *Delimitación conceptual de los grupos de empresas en el Derecho del Trabajo*. Abril 2015. <file:///C:/Users/Asus/Downloads/217-845-1-PB.pdf>.
- Camps Ruiz, L. M. y Ramírez Martínez, J. M. (2015) *Manual de Derecho del Trabajo*. Tirant lo Blanch, 2ª Edición.
- Desdentado Aroca, E. (2006) *La personificación del empresario laboral. Problemas sustantivos y procesales*. Lex Nova, 1ª Edición.
- DIALNET. *EL nuevo procedimiento de despido colectivo tras el reglamento de desarrollo*. Junio 2015. <http://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4468775.pdf>.
- EL DERECHO.COM. *El nuevo procedimiento de despidos colectivos: puntos críticos*. Junio 2015. [http://www.elderecho.com/laboral/procedimiento-despidos-colectivos-puntos-criticos\\_11\\_496555001.html](http://www.elderecho.com/laboral/procedimiento-despidos-colectivos-puntos-criticos_11_496555001.html).
- EL DERECHO.COM. *La doctrina del levantamiento del velo y los distintos tipos de “uniones” de empresas*. Marzo 2015. [http://www.elderecho.com/mercantil/doctrina-levantamiento-distintos-uniones-empresas\\_11\\_499930001.html](http://www.elderecho.com/mercantil/doctrina-levantamiento-distintos-uniones-empresas_11_499930001.html).

- EL DERECHO.COM. *La impugnación de los despidos colectivos tras la Ley 3/2012, de 6 julio: una aproximación al art. 124 LRJS (I)*. EDB 2012/215725. Junio 2015. [http://www.elderecho.com/laboral/impugnacion-Ley-aproximacion-LRJS-EDB\\_11\\_489430007.html](http://www.elderecho.com/laboral/impugnacion-Ley-aproximacion-LRJS-EDB_11_489430007.html).
- EL LABORALISTA. *Características del despido en su vertiente colectiva*. Abril 2015.
- EXPANSIÓN. *Amortización Contable*. Marzo 2015. <http://www.expansion.com/diccionario-economico/armonizacion-contable.html>
- FORELAB. *La importancia de la doctrina judicial ante la pasividad del legislador: La construcción jurisprudencial del grupo de empresas a efectos laborales*. Junio. 2015 [http://www.forelab.com/wp-content/uploads/PREMIO-JOVENES-LABORALISTAS-2013\\_Tatiana-Mu%C3%B1oz\\_-Grupos-de-empresas-a-efectos-laborales.pdf](http://www.forelab.com/wp-content/uploads/PREMIO-JOVENES-LABORALISTAS-2013_Tatiana-Mu%C3%B1oz_-Grupos-de-empresas-a-efectos-laborales.pdf).
- FSIMA. *Aspectos conflictivos del despido colectivo y otras actuaciones colectivas de la empresa*. Mayo 2015. <http://fsima.es/wp-content/uploads/ASPECTOS-CONFLICTIVOS-DEL-DESPIDO-COLECTIVO-2-Bodas.pdf>.
- Gómez-Acebedo y Pombo. *Criterios del Tribunal Supremo sobre despidos colectivos*. Abril 2015. <http://www.gomezacebo-pombo.com/media/k2/attachments/criterios-del-tribunal-supremo-sobre-despidos-colectivos.pdf>.
- González González, C. (2014) *Doctrina del Tribunal Supremo sobre los grupos de empresas, el periodo de consultas y la aportación documental en los despidos colectivos tras la reforma laboral de 2012*. Revista Aranzadi Doctrinal, nº 9/2014.
- Guía Laboral- La regulación de empleo. *El procedimiento de despido colectivo*. Mayo 2015. [http://www.empleo.gob.es/es/Guia/texto/guia\\_7/contenidos/guia\\_7\\_18\\_2.htm](http://www.empleo.gob.es/es/Guia/texto/guia_7/contenidos/guia_7_18_2.htm).
- <http://blog-ellaboralista.blogspot.com.es/2013/11/caracteristicas-del-despido-en-su.html>.
- Jornada de Estudio Fundación 1º de Mayo. *El despido colectivo en la práctica: criterios judiciales y el nuevo reglamento de EREs*. Junio 2015.

[http://www.cantabria.ccoo.es/comunes/recursos/5/doc143661\\_Boletin\\_Jornada\\_El\\_despido\\_colectivo\\_en\\_la\\_practica\\_.pdf](http://www.cantabria.ccoo.es/comunes/recursos/5/doc143661_Boletin_Jornada_El_despido_colectivo_en_la_practica_.pdf).

- Lahera Forteza, J. y Valdés Dal-Ré, F. (2010) *Relaciones laborales, organización de la empresa y globalización*. Cinca.
- MAGAZINE LABORAL. *A vueltas con los grupos de empresas a efectos laborales*. Abril 2015. <http://www.magazinelaboral.com/a-vueltas-con-los-grupos-de-empresas-a-efectos-laborales/>.
- Martín Valverde, A. y García Murcia, J. (2012) *EL DESPIDO, Cuestiones prácticas que plantea la Reforma Laboral de 2012*. Aranzadi.
- MEMENTO. *Memento Práctico Social 2015*. Abril 2015. Francis Lefebvre
- Mercader Uguina, J.R. y De la Puebla Pinilla, A. (2013) *Los procedimientos de despido colectivo, suspensión de contratos y reducción de jornada*. Tirant lo Blanch.
- MINISTERIO DE EMPLEO. *El derecho del Trabajo y los Grupos de Empresas: inventario*. Mayo 2015. [http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub\\_electronicas/destacadas/revista/numeros/48/Est05.pdf](http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/48/Est05.pdf).
- Molins García-Atance, J. (2013) *Los grupos de empresas con responsabilidad laboral y las irregularidades en el periodo de consultas del despido colectivo*. Aranzadi Social, nº 74.
- Palomeque López, M. C. y Álvarez de la Rosa, M. (2014) *Derecho del Trabajo*. Centro de Estudios Ramón Areces, 22ª Edición.
- Preciado Doménech, C. H. (2014) *Los grupos de empresas tras la reforma laboral de 2012*. Bomarzo.
- SAGARDOY. *Procedimientos en los E.R.E.* Junio 2015. <http://www.javiersagardoy.com/procedimiento-ere.html>.
- Serrano Olivares, R. *GRUPO EMPRESA A EFECTO LABORALES Y <CASH POOLING>*. Junio 2015. [http://www.upf.edu/iuslabor/\\_pdf/2014-1/Serrano.pdf](http://www.upf.edu/iuslabor/_pdf/2014-1/Serrano.pdf).

- UNIÓN TEMPORAL DE EMPRESAS. *Control de cambios*. Marzo 2015.  
[http://contratodeobras.com/images/Tema-8\\_Uniones-Temporales-de-Empresas\\_UTE\\_Rev2.pdf](http://contratodeobras.com/images/Tema-8_Uniones-Temporales-de-Empresas_UTE_Rev2.pdf).