

embargo, al desaparecer el primer requisito, cabe plantearse la posibilidad de pactar en dichas condiciones una nueva relación, concertada con el mismo trabajador y antes de agotarse el período de lanzamiento, aunque ésta se desarrolle ahora fuera de dicho plazo.

No cabe duda de que en la medida en que se supere el plazo máximo autorizado la respuesta ha de ser negativa si se tiene en cuenta la prohibición que mantienen los arts.15.1,d) E.T. y 5.2,b) del R.D.2546/1994 de que la duración del contrato exceda de los tres años que habitualmente se señalan (aunque de efectos más atenuados hoy ya que, con anterioridad la prolongación del contrato una vez expirado el término y agotado el máximo de duración antes acarrea su conversión en tiempo indefinido, mientras que en la actualidad las consecuencias se limitan a la presunción establecida en el art.49.1 E.T. T.S. 17 de julio 1995). De acuerdo con ello, una vez agotado en uno o en sucesivos contratos aquel período el trabajador no podrá ser contratado bajo la misma modalidad y siempre que lo sea para el lanzamiento de la misma actividad. Pero también ha de advertirse sobre el efecto rotatorio que dicho condicionante introduce al obligar a que la consecutiva contratación se efectúe con un nuevo trabajador si la duración que se pretende pactar, acumulada a la del anterior contrato, excediera del máximo autorizado; y ello, aunque parte del tiempo correspondiente a esta nueva relación deba desarrollarse fuera del período de lanzamiento. Se trata de un efecto no previsto expresamente por la norma pero desde luego consecuente a la modificación introducida. Su solución por tanto —y aún con el inconveniente aludido— no puede apartarse de las reglas que disciplinan su régimen jurídico y que evidencian por encima de otras consideraciones una clara voluntad de limitar el máximo de duración del contrato a los tres años fijados.

NOTAS ACERCA DEL RÉGIMEN CONTRACTUAL LABORAL EN LOS GRUPOS DE EMPRESA

POR JESÚS CRUZ VILLALÓN*

SUMARIO: I. Las dificultades de aprehensión del fenómeno grupal: 1. Lo económico versus lo jurídico.—2. La pluralidad de formas del grupo. — 3. Noción mercantil versus laboral.— 4. La anomia del dato normativo en la legislación vigente.—II. La identificación del empleador como sujeto del contrato de trabajo: 1. La autonomía metodológica de análisis.—2. Práctica convencional y noción legal de empleador.—3. Fraude de Ley y grupo ficticio.—III. La imputación de responsabilidades patrimoniales al grupo.—IV. La movilidad del personal en el interior del grupo.—V. Reestructuraciones empresariales.

I. LAS DIFICULTADES DE APREHENSIÓN DEL FENÓMENO GRUPAL

1. Lo económico versus lo jurídico

El jurista siempre se ha sentido incómodo cuando ha afrontado los diferentes aspectos involucrados en la actuación de los grupos de empresa. Desde cualquiera de las ramas del ordenamiento jurídico implicadas en el funcionamiento de los grupos de empresa —básicamente el Derecho Mercantil, el Derecho Tributario, el Derecho del Trabajo, el Derecho Civil y el Derecho Administrativo— esta figura siempre se asemeja al aire que se escapa de las manos cuando se la quiere agarrar, identificar o simplemente palpar. Al efecto, concurren razones de fondo y no meramente coyunturales que pueden explicar la complejidad desde el punto de vista jurídico en general y, en especial, por lo que afecta al régimen laboral. En un mero intento descriptivo y de enmarque del contexto podrían apuntarse superficialmente los siguientes factores.

Ante todo, debe tenerse presente que los grupos de empresa surgen como institución eminentemente económica, que no de carácter jurídico. Se trata de una forma de organización de la actividad empresarial, cuya expresión básica son las relaciones que se establecen hacia el interior del grupo entre las diversas empresas que lo integran, conformándose una red de vínculos entre dichas empresas. En un alto número de ocasiones este tipo de vínculos interempresariales tienen un carácter meramente económico o de relaciones de poder no institucionalizados que como tales no llegan a formalizarse. Es justamente esta ausencia de formali-

* Catedrático de Derecho del Trabajo (Universidad de Cádiz).

zación la que hace difícil aprehender el fenómeno desde la perspectiva jurídica. Se habla así de una entidad que establece con sus unidades inferiores lazos de vinculación económica, que no llegan a materializarse en términos jurídicos; es tradicional, así, poner de relieve la presencia de una dependencia de las unidades inferiores evidente desde el punto de vista económico, pero que se pretende combinar con una capacidad de comportamiento lo más autónomo posible desde el plano de lo jurídico.

Toda la consistencia de unidad que puede existir hacia el interior del grupo, en muchas ocasiones no se desea que se traslade al exterior en sus relaciones con terceros sujetos, cuando menos en términos jurídicos e incluso a veces en el propio campo económico; en el mejor de los casos, se produce una presentación en sociedad del grupo en forma de «marca comercial» o asimilado. Precisamente el campo en el que suele actuar el Derecho es en este tipo de relaciones con terceros sujetos, que suelen ser justamente aquellas que manifiestan contradicción de intereses, a la postre, conflictividad social que reclama la intervención de la norma jurídica. En términos gráficos puede afirmarse que existe una notable «repugnancia» del grupo a ser reconocido como tal desde el punto de vista jurídico. Esta actitud del grupo ha tendido a contemplarse por el jurista, a mi juicio erróneamente, como necesariamente patológica y, en esa medida, afrontarse todos los comportamientos de los grupos como expresión de un fraude de ley. No quiero dar a entender con ello que en muchas de las actuaciones de los grupos no concurre el montaje de estructuras ficticias, en las que sea relativamente fácil advertir un móvil fraudulento de perjudicar intereses legítimos de los terceros con los que se relaciona el grupo. Pero, al mismo tiempo, resultaría empobrecedor en exceso analizar a los grupos exclusivamente desde la perspectiva del fraude, aunque solamente sea por la amplísima generalización del fenómeno grupal en la realidad social y económica de los países desarrollados.

En gran medida los grupos de empresa encuentran sus raíces en el fuerte crecimiento de las dimensiones de los grandes entes económicos, industriales y de servicios, que a un determinado nivel se ven imposibilitados de continuar funcionando como un sólo órgano unitario, so pena de morir como «gran mamut». Dentro de un modelo predominante de economía sometida a constantes e intensas turbulencias comerciales, productivas, técnicas y organizativas, la supervivencia de los grandes grupos empresariales únicamente puede hacerse viable en la medida en que se estructuran en base a criterios de flexibilidad y de ductilidad. En un proceso cada vez más acentuado de descentralización productiva, la gran empresa unitaria se petrifica, siendo imposible su pervivencia incluso a corto plazo. De este modo se comprende la generalización que se produce de los grupos de empresa, en los cuales no existe ya sólo una independencia en su exteriorización jurídica, sino que progresivamente los rasgos de autonomía tienden a trasladarse también —aunque siempre con menor intensidad— al campo financiero, patrimonial, productivo, organizativo e incluso a veces de reparto de poder decisonal.

En todo caso, elemento común a todas las expresiones grupales es la tendencia a ser refractaria a toda pretensión de institucionalización jurídica, pues la misma conduce a controles sociales y, en última instancia, frente a grupos que...

nable y justificadamente los objetivos buscados de plena flexibilidad. Por ello, resulta consustancial e intemporal la presencia de una relación de tensión dialéctica entre las finalidades buscadas con la constitución de un grupo y la introducción de las imprescindibles reglas jurídicas de garantía de los legítimos intereses de terceros, a los que siempre deberá atender el ordenamiento jurídico dentro de un modelo de Estado social de Derecho. De un lado, la permanente voluntad de los grupos de huir de todo tipo de imputación de responsabilidad jurídica como tal en aras de asegurar su maleabilidad y adaptación al cambio de circunstancias. Frente a ello, la búsqueda de instrumentos jurídicos que, atribuyendo al grupo algunas de las notas típicas del ente con personalidad jurídica, sean capaces de asegurar en términos jurídicos los derechos subjetivos e intereses legítimos de quienes en posición de inferioridad económica o social se vinculan efectivamente con el grupo o con las empresas singulares que las integran.

2. La pluralidad de formas del grupo

Como segundo gran bloque de factores de complejidad apuntaría la circunstancia de que el fenómeno grupal en modo alguno resulta posible reconducirlo a una única forma organizativa. Por el contrario, ese mismo rasgo de flexibilidad y de ausencia de institucionalización, da como resultado un hilo conductor común negativo del conjunto de los grupos: la ausencia de uniformidad en el tipo de lazos y vinculaciones que se establecen entre las diversas empresas que los integran. La pluralidad de estructuras organizativas es bien extensa, con notables diferencias en la naturaleza y en la intensidad de las relaciones tanto internas como externas del grupo.

Por ejemplo, no es lo mismo el grupo por subordinación que el llamado grupo por coordinación. A su vez, es bien diversa la subordinación derivada del reparto de capitales societarios, de la distribución del patrimonio, de la presencia de específicos contratos de vinculación, de la identidad de directivos, de la política de gestión del personal asalariado, del grado de exteriorización pública, etc.; repercutiendo de forma diversa la dependencia sobre los diversos sujetos que como terceros se relacionan con el grupo: accionistas minoritarios, personal asalariado, acreedores civiles, Hacienda pública, Seguridad Social, etc. Al mismo tiempo, tampoco es lo mismo que la vinculación con el grupo dominante se establezca de forma directa o indirecta, bien en forma de «estrella» o de «cadena». Tampoco son idénticas, las diversas manifestaciones de los grupos por coordinación: «joint venture», uniones temporales de empresa, participación conjunta y equilibrada en el accionariado de una tercera sociedad, franquicia comercial, alquiler de local de negocios, etc. Sin voluntad exhaustiva, también pueden observarse diferencias sustanciales de actuación entre los grupos de carácter público y los privados, de carácter financiero, industrial o de servicios, el grupo de dimensión nacional, europeo o transnacional, etc.

Más aún, la diversidad alcanza tal extremo que las clasificaciones tipológicas, aparte de ser bien numerosas como hemos dejado apuntado, suelen ser el resultado de meras convenciones académicas o doctrinales, que cuando se trasladan y

aplican a casos concretos obligan siempre a introducir matizaciones, aclaraciones o correcciones.

Por lo demás, también resulta relevante el hecho de que cualquier tipo de vínculos organizativos que puedan existir en un concreto grupo rara vez permanece inalterado con el paso del tiempo. Por el contrario, como expresión de la tendencia a la flexibilidad de los grupos de empresa, éstos suelen ser entes en constante proceso de evolución. Así, es bastante habitual que se esté produciendo una permanente incorporación o desvinculación de concretas empresas respecto de un determinado grupo, así como que las conexiones entre las empresas de un grupo varíen también de forma reiterada en cuanto a su caracterización. Por ello, respecto de un concreto grupo, lo que hoy se puede identificar como elemento que permite imputarle determinada responsabilidad jurídica en breve plazo puede que ya no sea posible o viceversa.

Asimismo, difieren objetivamente los grupos en atención a su proceso de conformación; en efecto, habría que diferenciar, de un lado, el grupo que surge como resultado de una concentración empresarial debida al progresivo crecimiento de las dimensiones de la entidad empresarial, abarcando cada vez esferas más amplias desde el punto de vista comercial, territorial, sectorial y de actividad; y, de otro lado, el grupo que nace a través de un fenómeno de descentralización productiva, como forma de segmentación de las fases de la actividad de elaboración de productos y de prestación de servicios.

En todo caso, con una primera voluntad de simplificación, de todas las diferenciaciones y clasificaciones que pudieran efectuarse, a mi juicio la más relevante con diferencia es la que puede marcarse entre los ya señalados grupos por subordinación y los grupos por coordinación. Y estimo que resulta la forma más trascendente a los efectos jurídicos —que no se puede olvidar son ahora los que nos interesan analizar— porque la norma positiva prácticamente siempre que ha contemplado a los grupos de empresa lo ha hecho con referencia a los grupos por subordinación. Cabe aceptar, que al menos en la fase actual del desarrollo legal, jurisprudencial y de elaboración doctrinal, el grupo por subordinación constituye la única forma susceptible de imputación de responsabilidades jurídicas y, por extensión, de sometimiento a controles de carácter jurídico. En sentido negativo, de principio el grupo por coordinación no merece la consideración ni tratamiento como efectivo grupo de empresa a efectos jurídicos. De ahí que tenga importancia precisar cuáles son los contornos de este tipo de grupos por subordinación, que es en el que vamos a concentrarnos a partir de este instante.

Así, por ejemplo, como se dirá a través de una sentencia, «desde la perspectiva doctrinal se ha elaborado un concepto de 'grupo de empresas', en el sentido de que existe en la realidad cuando las sociedades que los integran, aun siendo independientes entre sí desde el punto de vista jurídico-formal, actúan sin embargo conforme a criterios de subordinación, que permiten identificar, más allá de aquella pluralidad, una cierta unidad económica o en otros términos, cuando una sociedad, en mérito a determinadas conexiones o relaciones puede dirigir directa o indirectamente la gestión de otra u otras sociedades según sus propios criterios,

jurídica en un tejido económico, radicando su rasgo definitorio en la circunstancia de que la sociedad dominante ejerce una dirección unitaria, que se traduce o proyecta en las áreas de financiación y de la política de personal, resultando subalterno el interés de las empresas dominadas» (STSI, Cataluña, 10 enero 1994, Ar. 142).

3. Noción mercantil versus laboral

Resulta habitual que el análisis de los aspectos laborales de los grupos de empresa comience bebiendo de las fuentes del Derecho Mercantil. La utilización de «back ground» o antecedentes doctrinales de los mercantilistas resulta plenamente justificada en sus primeros momentos, pues, dadas las raíces en el tráfico económico de los grupos, las primeras construcciones jurídicas aparecen en el campo del Derecho Mercantil en el momento de analizar el régimen jurídico de las sociedades mercantiles. Por ello, desde la perspectiva mercantil viene a identificarse el fenómeno de los grupos de empresa con el correspondiente a los grupos de sociedades. Este paralelismo entre empresas y sociedades suele trasladarse con notable mimetismo al ámbito de las relaciones laborales, en gran medida también razonable, desde el instante en que un alto número de grupos de empresa a efectos laborales se edifican a partir de un previo grupo de sociedades mercantiles.

Ahora bien este punto de partida de identificación empresa-sociedad a un cierto punto produce distorsiones, induce a errores manifiestos en el estudio del fenómeno en la perspectiva laboral, pues cuando menos se toma la parte por todo. Más precisamente, en el análisis laboral, inmediatamente puede apreciarse que ni todos los grupos de empresa adoptan la forma de grupos de sociedades, siquiera la generalidad de los grupos de sociedades pueden asimilarse a un grupo de empresa desde el punto de vista laboral.

No todos los grupos de empresa adoptan la forma de grupos de sociedad por cuanto que las relaciones laborales se extienden más allá del tráfico mercantil y más allá de las relaciones sociales sometidas al Código de Comercio. La finalidad de lucro, que podría ser un elemento común a todas las sociedades de carácter mercantil, no es un elemento definitorio del empleador desde el punto de vista laboral; de modo que para la legislación laboral lo único relevante es que se establezca una relación de servicios por cuenta ajena y dependiente, siendo indiferente que quien actúa como empleador lo haga o no por móviles de enriquecimiento económico. De ahí que puedan aparecer agrupaciones de diversa naturaleza jurídica, al margen de las concebidas por el Derecho Mercantil, que dan ocupación a trabajadores en régimen laboral, con cierta autonomía unas de otras, pero que desde luego pueden integrarse dentro de la figura del grupo al menos a efectos laborales. De un lado, nos encontramos con entidades u organismos de Derecho público que gozan de una indiscutible autonomía jurídica en su funcionamiento pero que al mismo tiempo se encuentran sometidas a relaciones de jerarquía externa con otros sujetos también públicos, de modo que también en el terreno de la Administración Pública es posible identificar fenómenos grupales en la aplicación del ordenamiento laboral. De otro lado, podemos encontrar entidades sometidas

respondan también a esquemas de agrupamiento con rasgos de mayor o menor subordinación entre las mismas. Por último, no es descartable la presencia de una persona física titular de varias actividades empresariales, sin llegar a formalizar la constitución de sociedades o asociaciones con personalidad jurídica propia.

Más importante aún es que nos podemos encontrar con un grupo de sociedades mercantiles que, desde la perspectiva laboral, constituyen una sola y única empresa.

A efectos laborales, con anterioridad a la figura del grupo, existen otras dos realidades: el centro de trabajo y la empresa. El centro de trabajo como núcleo básico de agrupación de trabajadores a los efectos de desarrollar una actividad productiva autónoma que sea susceptible de vida autónoma desde el punto de vista organizativo-laboral, pero manteniéndose a efectos económicos y jurídicos la necesaria dependencia con la empresa u organización más amplia a la que pertenece. Correlativamente, surgirá la noción de empresa laboral, como agrupación de centros de trabajo, que otorga a esta nueva entidad una autonomía técnica que persigue un fin propio de elaboración de un producto para el mercado o de prestación de un servicio para el público; autonomía que, a la postre, exige independencia jurídica e incluso cierta autonomía económica. Así pues, en el ámbito de las relaciones laborales, el grupo de empresa aparecerá como un tercer nivel — junto al centro de trabajo y a la empresa—, en tanto que en clave mercantil los esquemas son más simples, al existir sólo dos elementos referenciales —la sociedad y el grupo—. Para el Derecho del Trabajo, la identificación del grupo resulta más compleja, en la medida en que hay que precisar sus elementos definitorios por contraposición tanto al centro como a la empresa. El error se encuentra a veces en que no se es consciente de la presencia de estos tres niveles en el ámbito laboral, por lo que se confunde al centro de trabajo con la empresa y, a su vez, a la empresa con el grupo.

Así suele afirmarse que lo que diferencia a la empresa del grupo es que la primera goza de autonomía jurídica pero dependiendo económicamente del grupo. En estos términos, para cada una de las empresas que integran el grupo el elemento delimitador sería la identidad jurídica por el hecho de poseer personalidad jurídica propia, en tanto que para el grupo se atendería al elemento económico en el sentido de la presencia de una dirección económica única. Lógicamente, cualquier tipo de esquema de estas características, por su simplicidad, siempre resulta incompleto, cuando no relativamente distorsionante de la realidad.

El hecho de atender al criterio de la presencia o no de una entidad jurídica independiente, por haberse constituido una sociedad o entidad similar que conlleve el reconocimiento de personalidad jurídica, constituye un dato formalista en exceso. Tras ese acto constitutivo de una instancia con autonomía a efectos jurídicos, pueden esconderse objetivos o realidades de muy diverso tipo, que según las circunstancias serán dignos de tomarse en consideración o no, y ello en función de que tal realidad verdaderamente comporte, en términos laborales, la presencia de un nuevo tercer nivel de actuación, junto a los dos anteriores del centro de trabajo y la empresa. En concreto, la pluralidad de personas jurídicas dentro de

desde la perspectiva laboral; la situación puede ser ficticia, en el sentido de que lo que existe es una sola empresa a efectos laborales y que por razones de muy diverso tipo —incluyendo las de carácter fraudulento— se haya estimado conveniente la constitución de sociedades independientes. En otros términos, no se puede confundir el efecto de régimen jurídico —la autonomía de las unidades menores a efectos legales— con el presupuesto de hecho que define a la figura y a la que se le atribuyen las correspondientes consecuencias jurídicas. De ahí que puedan existir grupos de sociedades, perfectamente tratados como tales en el terreno del Derecho Mercantil, que no pasen de ser meros grupos ficticios en el ámbito laboral. Y, al mismo tiempo, ello no quiere decir que no exista ese tercer nivel en el ámbito laboral, pues junto a esos grupos ficticios también surgen auténticos y reales grupos de empresa en el desarrollo de las relaciones laborales.

Cuando el centro de atención es el grupo de empresa debe buscarse otro elemento de delimitación entre el segundo y el tercer nivel, pudiendo utilizarse como efecto el criterio jurídico como importante indicio, pero en ningún caso como factor definitorio decisivo. Al aceptar la presencia de una dirección económica única común a todo el grupo, no se está negando la posibilidad de que cada una de las empresas que lo integran pueda mantener una significativa autonomía económica —y no meramente a efectos contables— que no vaya en detrimento de esa unidad de dirección que implica el grupo. Más aún, ese mínimo de autonomía económica en cada una de las empresas integrantes del grupo debe existir en todo caso, pues de lo contrario no habría auténtico grupo, sino exclusivamente una sola empresa que en términos formales se presenta al exterior como una pluralidad de sociedades. Debe recordarse que en los grupos de empresa siempre se da algún tipo de descentralización en las decisiones de carácter económico, pues de lo contrario no existe auténtica agrupación; de lo contrario, cada unidad integrada en el grupo no podría recibir el calificativo de empresa, pues lo único que conservar sería una autonomía a efectos organizativos, con lo que no existiría diferencia entre ésta y el centro de trabajo. La existencia en el ámbito laboral de tres niveles requiere que éstos sean reales, que se dé una cierta autonomía económica del nivel intermedio para que se pueda hablar de la presencia de un auténtico grupo de empresa dentro de las relaciones laborales.

Como puede comprobarse, la complejidad del tema desde la perspectiva laboral hace mucho más difícil buscar un elemento de identidad que defina a la empresa integrada frente al grupo «real» y viceversa. En todo caso, parece que lo que caracteriza a la empresa filial es —a diferencia del centro de trabajo— ser algo más que una mera descentralización a efectos técnico-organizativo, por el hecho de ostentar una finalidad económica propia, si bien —a diferencia del grupo— dentro de una dependencia de dirección única a efectos económicos. Cabría incluso aventurar que los únicos vínculos que unen a las distintas empresas de un grupo son de carácter financiero o personales, con una notable conexión de titularidad societaria dentro del grupo, a pesar de la relativa descentralización económica propia de cada empresa integrada. En suma, la unidad de decisión, vía directa o indirecta, va a ser lo que caracterizará en última instancia al grupo labo-

4. La anomia del dato normativo en la legislación vigente

La legislación laboral pone su atención en una estructura organizativa empresarial simplificada, a lo sumo desglosada en una variedad de centros de trabajo, pero con desconocimiento —al menos aparentemente— del fenómeno de los grupos de empresa. El prototipo de estructura empresarial al que parece dirigirse la legislación laboral se corresponde con una organización de reducidas dimensiones con identidad y autonomía propia, sin conexiones o lazos financieros con otras.

Hasta el momento presente, las pocas menciones que pueden localizarse en la legislación laboral a los grupos resultan aisladas, carentes de hilo conductor común y, sobre todo, previstas para afrontar aspectos colaterales o accidentales del régimen jurídico de los grupos de empresa. Se trata de una anomia legislativa que cuando menos sorprende, por su contraste con la realidad cada vez más pujante del fenómeno grupal dentro de nuestro sistema económico. A efectos ilustrativos, puede recogerse el listado exhaustivo, salvo error u omisión, de los preceptos de carácter laboral en los que se puede apreciar alguna mención a los grupos de empresa.

En primer lugar, el más llamativo de todos ellos es la disp. adic. 4ª de la Ley 22/1992, de 30 de julio (BOE 4 agosto), de medidas urgentes sobre fomento del empleo y protección por desempleo. En la misma se recoge la única definición legal laboral acerca del grupo: «se considerarán pertenecientes a un mismo grupo las empresas que constituyan una unidad de decisión porque cualquiera de ellas controla directa o indirectamente a las demás. Se entenderá que existe control de una empresa dominada por otra dominante cuando se encuentre en alguno de los casos del apartado 1 del artículo 42 del Código de Comercio». Sin embargo, dicha definición se recoge a unos efectos absolutamente marginales respecto a todo el régimen de los grupos: la prohibición de que se beneficien de las subvenciones públicas por creación de empleo por tiempo indefinido las empresas que contraten a trabajadores que en los 2 años precedentes hubiesen prestado servicios en el mismo grupo de empresa. Alguna sentencia ha llegado a estimar que esta definición legal tiene un alcance más amplio, debiendo aplicarse por analogía a cualquier otro litigio que obligue a identificar la presencia o no de un grupo a efectos laborales. En concreto se llegará a afirmar que «es claro que esta concepción legal del grupo de empresas expresada en el Real Decreto Ley primero y después en la Ley tiene proyección en el Estatuto de los Trabajadores; en su art. 1.2 y en las materias en que se plantea la relación jurídico-laboral con el grupo de empresas» (STS 30 junio 1993, Ar. 4939; en sentido contrario, STSJ, Valencia, 8 julio 1993, Ar. 3632). No obstante, la propia sentencia, respecto a la pretensión concretamente planteada, no lleva a la práctica este tipo de aplicación analógica, pues si efectivamente lo hubiera hecho el fallo de dicha resolución probablemente hubiera sido de signo contrario al que efectivamente se produjo en dicha ocasión.

En segundo lugar, aparecen las referencias en preceptos de carácter procesal: arts. 16.1 y 5, 80.1 b), 82.3 a) y 246 LPL. Casi todos ellos van dirigidos a asegu-

pondiente legitimación ordinaria, activa o pasiva. En todo caso conviene advertir que, desde la perspectiva procesal, se parte de la premisa de la autonomía de cada una de las personas jurídicas, sin que existan obligaciones de colaboración procesal entre las empresas que integran un grupo. Por ejemplo, como dirá el propio Tribunal Constitucional, «ni siquiera de reconocer que ambas entidades pertenecieran al mismo grupo cabría concluir sin más que, por ello mismo, les incumbiera el deber de transmitirse unas a otras las notificaciones judiciales que afectaran a ambas, en la medida en que la vinculación jurídica o económica ni anula la personalidad jurídica independiente, ni es un dato tomado en cuenta por las normas procesales para la realización de notificaciones a las partes» (STC 227/1994, de 18 de julio, BOE 18 agosto).

En tercer lugar, encontramos el art. 9.1 del Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto (BOE 12 de agosto), por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección. De nuevo, con carácter cuasi-marginal, se trata de un precepto que procede a prever el supuesto de que un trabajador vinculado a una empresa por medio de una relación laboral común promocionase al ejercicio de actividades de alta dirección en otra empresa que mantuviese con ella relaciones de grupo u otra forma asociativa similar. Es decir, contempla lo relacionado con la movilidad interempresarial dentro del grupo, si bien referido a un caso muy singular respecto de los altos cargos.

En cuarto lugar, aparece el art. 51.14 del Estatuto de los Trabajadores, en relación con las obligaciones de información y consulta a los representantes de los trabajadores en el curso de los procedimientos de despidos colectivos. En esta ocasión el precepto impone el escrupuloso cumplimiento de estas obligaciones, incluso en el caso de que la decisión haya sido tomada por un grupo que ejerce el control de la empresa afectada por la reducción de empleo; sin permitir que se pueda tomar en consideración, como causa justificativa del incumplimiento, la alegación de que la dirección del grupo no le ha facilitado a la empresa la información necesaria. Se trata de la única referencia a los grupos de toda la profunda reforma legislativa del mercado de trabajo realizada durante el año 1994. Y, curiosamente, de una modificación que no es resultado de una iniciativa propia de legislador nacional, sino que viene impuesta al mismo a partir de la Directiva 92/56, de 24 de junio 1992. En particular, la labor de transposición de esta Directiva se ha materializado en la mera transcripción literal de lo previsto en su art. 2.4, sin mayores precisiones o adaptaciones a las peculiaridades del sistema legal español.

Finalmente, recordar la aprobación de la Directiva 94/45, de 22 de septiembre (DOCE 30 septiembre), 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 empresa de dimensión comunitaria. Como es habitual, esta Directiva incorpora un mandato a los Estados miembros para dar cumplimiento lo establecido en la misma, en esta ocasión antes del 22 de septiembre de 1996. Ello obliga, por tanto, a la aprobación en el referido plazo de la correspondiente normativa nacional de transposición a la legislación laboral española.

Como previsión de futuro, también podría traerse a colación la propuesta de Directiva de sustitución de la Directiva 77/1987, sobre transmisión de empresa, que pretende incorporar, a los derechos de información y consulta en los casos de cambio de titularidad en la empresa, reglas similares para los grupos a las ya citadas en casos de despidos colectivos (Propuesta de 8 de septiembre de 1994, COM (94) 300 final, DOCE 1 octubre 1994). La hipotética aprobación de la citada propuesta, conduciría igualmente a la necesaria reforma de la legislación nacional al objeto de transponer debidamente esta materia.

Por lo demás, este vacío legal, en modo alguno se ve compensado por la presencia de una sucesiva actuación de la negociación colectiva dirigida a cubrir esta laguna. De un lado, porque dentro de la estructura de la negociación colectiva, el convenio de grupo constituye un nivel de negociación absolutamente marginal. De otra parte, porque cualquier convenio colectivo, con independencia de cuál sea su ámbito de aplicación, rara vez entra en los aspectos cruciales del régimen laboral de los grupos de empresa.

Como puede fácilmente deducirse, nos enfrentamos a un aparato legislativo ciertamente limitado, que ni siquiera llega a afrontar los temas que cotidianamente se presentan como los más relevantes tanto en la litigiosidad judicial como en el funcionamiento cotidiano de las relaciones laborales cuya conflictividad no llega a los Juzgados y Tribunales laborales.

En este contexto, no es extraño encontrarse con pronunciamientos jurisprudenciales, que comienzan por destacar el vacío legal existente y, en tal medida, la dificultad a la que se enfrentan Jueces y Tribunales en la resolución de las pretensiones que se plantean en este terreno (STS 30 junio 1993, Ar. 4939; 3 mayo 1990, Ar. 3946; STSJ, Galicia, 17 marzo 1994, Ar. 914). Las referidas sentencias no tienen más remedio que acudir bien a la teoría general de la contratación civil o bien a los Principios Generales del Derecho para solucionar los litigios que se les presentan. Eso sí, por mucho voluntarismo que muestren los integrantes del poder judicial, resulta manifiesta la inadecuación del método jurisprudencial para integrar el ordenamiento jurídico aportando soluciones, que en el mejor de los casos solventaran situaciones concretas. Desde esa perspectiva se observa cómo estos fallos judiciales difícilmente resultan extrapolables para, a partir de los mismos, efectuar una construcción global del modelo normativo. La atención en exclusiva a los Principios Generales del Derecho resulta igualmente inadecuada, dada la complejidad de los problemas jurídicos que plantean los grupos en las relaciones laborales, donde difícilmente casa, o cuando menos resulta insuficiente, la aplicación de los clásicos criterios civiles. Por ello, incluso en algunos de estos pronunciamientos, se llegan a producir soluciones de mero compromiso, atendiendo a principios de equidad jurisprudencial, en función de los resultados dañosos y perjudiciales ocasionados, dejando de lado la estricta técnica de aplicación del precepto vigente al caso concreto. En definitiva, lo que la actividad jurisprudencial en ningún caso podrá hacer es suplantar una intervención legislativa.

Por lo demás, debe tenerse presente también que la litigiosidad judicial no agota por sí sola toda la problemática jurídica derivada de los grupos de empresa. Junto a la misma, surgen aspectos relacionados con la llamada «gestión de los

recursos humanos» en el seno de los grupos que no llegan a exteriorizarse en términos procesales, pero que no por ello resulta desdeñable ni deja de reclamar debida atención por parte del jurista.

Es en estos términos que procedemos a analizar los aspectos más relevantes de la contratación laboral en relación con los grupos de empresa. En otras ocasiones ya me he ocupado de los aspectos colectivos de los grupos, por lo que en esta ocasión me voy a ceñir a los derivados de la relación individual de trabajo. En particular vamos a tratar los relativos a los partes del contrato de trabajo, la imputación de responsabilidades patrimoniales derivadas del contrato de trabajo, movilidad del personal entre empresas del mismo grupo y las reestructuraciones empresariales.

II. LA IDENTIFICACIÓN DEL EMPLEADOR COMO SUJETO DEL CONTRATO DE TRABAJO

1. La autonomía metodológica de análisis

Ante el fenómeno de los grupos de empresa parece obvio que el primero de los interrogantes que podría plantearse es el relativo a precisar quién interviene como empleador, actuando como una de las partes que integran la relación laboral. Cuando un sujeto presta servicios profesionales en el seno de un grupo, caben varias hipótesis en sede teórica respecto de con quien se vincula contractualmente: con la empresa filial para la que directamente trabaja, con la sociedad dominante del grupo de empresa, con el grupo en su conjunto, con varias empresas filiales a través de diversos contratos de trabajo a tiempo parcial, etc.

Ahora bien, como el análisis doctrinal en nuestro ordenamiento ha venido casi siempre de la mano de la exégesis de la labor precedente efectuada por jurisprudencia, rara vez se analiza esta cuestión de forma aislada. Nada se opone a que en sede judicial se pueda plantear una acción meramente declarativa, por medio de la cual se solicite quede despejada la duda acerca de quién es el sujeto que como empleador integra la relación laboral, cuando el servicio se presta en el seno de un grupo. El propio Tribunal Constitucional así lo ha reconocido expresamente, atribuyendo al orden social de la jurisdicción la competencia para resolver la correspondiente pretensión: «Lo que en realidad efectuaron tales sentencias en el orden fáctico y jurídico, fue resolver la cuestión esencial de hecho puesta en debate, de conocer quién era el 'empresario verdadero', o el sujeto procesal de la relación laboral, es decir, determinar la persona a quien como consecuencia del contrato de trabajo se prestaba éste, haciendo suyo los frutos y responsabilidades resultantes, a cuyo fin descalificaron la interposición simulada de una sola o varias personas jurídicas, que operaba como 'empresario aparente' para eludir gravosas consecuencias, abarcando por el contrario a todas las empresas del grupo solidariamente con el editor-propietario» (STC 46/1983, de 27 de mayo, BOE 10 junio).

Ahora bien, salvo en algún caso aislado, las partes no plantean una pretensión procesal de estas características. Lo usual es que la demanda no se plantee hasta que se produce una situación patológica o conflictiva en el funcionamiento de las relaciones laborales, razón por la cual en las resoluciones judiciales que se pueden estudiar al efecto la identificación del empleador constituye un mero elemento instrumental al objeto de resolver la pretensión en cada caso planteado. En muchas ocasiones el objeto a dilucidar en sede judicial es la pretendida imputación de responsabilidad derivada del cumplimiento del contrato de trabajo al grupo de empresa o a la sociedad madre; y, justamente, obiter dicta, se debe resolver en qué medida el grupo o la sociedad madre se prefiguran como el empleador a efectos laborales y, en función de ello, atribuir o no a unos u otros responsabilidades económicas frente a sus asalariados.

No obstante, una cosa es la metodología del razonamiento judicial y otra diferente la obligada imbricación en todo caso de los temas de responsabilidad del grupo con la temática de la identificación del empleador. Una vez más, el referente jurisprudencial puede inducir a error, en cuanto que no se adopte el necesario distanciamiento metodológico, para apreciar los diferentes ámbitos en los que actúan cada una de las materias objeto de análisis; de lo contrario, se puede tomar el todo por la parte.

En efecto, de un lado debe adelantarse, como posteriormente tendremos ocasión de desarrollar, que la solución a la cuestión del sujeto que actúa legalmente como empleador no solventa al completo el alcance de las responsabilidades contractuales laborales. En concreto, si bien la atribución al grupo de empresa de la condición de sujeto del contrato de trabajo trae consigo necesariamente la imputación de las correspondientes responsabilidades económico-contractuales, su negación no comporta siempre la exclusión de este tipo de responsabilidades, pues las mismas pueden derivar de otros títulos jurídicos diversos al estrictamente contractual.

De otro lado, cuestión posiblemente más relevante, la utilidad de la identificación del empleador en estos casos no se agota con los problemas de responsabilidad. Por muy central en la práctica que sean estas cuestiones de responsabilidad, junto a ellas pueden aparecer otras materias relacionadas con el régimen jurídico de la relación laboral cuyas coordenadas dependen de la identificación de las partes del contrato y de la propia pervivencia del contrato a pesar de las vicisitudes que sufra la relación laboral que discurre en el seno de un grupo. Algunos ejemplos ilustrativos de ello serían los siguientes: la determinación de la antigüedad del contrato de trabajo, en función de la cual se precisa el régimen de ciertos institutos laborales; el referente organizativo a tomar en consideración para la cuantificación de la plantilla de la empresa de menos de 25 trabajadores a efectos de fijación del tope máximo del período de prueba en trabajadores que no sean técnicos titulados; idem a efectos de la percepción del Fondo de Garantía Salarial del 40 % de la indemnización legal en un despido por causas empresariales; la posibilidad o no de reiteración de períodos de prueba en contratos sucesivos celebrados con distintas empresas, pero dándose la circunstancia de que todas ellas se integran dentro de un mismo grupo; la posible conversión de una relación laboral

de temporal en por tiempo indefinido debido a un encadenamiento de contratos temporales, sin solución de continuidad, celebrados con diversas empresas pero todas ellas pertenecientes al mismo grupo; la movilidad geográfica del trabajador entre centros de trabajo pertenecientes a un mismo grupo de empresa; el análisis de las causas justificativas en caso de reestructuraciones empresariales a través de modificaciones, suspensiones o extinciones de contratos de trabajo; el cómputo de los umbrales cuantitativos que aparecen en los arts. 40, 41 y 51 ET para diferenciar entre reestructuraciones colectivas e individuales; las subvenciones públicas a percibir en caso de contratación como medida de fomento del empleo; el número máximo de aprendices a contratar, en la medida en que éste se determina en función de las dimensiones de la plantilla de la empresa, alcance de una condena a readmitir a un trabajador tras un despido; la posible responsabilidad del conjunto de las empresas de un grupo en materia de seguridad y salud en el trabajo como consecuencia de un accidente o enfermedad profesional; la identificación del sujeto responsable de las infracciones administrativas laborales a efectos de la LISOS, etc.

Ello no supone que el tratamiento jurídico de cada una de estas cuestiones dependa inexorablemente de la respuesta que se dé al interrogante relativo a la identificación del empleador en las prestaciones laborales en el seno de los grupos. Por el contrario, cada una de esas materias, solamente apuntadas, se van a ver afectadas por factores bien diversos y, desde luego, lo que no puede pretenderse es dar una respuesta unívoca y uniforme para cada una de ellas, de forma que con automaticidad se dé la respuesta a las mismas. Por el contrario, la jurisprudencia ha tenido la oportunidad de destacar la necesaria diversidad de régimen normativo para cada una de las vertientes de los grupos. Como dirá el Tribunal Supremo. «...las consecuencias jurídico-laborales de las agrupaciones de empresas no son siempre las mismas, dependiendo de la configuración del grupo, de las características funcionales de la relación de trabajo, y del aspecto de ésta afectado por el fenómeno de la pluralidad (real o ficticia) de empresarios.» (STS 3 mayo 1990. Ar. 3946).

Ahora bien, lo que igualmente resulta patente es que concurre un elemento clave inicial y común a todos estos aspectos, cual es el relacionado con la identificación del empleador. Ello nos obliga no sólo a tratar en primer lugar esta cuestión, sino también a procurar deslindarlo de la vinculación tan íntima que se suele efectuar de la misma con la relativa a la responsabilidad patrimonial del grupo frente a las deudas laborales.

2. Práctica convencional y noción legal de empleador

La fórmula generalizada de contratación en nuestro sistema de relaciones laborales se corresponde con la celebración del contrato de trabajo actuando como empleador las diferentes sociedades filiales integradas en el grupo, en correspondencia a su personalidad jurídica propia y diferenciada del conjunto de la unidad grupal. El grupo de empresa como tal solamente aparece como parte contractual en lo laboral cuando existe una sociedad «holding» que aparece como entidad

madre del grupo y, además, lo hace exclusivamente en sus relaciones con aquellos empleados que prestan servicios directamente a la dirección en la cúspide del grupo. Respecto al resto de los trabajadores, los mismos se vinculan contractualmente de forma directa y diferenciada con cada una de las sociedades filiales, sin relacionarse jurídicamente con el grupo como tal.

Frente a ello, el Estatuto de los Trabajadores guarda un absoluto silencio, constituyendo la expresión más palpable de la anomia legislativa en materia de grupos de empresa por parte de la normativa laboral.

Para empezar conviene advertir que a la hora de fijar los elementos definitivos de la relación laboral y, por extensión, a la hora de determinar el ámbito de aplicación del ordenamiento laboral, viene siendo tradicional que el punto de atención se centre en la persona del trabajador. Ello se explica fácilmente, si se tiene presente que las notas singulares, que diferencian a la relación laboral de cualquier otra figura contractual civil, mercantil o administrativa, se encuentran en la forma como se ejecuta la actividad profesional por el trabajador; es decir, el hecho de que ésta se efectúe por cuenta ajena y, sobre todo, en régimen de dependencia jurídica. A la postre, esta prevalencia de la forma de la prestación de servicios en el deslinde conceptual conduce a la centralidad de la persona del trabajador y, por derivación, a una indefinición de la persona del empleador desde el punto de vista legal.

Tal circunstancia resulta evidente cuando se efectúa el contraste entre los apartados primero y segundo del art. 1 del Estatuto de los Trabajadores: apartado primero dirigido a definir al trabajador y el apartado segundo a proporcionar la noción del empresario. La redacción del precepto llega a tal extremo que se llega a afirmar, por supuesto con absoluta incorrección, que «la presente Ley será de aplicación a los trabajadores», como si se tratara de una legislación de aplicación unilateral a sólo una parte de la relación contractual y no resultaran incluidos dentro de su ámbito los propios empresarios. Pero, más relevante aún resulta el hecho de que la definición principal se encuentra en el apartado primero, relativa a la actividad del trabajador, en tanto que noción de empresario contenida en el apartado segundo parece que no posee ningún valor, constituye una mera reiteración a la inversa de lo ya afirmado en el primer apartado. Con ello se proporciona un concepto negativo de empresario, en la medida en que se le define con carácter reflejo a la idea principal que es la de trabajador: serán empresarios todos aquellos «que reciban la prestación de servicios de las personas referidas en el apartado anterior».

En todo caso, esa forma de delimitación de la persona del empleador no deja de tener su importancia, pues con ello lo que se quiere indicar básicamente es que las características personales, profesionales, jurídicas, económicas o sociológicas de quien actúa como empleador resultan absolutamente irrelevantes a la hora de marcar las fronteras de las relaciones jurídicas sometidas al Derecho del Trabajo. Frente a la multiplicidad de situaciones grises que aparecen en el tráfico jurídico y que marcan el límite del ordenamiento laboral, el legislador no desea que éstas se vean incrementadas por la forma de exteriorización del empleador. Se opta inicialmente por una definición omnicompreensiva de la persona del empleador

actuando éste como parte del contrato de trabajo allí donde recibe la prestación de servicios por cuenta ajena y en régimen de subordinación, siendo indiferente la forma como este sujeto se presenta en el tráfico jurídico.

Ahora bien, como derivación, esa falta de atención legal a la persona empleador en determinadas ocasiones sí que provoca ciertos problemas, precisamente derivados de la ausencia de precisión legal. Esto es justamente lo que sucede con los grupos de empresa y los problemas anejos al mismo de identificación de la persona que actúa como empleador y sujeto del contrato de trabajo. Es evidente que en estos casos concurre un interrogante manifiesto en orden a precisar quién es el sujeto que recibe la prestación laboral del trabajador, pues de forma inmediata lo puede hacer la empresa filial, pero por extensión también se da el caso de grupo en su conjunto o en la sociedad madre en los casos de un holding.

Eso sí, en el art. 1.2 ET aparece una referencia explícita al empresario como «aquellas «personas, físicas o jurídicas, o comunidades de bienes»; expresión que, por algún valor interpretativo ha de tener a la hora de solventar la cuestión aquí planteada. En efecto, cuando menos es obvio que, en sentido negativo, el precepto mencionado menciona a los grupos de empresa como posibles titulares de la condición de empleador. Lo más lógico, pues, es pensar que a estas alturas se trata de una opción consciente y voluntaria por parte del legislador. Ello podría llevar a valorar como prevalente la opción de asignar la condición de empleador a las empresas filiales integradas en el grupo, en la medida en que éstas tengan personalidad jurídica independiente. Ello se ve reforzado por el hecho de que la primera referencia en este art. 1.2 lo es a todo tipo de personas, sean éstas físicas o jurídicas: mayor abundamiento, la reforma del ET de 1994, por medio de la Ley 11/94 incorporó una modificación de este apartado segundo como consecuencia de la legalización de las Empresas de Trabajo Temporal, sin aprovechar la oportunidad para introducir aquí también algún tipo de mención a los grupos de empresa; o, en todo caso, una mención mucho más significativa si se recuerda la presentación de concretas enmiendas de grupos parlamentarios, siguiendo el documento de CC.OO. y UGT sobre «Alternativas de los Sindicatos sobre la Reforma Laboral», que pretendían que se incorporara a la legislación laboral el fenómeno de los grupos de empresas. Asimismo, resulta curioso que el art. 2 LISOS, al precisar quiénes pueden ser sujetos responsables de una infracción administrativa en materia social, se refiere de nuevo a «las personas físicas o jurídicas o las comunidades de bienes»; constituiría este precepto un refuerzo adicional a una intencionada exclusión de los grupos de empresas, como centros de imputación de responsabilidades jurídicas en el ámbito del ordenamiento laboral.

En los primeros años de vigencia del Estatuto de los Trabajadores se proyectó un intento de atribuir a los grupos de empresa la condición de empleador y hacerlo por medio de la referencia a las «comunidades de bienes» contemplada en el propio art. 1.2 ET. En la propia jurisprudencia, si bien fuera de modo aislado, se llegó a utilizar este criterio interpretativo e incluso en tiempos recientes se ha apelado a ello:

«...al ser empresarios conforme a dicho precepto, todas las personas físicas o jurídicas o comunidades de bienes que reciban la prestación de servicios de

personas referidas en el apartado anterior, el ordenamiento jurídico amplía el concepto de empresario o empleador, a efectos de aplicación de las normas laborales, incluyendo dentro de aquél un tercer tipo constituido por las comunidades de bienes, fórmula amplia y genérica que, como dice la doctrina, hay que entender referida a las agrupaciones con personalidad temporales o permanentes, así como a los grupos de empresas estén o no situados en España.» (STS 23 junio 1983, Ar. 3043; en sentido contrario, STS 29 junio 1989, Ar. 4854).

«La insuficiente regulación legal de las agrupaciones de empresa en el ámbito laboral, con la excepción de la norma incluida en el art. 1.2 del Estatuto de los Trabajadores de que 'a los efectos de esta Ley, serán empresarios todas las personas, físicas o jurídicas, o comunidades de bienes que reciban la prestación de servicios de las personas referidas en el apartado anterior', por lo que al reconocer la posibilidad de que las comunidades de bienes pueden ser empresarios, se está admitiendo la alternativa de asignar la cualidad de empleador a entes desprovistos de personalidad jurídica, lo que permite el tratamiento legislativo laboral del Grupo de Empresas, integrado por personas físicas o jurídicas, a la manera de las Comunidades de Bienes que, según el meritado precepto del Estatuto de los Trabajadores, tienen la condición legal de empresarios, con la capacidad para contratar a trabajadores y desarrollar relaciones laborales con los mismos, de modo que aunque desde el punto de vista jurídico formal los componentes del Grupo de Empresas gozan de autonomía y de personalidad jurídica propia como personas físicas o jurídicas y como empresas diferenciadas, hay que reconocerle una personalidad en el ámbito laboral como si se tratara de una sola empresa.» (STSJ, Andalucía/Málaga, 11 enero 1994, Ar. 298; en la misma línea, STSJ, Galicia, 17 marzo 1994, Ar. 914).

A mi juicio, sin embargo, esa pretensión de incorporar al grupo como empleador a través de la noción de la comunidad de bienes resulta voluntarista en exceso, pues no resiste el embate cuando se procede a enumerar los rasgos caracterizadores de la comunidad de bienes como institución y su pretendida identificación en el fenómeno de los grupos de empresa. En efecto, como señala el art. 392 del Código Civil, «hay comunidad de bienes cuando la propiedad de una cosa o de un derecho pertenece pro indiviso a varias personas». Y, justamente, en los grupos se suele dar lo contrario a lo que denominaríamos vulgarmente la «confusión de patrimonios» típica de la comunidad de bienes; en el grupo no existe pro indiviso alguno, sino todo lo contrario: la asignación precisa e independiente de concretos bienes y derechos a cada una de las personas jurídicas que se integran dentro del grupo, sin perjuicio de que ello se pueda ver complementado hacia el exterior con ciertas conexiones de la titularidad societaria. La comunidad de bienes es curiosamente la antítesis del grupo de sociedades. La comunidad tiene como referente típico una forma embrionaria y escasamente estructurada de coordinación entre personas; se trata de un ente que ni siquiera llega a adquirir personalidad jurídica propia, por su falta de consistencia y formalización de las relaciones entre los sujetos que la integran, si bien el ordenamiento jurídico considera necesario atribuirle cierta capacidad de actuación en el tráfico jurídico. En las antípodas se sitúa el referente típico del grupo de empresa, que viene a constituirse por un

más compleja de articulación de la personalidad jurídica, siendo de ordinario una agrupación de personas jurídicas independientes, donde desde luego no concurre propiedad pro indiviso de bienes y derechos. Incluso la forma paradigmática de grupo, el holding, estructura su propia dirección unitaria a través de una entidad: la empresa madre, que por sí sola tiene personalidad jurídica propia, por constituirse como sociedad mercantil o civil por sí misma. Dicho gráficamente, mientras que la comunidad de bienes se corresponde con modelos de sociedad post-industrial, el grupo se alinea sobre todo con modelos de sociedad post-industrial.

Por ello, parece razonable pensar que cuando el legislador introduce la mención a las comunidades de bienes en el art. 1.2 ET como posible sujeto empleador, lo hace exactamente pensando en esas formas embrionarias y escasamente estructuradas de agrupación de personas físicas: comunidades de vecinos, comunidades de regantes, etc.

Como conclusión, la legislación laboral vigente omite conscientemente referencia al grupo de empresa en el elenco de sujetos que actúan como empleador, optando por dar preferencia a la actuación de la empresa filial con personalidad jurídica independiente como sujeto del contrato de trabajo.

3. Fraude de Ley y grupo ficticio

La conclusión anterior no es óbice para que en singulares y muy concretas ocasiones la jurisprudencia pueda llegar a la conclusión de que se dan supuestos de hecho en los que cabe imputar la condición de empleador al grupo en su conjunto. Eso sí, en tales casos el argumento ya no puede ser la presencia de una comunidad de bienes en el grupo o bien la voluntad del legislador de atribuir forma generalizada al grupo la condición de empleador. Más bien se trata de supuestos excepcionales que, como tales, confirman la regla general. Supuestos excepcionales, en la medida en que, una vez rechazada la posibilidad de deducir una interpretación extensiva del art. 1.2 ET, la única institución a la que cabe acudir es al fraude de Ley: «...los actos realizados al amparo del texto de una norma que persigan un resultado prohibido por el ordenamiento jurídico o contrario a lo que se considerarán ejecutados en fraude de ley y no impedirán la debida aplicación de la norma que se hubiere tratado de eludir.» (art. 6.4 CC).

Se trata, en definitiva, de casos en los que se acude a la institución de la personalidad jurídica independiente de cada una de las empresas integradas en el grupo con un móvil estrictamente fraudulento, de evitar en nuestro caso tener que soportar las cargas y obligaciones impuestas por el ordenamiento laboral a las empresas como garantía de la posición jurídica del trabajador. De este modo, la constitución del grupo de empresa ha de tener como una de sus finalidades principales evitar la imputación al grupo de la condición de empleador a efectos laborales, intentando así eludir a determinados efectos la aplicación de ciertas normas laborales.

Ahora bien, ello comporta la presencia de lo que denominaríamos grupos de empresa ficticios, en los cuales la pluralidad de empresas constituiría una me

pero con presencia de una empresa unitaria; esto es, la presencia de sólo dos niveles de la estructura empresarial compleja, con total ausencia del tercer nivel. Se trataría de la expresión patológica del fenómeno grupal, que como ya en su momento indicamos no puede confundirse con una realidad mucho más rica y existente efectivamente en la actividad económica cotidiana. En suma, podrá imputarse la condición de empleador al grupo allí donde realmente no exista grupo, sino una sola empresa con apariencia formal de grupo; dicho en otros términos, allí donde exista un grupo de sociedades desde el punto de vista mercantil, pero que desde el punto de vista laboral exista sólo una unidad económica y social exponente de la presencia de una empresa unitaria que no alcanza a poder ser considerada como grupo.

Precisamente por ello la única institución a la que cabe acudir es al fraude de Ley civil, aplicándose los criterios propios de esta institución. Como se dirá con claridad en una resolución judicial, «...es necesario que el grupo de empresa haya actuado en fraude de ley, haciendo una utilización abusiva de la personalidad jurídica independiente de cada una de las empresas en perjuicio de los trabajadores, de forma que se produzca un abuso de derecho o ánimo defraudatorio en base al cual las empresas establezcan una trama jurídica que disfrace situaciones de hecho, en las que en realidad se actúe como una sola entidad empleadora bajo la apariencia formal de distintas empresas con personalidad jurídica independiente.» (STSJ, Cataluña, 15 febrero 1994, Ar. 570).

Ello explica que, cuando la jurisprudencia acude a este mecanismo del fraude de ley, adopte cada vez más una lectura eminentemente restrictiva de los supuestos que permiten proceder a levantar el velo de la personalidad jurídica, exigiendo la concurrencia de circunstancias relativamente extraordinarias. Desde este punto de vista, se observa cómo la jurisprudencia, inicialmente más generosa, en los momentos actuales ha procedido a exigir con rigurosidad la presencia de circunstancias muy especiales para romper con las barreras establecidas con la constitución de personas jurídicas independientes. En términos descriptivos, estos elementos de obligada concurrencia a juicio de la jurisprudencia serían los siguientes:

a) Sistema de gobierno unitario, con relación vertical de dominación (STS 5 marzo 1985, Ar. 1274; 24 julio 1989, Ar. 5908; 6 mayo 1981, Ar. 2103; 8 octubre 1987, Ar. 6973; 6 marzo 1991, Ar. 1834). A tal efecto es bastante habitual que se utilice como indicio de la dirección unitaria la identidad de personas en los órganos de dirección de las sociedades integrantes del grupo. A través de ello se viene a exigir que nos encontremos en presencia de un fenómeno de agrupación de empresa de lo que hemos denominado grupos por subordinación, excluyendo cualquier forma de agrupación por coordinación. Se trata de imponer la presencia de relaciones internas entre las empresas del grupo expresivas de una unidad sólida y compacta, más allá de la autonomía de que pueda gozar cada una de las empresas filiales, que muestre que las mismas se encuentran sometidas a las pautas de gestión empresarial dictadas desde la cúspide del grupo. Si bien la jurisprudencia no haga apelación directa a ello, para la determinación de las situaciones en las que es posible advertir esta relación de dominación unitaria...

car de forma analógica las reglas establecidas al efecto en el art. 42 del Código de Comercio, que al fin y al cabo no hace otra cosa que transponer a la legislación española previsiones similares de disposiciones comunitarias: «...cuando siendo socio de otra sociedad, se encuentre con relación a ésta en alguno de los casos siguientes: a) posea la mayoría de los derechos de voto; b) tenga la facultad de nombrar o de destituir a la mayoría de los miembros del órgano de administración; c) pueda disponer, en virtud de acuerdos celebrados con otros socios de la mayoría de los derechos de voto; d) haya nombrado exclusivamente con sus votos la mayoría de los miembros del órgano de administración». Para apreciar la concurrencia de los casos anteriores «se añadirán a los derechos de voto de la sociedad dominante los que correspondan a las sociedades dominadas por éstas así como a otras personas que actúen en su propio nombre pero por cuenta de alguna de aquéllas».

b) Conexiones económicas y financieras entre las empresas integradas del grupo, que dé lugar a situaciones de confusión de patrimonios sociales por existencia de caja única (STS 11 diciembre 1985, Ar. 6094; 8 octubre 1987, Ar. 6973; 10 noviembre 1987, Ar. 7838; 8 junio 1988, Ar. 5256; 6 marzo 1991, Ar. 1834; 30 enero 1990, Ar. 233). Como indicio se utiliza, por ejemplo, la existencia de oficinas comunes a todas las sociedades del grupo, uso de almacenes comunes (STSJ, Cataluña, 15 febrero 1994, Ar. 570; 9 febrero 1987, Ar. 800). A partir de este momento, se van a ir añadiendo otro conjunto de factores que ya no se refieren a elementos comunes al conjunto de los grupos de empresa por subordinación, sino que por el contrario pueden manifestar situaciones irregulares, en el sentido de que son datos que nos sacan a la luz la existencia de un grupo ficticio. Así, en esta ocasión la pura apariencia de grupo se enfoca desde el punto de vista económico; se advierte la ausencia de identidad de las empresas que integran el grupo, al no existir un conjunto de bienes, muebles o inmuebles, destinados singularmente al desarrollo de la actividad propia de cada empresa. Por ello no basta con la mera interrelación societaria en el seno del grupo, vía control accionario de unas empresas respecto de otras, pues esto suele ser común a todos los grupos reales: «...que una empresa tenga acciones en otra o que varias empresas lleven a cabo una política económica de colaboración no comporta, necesariamente, la pérdida de su independencia a efectos jurídico-laborales» (STS 3 mayo 1990, Ar. 3946). A tal efecto, la jurisprudencia se centra sobre todo en lo que denomina la confusión de patrimonios, que se produce justamente cuando tras cada personalidad jurídica independiente no se advierte una realidad económica diferenciada.

c) Apariencia externa de unidad empresarial (STS 8 octubre 1987, Ar. 6973; 10 noviembre 1987, Ar. 7838; 12 junio 1988, Ar. 5802; 22 diciembre 1989, Ar. 9073; 19 noviembre 1990). Como indicio, por ejemplo, se utiliza el hecho de que se emplee por parte del grupo una sola denominación, presentándose a los terceros con el mismo nombre comercial (STSJ, Cataluña, 15 febrero 1994, Ar. 570). Se trata de un elemento que se suele emplear por la jurisprudencia 'ex abundantia', a veces como mera reiteración de algo ya dicho con precedencia y, en todo caso, sin mayor precisión de lo que se quiere indicar con ello. En unas ocasiones...

de empresa, como una unidad en lo económico, que hace pensar a quienes se relacionan de buena fe con sus empresas que tras las mismas se encuentra una entidad de superior solidez económica. En otras ocasiones, quizás las más significativas, se quiere indicar algo más: que la entidad actúa en apariencia no como si de un grupo de tratara sino como si fuera una única empresa.

d) Funcionamiento integrado de la organización del trabajo entre las respectivas empresas que componen el grupo (STS 31 enero 1991, Ar. 200), llegando a exigir que se dé una prestación de trabajo indistinta o común, simultánea o sucesiva, en favor de varios empresarios (STS 17 junio 1978, Ar. 2247; 29 marzo 1978, Ar. 1111; 6 mayo 1981, Ar. 2103; 11 diciembre 1985, Ar. 6094; 3 marzo 1987; 8 junio 1988, Ar. 5256; 12 julio 1988, Ar. 5802; 1 julio 1989; 27 septiembre 1989, Ar. 6488; 22 enero 1990, Ar. 180; 30 enero 1990, Ar. 233; 3 mayo 1990, Ar. 3946; 19 noviembre 1990; 6 marzo 1991, Ar. 1834; 30 junio 1993, Ar. 4939). Por tratarse del dato más prototípicamente laboral, éste último viene a ser aquél al que se le presta mayor atención por las sentencias que se vienen dictando en los últimos años, estando presente su mención en casi todas ellas. Ahora se trata de comprobar la presencia de una única empresa, con ausencia de un auténtico grupo de empresa, desde la perspectiva de la gestión de personal. Consiste en principio en analizar la existencia de una plantilla única, para lo que se utiliza la expresión «confusión de plantillas», que se entiende se produce cuando se utiliza a trabajadores indiferenciadamente para prestar servicios a diversas empresas del grupo a un mismo tiempo, cuando es habitual que un trabajador sea destinado según necesidades a diversas empresas filiales como si de un mero cambio de puesto se tratara o vía contrataciones encadenadas y cuando se produce una dislocación entre quien formalmente aparece como empleador y quien de facto recibe la utilidad patrimonial de los servicios profesionales realizados. Así se dirá, por ejemplo, que «...para que la condición de empresario recaiga en el grupo se precisa no sólo esa dirección común, sino que, además incida en el ámbito de las relaciones laborales, de tal forma que el receptor de los servicios sea el grupo y no la sociedad» (STSJ, País Vasco, 21 marzo 1994, Ar. 973). A veces, esa confusión de plantillas se intenta ocultar bajo la formalización de contratos a tiempo parcial con cada una de las aparentes empresas, lo que viene a ser rechazado por la jurisprudencia: «...pese a que aparentemente sean dos los contratos suscritos a tiempo parcial por el actor con dos distintas empresas, lo ciertos es que en el ánimo de las partes existió la unidad de contratación, al ser un mismo Director General el que regía ambas empresas, en el momento de recibir la oferta de trabajo; ser una misma la función que debía realizar en ellas; percibía un mismo sueldo mensual de ellas, las dos empresas formaban parte de un mismo grupo» (STS 13 julio 1990, Ar. 6112).

e) Utilización abusiva de la personalidad jurídica independiente de cada una de las empresas en perjuicio de los trabajadores (STS 30 enero 1990, Ar. 233; 3 mayo 1990, Ar. 3946; 4 mayo 1990, Ar. 3960; 24 septiembre 1990, Ar. 7045; 31 enero 1991, Ar. 200; 22 marzo 1991, Ar. 1889). En gran medida en este elemento se encuentra el resultado o consecuencia de lo que se busca, es decir, constatar la presencia de un comportamiento fraudulento por un uso prohibido de la figura de la personalidad jurídica independiente, aun cuando se produzca a veces una

cierta confusión o identificación entre el fraude de ley y el abuso de derecho. Por ello, en muchas ocasiones, más que de un nuevo requisito se trata de la constatación última del fraude, derivada de la presencia de los anteriores elementos, deducidos a su vez de un conjunto de indicios o datos fácticos que concurren en cada caso concreto. Pero también cabe advertir la imposición de un elemento adicional que debe estar presente en el fraude de ley a tenor del art. 6.4 CC: la persecución de un resultado prohibido por el ordenamiento; en esta ocasión, que toda la actuación del grupo ficticio lo es a los efectos de ocasionar un perjuicio en los trabajadores. Esto es, la mera actuación como grupo ficticio, la mera irregularidad formal en el uso de las norma sobre la personalidad jurídica, en sí misma no comporta fraude de ley, si la misma no viene acompañada de un perjuicio concreto. En definitiva, ha de concurrir un daño en los derechos subjetivos e intereses legítimos de quien reclama judicialmente, provocado justamente con ese uso fraudulento de la figura de la personalidad jurídica, a través de la conformación de grupos ficticios.

Así, se afirmará por las sentencias que «...es perfectamente legítima la configuración como grupo de empresas para actuar en el mercado, sin que ésto, por sí sólo, suponga que las distintas empresas del grupo deban responder solidariamente de las obligaciones laborales contraídas por cualquiera de ellas, puesto que la personalidad jurídica —o física— de cada una es independiente y no se produce una confusión de personalidad por el hecho de que se haya seguido la estrategia de actuar como grupo empresarial, lo que, en principio, es perfectamente legítimo si se respetan las disposiciones legales y no se utiliza de forma torticera y abusiva en fraude de los derechos de los trabajadores, esta posibilidad legal» (STSJ, Cataluña, 15 febrero 1994, Ar. 570).

Como colofón, la jurisprudencia suele acompañar la exigencia de estos elementos ilustrativos de un grupo ficticio, de una relevante regla procesal, que expresa una nueva vuelta de tuerca en orden a convertir en cada vez más restrictivos los supuestos de imputación al grupo de la condición de empleador a efectos laborales. Me refiero ahora a la atribución de la carga de la prueba de la existencia del grupo y de sus particularidades a quien reclama judicialmente, es decir, a los trabajadores que pretenden hacer valer los efectos jurídico-laborales atribuidos a los mismos. Eso sí, «...esta carga no ha de llegar necesariamente a la demostración de todas las interioridades negociales o mercantiles del grupo, pero sí ha de alcanzar a las citadas características especiales que tienen relevancia para las relaciones de trabajo...» (STS 3 mayo 1990, Ar. 3946; 22 enero 1990, Ar. 180; 11 diciembre 1985, Ar. 6094; 23 junio 1983, Ar. 3043). Así, por ejemplo, allí donde el trabajador reclamante ha prestado servicios indistintamente para las diversas empresas del grupo se presume que la relación laboral ha de jugar para todas y cada una de ellas (STS 7 diciembre 1987, Ar. 8851).

En resumen, parece advertirse en nuestra jurisprudencia de los últimos años una evolución paulatina hacia la generalización de la prevalencia de la formalidad de la persona jurídica, con una aceptación de la ruptura del velo jurídico en situaciones cada vez más excepcionales. El número de requisitos acumulados y la intensidad con la que se exigen éstos conduce en la práctica a que resulte más

rialmente imposible atribuir la condición de empleador al grupo de empresa, por incurrir su actuación en fraude de ley.

A veces, la lectura dada a ciertos elementos es tan cerrada, que se le vienen a exigir al grupo ficticio datos que ni siquiera están presentes en una empresa unitaria con pluralidad de centros de trabajo. Tal sucede, por ejemplo, con ciertas interpretaciones que parecen deducirse del requisito de la confusión de plantillas, pues ésta se entiende en unos términos que no se da ni siquiera entre los diversos centros de trabajo de una empresa unitaria con una sola sociedad mercantil no constituida en grupo de empresa. En efecto, la propia idea de centro de trabajo en una empresa unitaria es el exponente de una cierta autonomía organizativa desde el punto de vista de los grupos de empleados destinados a cada uno de los centros de trabajo como unidades productivas autónomas; en estos casos, lo generalizado es que no se produzcan transferencias de personal de unos centros de trabajo a otros, particularmente cuando se encuentran geográficamente distantes. Lo decisivo, eso sí, ha de ser que se dé ese llamado funcionamiento integrado de la empresa desde el punto de vista laboral, que manifieste una única dirección de personal a todos los efectos desde la cúspide del grupo, que puede demostrarse a través de la llamada confusión de plantilla, pero que puede probarse a través de otra serie de elementos fácticos. Por ello, no es descartable que pueda existir un grupo de empresa ficticio sin llegar a darse una auténtica confusión de plantillas. Más bien habría que decir que la citada confusión de plantilla constituye un elemento indiciario relevante para apreciar este tipo de grupos ficticios, pero a la inversa que su ausencia no nos debe llevar necesariamente al rechazo con seguridad de la concurrencia de estos falsos grupos.

Algo similar, aunque en mucha menor medida, se podría afirmar respecto de la confusión de patrimonios: constituye un elemento indiciario de indudable trascendencia, pero que no debe elevarse a la categoría de condición 'sine qua non' para la imputación de la condición de empleador al grupo en su conjunto. No puede olvidarse que allí donde se produce una actuación fraudulenta, siempre se intenta ocultar bajo la apariencia de la configuración de una determinada institución jurídica, un comportamiento prohibido por el ordenamiento jurídico. Así, no es descartable que la ficción del grupo de empresa en ocasiones pueda llevarse al extremo de formalizar una teórica división patrimonial, aun cuando se haga un uso diferenciado de bienes por parte de las diferentes sociedades integradas dentro del grupo. Por ello, insisto, la confusión de patrimonio no puede entenderse en el sentido literal de la expresión. De nuevo se podría traer a colación la diferenciación entre el primer nivel —centro de trabajo— y segundo nivel —empresa—. Por ejemplo, la realización de actividades de las diferentes sociedades del grupo en las mismas oficinas o locales puede ser determinante para apreciar la presencia de un grupo ficticio; pero, en los mismos términos, el hecho de que no suceda así, no significa rechazar de plano el que nos encontremos ante un grupo ficticio, pues la pluralidad de locales sólo puede ser indicativo de la presencia de una pluralidad de centros de trabajo, pero no de una pluralidad de empresas.

Por último, si se fuerza la exigencia del principio de imponer la carga probatoria a quien alega la presencia del grupo ficticio, también nos podemos encontrar

con resultados rechazables por lógica de imposibilidad de demostrar a todos los efectos el comportamiento fraudulento. En efecto, conviene no olvidar que por su propia naturaleza el fenómeno económico de los grupos desde el punto de vista jurídico resulta especialmente escurridizo, donde los datos de conexión interna entre las empresas del grupo no siempre están al alcance de los terceros —trabajadores, acreedores, etc.— que se relacionan con el grupo como tal. Por ello, una estricta exigencia de la carga probatoria en términos prácticos puede colocar en situación de indefensión procesal a estos terceros que entran en contacto con el grupo, sea éste real o ficticio.

En definitiva, intuitivamente puede pensarse que la exigencia de todos y cada uno de los elementos antes descritos, si se lleva hasta sus últimos extremos, puede tener una repercusión muy diversa, según el tipo de grupos ficticios a los que nos estemos refiriendo. En concreto, una lectura sesgada de las sentencias dictadas en los últimos años podría provocar que la institución del fraude de ley a estos efectos sólo pudiera ser de aplicación a los grupos de muy pequeñas dimensiones, lo que yo denominaría grupos ficticios «familiares», que ocultan la constitución de una pluralidad de sociedades por parte de una sola persona física, colocando como intermediarios a familiares, amistades muy directas o los propios empleados-directivos de la empresa única (por todas, STSJ, Andalucía/Málaga, 11 enero 1994, Ar. 298; STSJ, Asturias, 25 febrero 1994, Ar. 518). Por contra, en cuanto se ascendiera un poco en las dimensiones de la actividad empresarial, fuera posible diferenciar entre varios centros de trabajo, compartimentar así mínimamente la plantilla de la empresa y efectuar una pequeña fragmentación del patrimonio único, se escaparía de los intensos elementos a imponer para la presencia de un grupo ficticio. Es decir, se permitiría «escapar» a empresas unitarias de dimensiones medianas, que como tales tienen una capacidad mínima de configuración a efectos meramente formales de unidades diferenciadas, a pesar de que existiera lo que los franceses han denominado una unidad económica y social.

III. LA IMPUTACIÓN DE RESPONSABILIDADES PATRIMONIALES AL GRUPO

Como es bien sabido, los esquemas propios de la autonomía tradicionalmente asignada a las personas jurídicas conduce, por propia esencia, a la limitación de su responsabilidad patrimonial, que no puede ir más allá de los bienes de su titularidad; sin poder atacarse, por tanto, el patrimonio correspondiente a las personas, físicas o jurídicas, titulares de la correspondiente entidad independiente.

Precisamente, como ya indicamos, el número más alto de litigios en sede procesal relacionados con el grupo de empresa se da cuando los trabajadores, frente a situaciones de insolvencia de la empresa que se presenta como su empleadora, pretende satisfacer sus créditos laborales con bienes titularidad de otras empresas del mismo grupo.

Reiterando la conclusión básica del apartado precedente, el silencio de la legislación laboral acerca del fenómeno de los grupos, conduce a la atribución con carácter general a las empresas filiales de la condición de empleador y, conse-

titular de estas empresas filiales, la responsabilidad del cumplimiento de las deudas laborales derivadas de la ejecución del contrato de trabajo. Así se afirmará, por ejemplo, que «...aun cuando las tres empresas estuviesen comprendidas en el denominado Grupo, ello carece de trascendencia al efecto de implicarles en una responsabilidad solidaria, ya que estos 'grupos de empresas' (concepto equivalente al 'holding' del derecho anglosajón) carecen de ordenación legal en nuestro ordenamiento jurídico y por tanto no interfieren en absoluto en la plena e independiente personalidad jurídica de cada una de las sociedades que lo componen, ni en la vinculación laboral de los trabajadores adscritos a ellas, aun cuando lógicamente puedan existir directrices concordantes en aspectos comerciales, publicitarios, de mercado, etcétera» (STCT 18 marzo 1981, Ar. 1917).

Ahora bien, en las mismas ocasiones y con los mismos requisitos antes estudiados, en los que la jurisprudencia advierte la presencia de un grupo ficticio, estas sentencias proceden a adentrarse en la realidad económica de fondo, aceptan superar las barreras levantadas inicialmente por la personalidad jurídica y, en definitiva, proceden a extender la responsabilidad por las deudas laborales al conjunto del patrimonio de las sociedades que integran ese grupo ficticio. En tales supuestos, el levantamiento del velo se materializa en la atribución de una responsabilidad solidaria a todas las entidades que, en el seno de estos grupos, gozan formalmente de personalidad jurídica; con ello, la posibilidad de que los trabajadores puedan exigir la satisfacción de sus créditos laborales, indistintamente, frente a cualquier bien titularidad de cualquiera de las citadas entidades; procediendo a reclamar, primero, la condena en cognición al conjunto de las sociedades y, sucesivamente, a solicitar en ejecución los correspondientes embargos de bienes.

De forma generalizada la jurisprudencia, siempre que ha extendido la responsabilidad patrimonial al conjunto de las entidades con personalidad jurídica integradas en el grupo, ha calificado esta responsabilidad como «solidaria». Sin embargo, rara vez ha explicitado las razones por las que considera que esta responsabilidad debe ser de carácter solidario. Prácticamente lo da por supuesto, parece que no se ha planteado duda sobre el particular, en particular no se ha preguntado el por qué responsabilidad solidaria y no subsidiaria, mancomunada o parciaria. Al respecto conviene recordar que como regla general en el Derecho Privado la responsabilidad solidaria no se presume. Tal como establece el art. 1137 CC, «...la concurrencia de dos o más acreedores... en una sola obligación no implica que cada uno de aquellos tenga derecho a pedir... íntegramente las cosas objeto de la misma. Sólo habrá lugar a esto cuando la obligación expresamente lo determine, constituyéndose con el carácter de solidaria». Frente a ello, lo único que se aduce es la presencia de supuestos concretos legales —por ejemplo, arts. 42,43 y 44 ET— donde se recoge una responsabilidad solidaria (STS 7 diciembre 1987, Ar. 8851). Pero el argumento parece de cierta debilidad, dado que si la responsabilidad solidaria no se presume, tampoco parece que pueda extenderse por analogía a supuestos no expresamente contemplados en dichos supuestos.

A mi juicio, sin embargo, resulta plenamente razonable imputar en estos casos una responsabilidad de tipo solidario. Sin decirlo expresamente, la jurisprudencia de rigor lo que hace es aplicar nuevamente la institución del fraude de ley

Efectivamente, conforme al art. 6.4 CC la sanción prevista para los casos de fraude de ley es la debida aplicación de la norma o institución de la que se pretenda escapar con el referido fraude. Y si, justamente, el fraude consiste en utilizar la institución de la personalidad jurídica persiguiendo una limitación de responsabilidad no querida por el legislador, la forma lógica de atacar ese fraude es recurrir a una persona jurídica ficticia y hacer responsable de las deudas laborales: totalidad del patrimonio del grupo; resultado que exactamente se consigue con la responsabilidad de carácter solidario, no bastando con la responsabilidad mancomunada o la subsidiaria.

Con ello, podría darse por completo el presente apartado, referido a la responsabilidad patrimonial, entendiéndose que se trata de una mera consecuencia automática de la respuesta dada al interrogante de la identificación del empleador. Sin embargo, ello no es suficiente, por cuanto que adicionalmente hay que preguntarse si la calificación del grupo como empleador constituye el único presupuesto legal de imponer este tipo de responsabilidades, solidarias o subsidiarias.

En efecto, se observa como en ocasiones la jurisprudencia, también obteniendo idéntico resultado de imputación de responsabilidades solidarias, sin necesidad de entrar en la resolución de la cuestión relativa a la identificación del empleador, incluso partiendo de la aceptación de que es la empresa o sociedad filial la que actúa como sujeto empleador no solamente en términos formales. En la práctica, en todas las ocasiones en que así sucede no llega a apreciarse la existencia de diferencias entre las diversas resoluciones judiciales, pues a la postre el conculcarse con los requisitos exigidos se identifica con los previamente enumerados. En consecuencia, se trata de una diferente metodología de análisis o de percepción de la cuestión en términos jurídicos, pero siempre analizándolo desde la perspectiva de la posible incursión en conductas de abuso de derecho (art. 7.2 CC) o de fraude de ley (art. 6.4 CC) y, en consecuencia, enumerando el mismo tipo de requisitos sustantivos para proceder a romper las apariencias de la personalidad jurídica a efectos de imputar la responsabilidad solidaria. Ahora se trata de basarlo en la seguridad jurídica y el principio de quien crea una apariencia verosímil está obligado frente a los que de buena fe aceptan esa apariencia como una realidad (STCT 30 junio 1978, Ar. 4165). En definitiva, desembocando una vez más en la idea de los grupos ficticios.

No obstante, habría que preguntarse si sería posible ir más allá, atribuyendo cierto tipo de responsabilidades al grupo —al margen de la cuestión del fraude de ley—, en base a principios o preceptos diversos a los anteriormente mencionados y en consideración.

Se trataría ahora de ver en qué medida el fenómeno de los grupos se puede considerar similar a aquellas responsabilidades, solidarias o subsidiarias, impuestas por la legislación laboral como consecuencia de la presencia de relaciones laborales directas o mediatas, sean éstas tratadas como situaciones lícitas o ilícitas por parte de la normativa vigente. Esto es, se trataría de indagar la posible aplicación de las reglas de responsabilidad previstas para los casos de contratación y subcontratación de obras o servicios (art. 42 ET), empresas de trabajo temporal (art. 16 Ley 14/1974) o la cesión ilegal de trabajadores (art. 2 Ley 10/1994). Todas estas situaciones

nen un cierto elemento común, cual es el hecho de que, más allá de dónde y cómo se efectúe la prestación de servicios para el empleador, la utilidad patrimonial del trabajo efectuado, si no jurídicamente, desde luego sí en términos económicos revierte en otro sujeto que formalmente no interviene como empleador del asalariado en cuestión. De ahí que se hable de relaciones triangulares, por la presencia de un tercer sujeto, que de ordinario tiene también la condición de empresario en el sentido mercantil del término, y que es quien incorpora a su patrimonio los resultados económicos del trabajo de un asalariado que no es suyo en términos laborales.

Tal circunstancia genérica también puede apreciarse en la fenomenología de los grupos, en la relación también triangular existente entre trabajador, empresa filial y grupo en su conjunto; también aquí puede observarse la presencia de esa apropiación, igualmente indirecta, de la utilidad patrimonial del trabajo asalariado por parte del grupo, con independencia de que quien ostente la condición de sujeto empleador sea la empresa filial.

Ahora bien, tal coincidencia no admite generalizar la regla de la extensión de la responsabilidad patrimonial a todas las situaciones grupales. En estos casos no es admisible la aplicación analógica de preceptos, en cuanto que se trata de la imputación de responsabilidades extraordinarias y extracontractuales, que como tales no pueden hacerse extensivas a otros supuestos diversos de los legalmente tipificados. En suma, habrá que indagar en que medida en cada grupo de referencia concurren o no los presupuestos fácticos de este tipo de relaciones mediatas. Y, en efecto, en determinadas formas de organización del personal o de estructuración interna del grupo, pueden verificarse tales presupuestos fácticos desencadenantes del régimen de esas relaciones triangulares, particularmente por lo que se refiere a las contrataciones y a la cesión de trabajadores.

Así, en aquellos grupos que, en términos genéticos, son el resultado de un proceso de descentralización productiva, a partir de una primitiva estructura empresarial unitaria, cabe que se den los elementos definitorios de las contrataciones, tal como se regulan en el art. 42 ET. Si se trata de una fragmentación del grupo en la que cada una de las empresas filiales coopera a la elaboración de un concreto elemento de un sólo producto o a la prestación de una faceta de un servicio, que posteriormente se coloca en el mercado por una de las sociedades del grupo como un sólo producto o un paquete de servicios, es evidente que pueden darse las premisas del precepto estatutario: una de las empresas del grupo, actuando como empresa principal, contrata la ejecución de una obra o servicio a otra empresa perteneciente al mismo grupo, actuando esta otra como empresa auxiliar; pudiendo ésta a su vez subcontratar parte en una tercera empresa también del mismo grupo, que a su vez actuaría como auxiliar de la anterior. En tal caso, surgiría, entre otros efectos, la responsabilidad solidaria de las obligaciones de naturaleza salarial y de las referidas a la Seguridad Social (art. 42.2 ET).

No obstante, esta posibilidad de imputación de responsabilidad ex art. 42 ET probablemente sólo alcanza a un reducido número de grupos de empresa. Ciertamente, sólo a aquéllos estructurados conforme a un modelo de descentralización productiva en el sentido estricto del término. Por ejemplo, en un grupo de

seguridad quedarían fuera del alcance del art. 42 ET los grupos de empresa de carácter financiero, en los que es una entidad crediticia la que actúa como la unidad de dirección de un holding industrial; lo mismo podría decirse de los grupos de empresa de carácter público, donde el elemento de unión es la propiedad estatal del conjunto de las empresas, si bien cada una de ellas se dedica a actividades completamente distintas y, sobre todo, sin conexión productiva entre las mismas. Pero más allá de ello, el elemento más relevante a mi juicio reside en el requisito de que la contrata o subcontrata celebrada entre las dos empresas ha de pertenecer a la «propia actividad» de la principal, que es imprescindible concurra para que se pueda desencadenar la responsabilidad legalmente prevista. Como es bien sabido, este elemento de la propia actividad restringe notablemente el ámbito de aplicación del art. 42 ET y ello también tendría una repercusión relevante en los casos de descentralización productiva a través del fenómeno de los grupos. Por lo demás, también hay que tener en cuenta que, incluso en la hipótesis de que identificáramos en el grupo los elementos del art. 42 ET, el alcance subjetivo de la responsabilidad no coincidiría con el asignado por la jurisprudencia a los llamados grupos ficticios. En efecto, aunque en ambos casos se trata de una responsabilidad de carácter solidario, la que se imputaría vía art. 42 ET, sería exclusivamente bilateral, sólo entre las dos empresas del grupo real que se conectan por medio de una contrata; por contra, cuando se procede a romper las barreras de la personalidad jurídica en los grupos ficticios, la responsabilidad se generaliza al conjunto de las entidades que integran el presunto grupo.

Consideraciones similares cabe hacer respecto de la cesión de trabajadores, actualmente regulada por el art. 2 de la Ley 10/1994, de medidas urgentes de fomento de la ocupación. También es posible que en el seno de los grupos, como veremos inmediatamente a continuación, se den los presupuestos fácticos del tráfico prohibido de mano de obra; en cuyo caso también emergería la responsabilidad solidaria de las obligaciones contraídas con los trabajadores y con la Seguridad Social. Pero, en los mismos términos, sólo en casos singulares puede aplicarse el citado precepto: tan sólo cuando se verifique una efectiva dislocación entre quien formalmente ha celebrado el contrato de trabajo en calidad de empleador y quien efectivamente integra en su organización del trabajo al empleado. Esto es, en estos casos ha de producirse, cuando menos, una «confusión de plantilla» individual del sujeto concretamente afectado por la cesión ilegal de mano de obra. Adicionalmente, también aquí el alcance subjetivo de la responsabilidad solidaria sería limitado, pues de nuevo queda circunscrito a las dos empresas implicadas por la cesión, sin que ello produzca efectos reflejos en el resto de las empresas del grupo.

Como última hipótesis de trabajo, fuera ya de disposiciones estrictamente laborales, habría que preguntarse en qué medida sería posible aplicar con carácter supletorio preceptos de carácter civil o mercantil, diversos a los ya conocidos del abuso de derecho y del fraude de ley.

Por un lado, podría pensarse en la aplicación de la responsabilidad extracontractual del art. 1902 CC: «...el que por acción u omisión causa daño a otro, inter-

Ciertamente no sería descartable la posibilidad de que en ciertas ocasiones se dieran las circunstancias fácticas que desencadenaran la aplicación de esta conocida responsabilidad extracontractual. Además tendría sentido la utilización de este precepto en aquellos grupos de empresa no ficticios, en los cuales la dirección del grupo aparece como un tercero ajeno a la relación contractual de carácter laboral; de ahí la trascendencia de este tipo de responsabilidad extracontractual. Ello podría suceder, sobre todo, allí donde desde la dirección unitaria del grupo se dieran instrucciones acerca de la gestión en una concreta empresa filial, que a la postre provocaran situaciones de descapitalización u otro tipo de depauperación de la sociedad filial que repercutiera negativamente sobre las garantías de los derechos subjetivos o intereses legítimos de sus trabajadores. En todo caso, sería imprescindible que se demostrara la relación de causalidad entre la actuación de la dirección del grupo y el daño causado al trabajador, correspondiendo una vez más la carga probatoria al trabajador como sujeto que alega el comportamiento ilícito. Eso sí, el espacio de actuación de la responsabilidad extracontractual sería diverso al del fraude de ley aplicable a los grupos ficticios. Ahora se trataría de grupos reales, que actúan con carácter general correctamente en el tráfico jurídico, pero que en un momento dado y ante circunstancias específicas provocan daños singulares a trabajadores que tienen la consideración de terceros para la dirección del grupo.

Por otro lado, podría citarse la responsabilidad de los administradores de la sociedad anónima, bien por la vía de la acción social (art. 133.1 y 134.5 LSA) o bien por la vía de la acción individual de responsabilidad (art. 135 LSA). En el primer caso, los administradores responderán, siempre que el patrimonio social resulte insuficiente, frente a los acreedores sociales del daño que causen por actos contrarios a la Ley o a los estatutos o por los realizados sin la diligencia con la que deben desempeñar el cargo. Conforme a la segunda vía, se pueden ejercitar acciones judiciales frente a los actos de los administradores que lesionen directamente los intereses de los trabajadores, exigiendo la correspondiente indemnización de daños y perjuicios. Igualmente cabe imaginar que en el seno de los grupos de empresa se puedan producir este tipo de comportamientos ilícitos por parte de los administradores sociales. De suceder así, por medio de estas acciones no se podría actuar contra el patrimonio del resto de las sociedades del grupo, pero sí contra el patrimonio personal de tales administradores. Ello puede tener relevancia en aquellos casos en los que se produce una identidad de administradores entre las diversas empresas del grupo y, en especial, en aquellos grupos que con anterioridad denominamos «familiares», de pequeñas dimensiones, donde la red de conexión se efectúa a través de personas físicas que son los titulares reales del conjunto de las sociedades del grupo.

En todo caso, conviene advertir que la aplicación de estos preceptos, civiles y mercantiles, se reconduce a situaciones ciertamente patológicas en el funcionamiento de los grupos de empresa. Es decir, se trata de situaciones excepcionales, bien cercanas a los comportamientos fraudulentos y que, como tales, se aproximan notablemente a algunas de las múltiples variedades de los grupos ficticios, tantas veces referidos. Por el contrario, en una situación normal, de funciona-

miento correcto de un grupo de empresa efectivo, no tiene razón de ser pensar la aplicación supletoria de este tipo de disposiciones civiles y mercantiles.

IV. LA MOVILIDAD DEL PERSONAL EN EL INTERIOR DEL GRUPO

Los cambios de destino de un trabajador a prestar servicio en otra empresa un mismo grupo constituye otra de las temáticas clásicas relacionadas con esta materia. En términos cuantitativos la movilidad interempresarial no suele ser un fenómeno relevante. Si nos situamos en la hipótesis de los grupos auténticos, normal es que no se produzca confusión de plantilla y, por ello, cada empleado encuentra vinculado tanto formal como efectivamente a una concreta empresa filial. Por lo demás, la generalidad del personal tiende a integrarse en la plantilla de una concreta empresa, permaneciendo de forma estable destinado a esta filial y sin trasvase sucesivo a otra sociedad.

De todos modos, aunque cuantitativamente pueda no ser significativo, desde el punto de vista cualitativo sí es importante resaltar cómo dentro de ciertas fracciones profesionales —básicamente directivos y personal de alta cualificación— que es más habitual que se produzca una movilidad individualizada en el interior del grupo a diversas empresas del mismo. Al objeto de reforzar la unidad de dirección en el seno del grupo e incluso con la finalidad de crear la llamada cultura del grupo, suele acudir a una política de personal de movilidad de este tipo de profesionales.

Para estos casos, igualmente, se aprecia un notable vacío legal, que provoca cierta incomodidad e incertidumbre acerca del mecanismo legal más idóneo para efectuar este tipo de trasvases, temporales o más definitivos, individuales o múltiples. Al efecto, varias son las posibilidades que cabe imaginar en sede teórica.

En primer lugar, cabría acudir a las reglas generales sobre movilidad geográfica contempladas en el art. 41 ET, tratando a esta movilidad como si fuera un traslado o desplazamiento de un centro de trabajo a otro que exige cambio de residencia. Eso sí, el art. 40 recoge como presupuesto de la institución, tanto del traslado como del desplazamiento, que se trate de cambios a un centro de trabajo distinto «de la misma empresa». Parece lógico, en tal caso, interpretar que queda fuera de la aplicación del precepto aquellos «traslados» que comportan destino a empresa diversa. Si para la noción de empresa y la identificación del empleador, de principio, se ha respetado la independencia de personas jurídicas, ello obliga a una cierta equiparación de metodología en la interpretación de los diversos preceptos estatutarios de referencia; debe pues aplicarse aquí, para el art. 40 ET, también el criterio de que la noción de empresa a efectos del ET excluye la idea del grupo, al igual que hicimos en su momento respecto del art. 1.2 ET. Por otra parte, el art. 41 ET tampoco sería aplicable, porque éste se sitúa en el terreno de las modificaciones objetivas del contrato, no de las subjetivas como de principio sucedería con un cambio interempresarial; y, porque específicamente el art. 41.5 excluye la aplicación de este precepto para los traslados, remitiéndose 'in toto' al ya citado art. 40 ET. En definitiva, la no aplicabilidad con carácter general de los arts. 40 y 41 ET, conduce como conclusión a negar que por esta vía se pueda atribuir

buir al grupo una facultad unilateral de modificación de las condiciones de trabajo, en lo que afecta al lugar de prestación, que vaya más allá de los centros de trabajo pertenecientes a una empresa filial del grupo. De principio, pues, estos cambios intergrupales, exceden tanto del trabajo convenido conforme al art. 20.1 ET, como de las facultades de modificación sustancial de los arts. 40 y 41 ET. En suma, parece que se desemboca en la presunción de que este tipo de movilidad geográfica ha de efectuarse a través de otras figuras jurídicas, que respeten la voluntad individual de los afectados y exijan la aceptación del trabajador de este tipo de cambios.

Adviértase, eso sí, que todas las afirmaciones del párrafo anterior han sido siempre matizadas con un adverbio o adjetivo, que introducía una idea de generalidad pero no de afectación a la totalidad de las situaciones posibles. En efecto, una vez más, hay que insistir en que tratamiento legal aparte deben recibir los grupos ficticios, pues en esos casos el grupo se identifica con la empresa. Para estos casos el término «empresa» en concreto tal como aparece en el art. 40 ET puede referirse al grupo en su conjunto. Para estos supuestos, bastaría con la concurrencia de probadas razones técnicas, organizativas o productivas para que el grupo decidiera unilateralmente la modificación sustancial del lugar de trabajo. Dado que en estos casos se imputa al grupo la condición de empleador y parte del contrato de trabajo, el cambio sería meramente objetivo, sin afectación de los elementos subjetivos de identificación de la relación contractual.

Ello permitiría incluso que el traslado se efectuara a centro de trabajo ubicado fuera de España. Como dirán nuestro Tribunales, «ninguna limitación hay en el precepto (art. 40 ET)...que circunscriba (el desplazamiento) al territorio nacional, ya que la expresión legal 'a población distinta de su residencia habitual' en forma alguna puede entenderse que excluye a ciudades o poblaciones del extranjero» (STCT 3 abril 1984, Ar. 3131). En estos casos de traslados o desplazamientos al extranjero, lo habitual es que el trabajador pase a prestar servicios para otra sociedad o persona jurídica; pero ello puede constituir uno de los ejemplos más claros de pluralidad de sociedades mercantiles que no refleja una pluralidad de empresas desde el punto de vista laboral: la pluralidad de personas jurídicas en la mayoría de las ocasiones es consecuencia obligada de la actuación en el tráfico económico de otro Estado, sometido a otro ordenamiento jurídico, que le impone formalmente la constitución de una entidad jurídica propia conforme a ese Derecho nacional; sin perjuicio de que en términos económicos y particularmente laborales lo que exista sea una empresa unitaria. Igualmente es posible que estos destinos al extranjero se realicen por medio de pacto, en cuyo caso, dirá la jurisprudencia, «...el pacto por el que el trabajador pasaba a prestar servicios en España no es un nuevo contrato de trabajo...entre aquel y la filial española, sino que constituye un acuerdo novatorio de traslado dentro de esa relación unitaria con el grupo» (STS 31 diciembre 1991, Ar. 9243). En estas situaciones los únicos problemas derivarían de la determinación de la norma aplicable, conforme al Derecho Internacional Privado; en qué medida sería aplicable una disposición nacional (art. 40 ET) para regular un fenómeno que desborda nuestras fronteras. Todo ello remite a una cuestión más amplia, e imposible tratamiento en este

momento, relativa a la aplicabilidad de lo dispuesto en el art. 1.4 ET, art. 10.6 CC y en el Convenio de Roma sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales de 19 de junio de 1980 (BOE 19 julio 1993).

Excluida la hipótesis de los grupos ficticios, en los demás casos nos hallaríamos en el terreno de las modificaciones subjetivas del contrato de trabajo. La norma que más directamente atiende a los cambios subjetivos es el art. 44 ET, en la medida en que contempla una situación de subrogación empresarial. Ahora bien, el supuesto de hecho contemplado en ese precepto no se corresponde con la movilidad interempresarial aquí analizada. El art. 44 ET no atiende a situaciones de cambios aislados e individuales de empleador, sino de transmisiones de la empresa, centro de trabajo o unidad productiva autónoma que, por derivación traen consigo la subrogación contractual. En la movilidad intragrupal lo que se trasfiere es exclusivamente mano de obra, en el art. 44 ET es toda la infraestructura y organización lo que se transmite. No significa ello que no puedan producirse supuestos de transmisión ex art. 44 ET en el seno de los grupos, pero ello afecta más a los fenómenos de reestructuración empresarial que estudiaremos en el apartado sucesivo y no en este punto de la estricta movilidad geográfica.

En tal caso, la segunda hipótesis de trabajo sería concebir el traslado como una cesión del trabajador. Una de las empresas del grupo contrata laboralmente a determinados empleados, los incorpora formalmente a su plantilla, incluso durante un período prestan servicios para la misma, pero sucesivamente más tarde los destina y pone a disposición de otra empresa del mismo grupo. En esta situación no llega a producirse formalmente cambio subjetivo en los elementos del contrato, pues el trabajador continúa vinculado a la misma empresa, si bien efectivamente realice su trabajo en el seno de otra, durante un tiempo más o menos prolongado.

La duda en estos casos se sitúa en la posibilidad de que este tipo de fórmulas incurran en la prohibición legal de cesión de trabajadores. En efecto, este fenómeno triangular coincide exactamente con los presupuestos de la cesión de trabajadores: se trata exactamente de una «contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa», sin incorporarlo al personal de la empresa en que trabajan. Sin embargo, la jurisprudencia, hasta el momento presente, ha venido sosteniendo que la movilidad interempresarial en el seno de los grupos constituía un supuesto muy particular, no previsto expresamente por ninguna disposición y que, en modo alguno, coincidía con el fenómeno prohibido de la cesión de trabajadores. En concreto, para la jurisprudencia en esta movilidad dentro de los grupos de ordinario no concurría ánimo defraudatorio que pretendiera dañar los intereses de los trabajadores, razón por la cual lo excluía del ilícito tipificado en la legislación laboral: «los fenómenos de circulación dentro del grupo no suelen perseguir la finalidad de crear un mecanismo interpositorio en el contrato de trabajo para ocultar al empresario real... (respondiendo) la movilidad a razones técnicas y organizativas... en una práctica que ha de considerarse, en principio, lícita siempre que se establezcan las necesarias garantías para el trabajador, aplicando, en su caso, por analogía las que contempla el artículo 43 ET» (STS 26 noviembre 1990, Ar. 8605; en parecidos términos, STS 30 junio 1993, Ar. 4939; 6 mayo 1981, Ar. 2103).

A pesar de las cautelas y matizaciones con las que se formula por la jurisprudencia esta interpretación, a mi juicio el criterio no se compadece fácilmente con el tenor de la disposición legal. En efecto, lo que se prohíbe literalmente en el precepto de referencia es un comportamiento objetivo, una determinada conducta descrita en términos fácticos, con independencia del móvil defraudatorio que se esconda tras el mismo. Conforme a la regulación precedente estaba prohibida toda situación de cesión de trabajadores «cualquiera que sean los títulos de dicho tráfico de mano de obra» (art. 43 ET). Con mayor rotundidad se recoge, aún si cabe, en la legislación reformada en 1994; el art. 2 Ley 10/1994 establece que la cesión «sólo podrá efectuarse» a través de las Empresas de Trabajo Temporal, luego en sentido contrario quedan vedada cualquier otra forma de cesión ajena a las ETT. Más allá del ánimo defraudatorio, lo que persigue como ilícito el precepto es toda situación ficticia, por medio de la cual aparezca como empleador formal quien no es el efectivo empresario que organiza y recibe el servicio ejecutado por el trabajador. En sí misma esa dislocación subjetiva en la persona del empleador provoca inseguridad jurídica al trabajador acerca de cual es su situación contractual y tal es la razón de que venga prohibida por el legislador con carácter general. Precisamente, el elemento de innovación legislativa que se incorpora en la prohibición de la cesión de trabajadores es el de la objetivización del ilícito, introduciendo una presunción 'iuris et de iure' de comportamiento ilícito y, con ello, suprimiendo la necesidad de demostrar perjuicio singular o voluntad defraudatoria; de no ser así, se trataría de un precepto absolutamente innecesario, inocuo y vacío de contenido, pues bastaría con la aplicación directa del art. 6.4 del Código Civil.

En cuanto a la excepción, relativa a las ETT, resulta en la práctica imposible que los grupos de empresa articulen este mecanismo como vía de movilidad interna a través de la cesión lícita. Aparte de la necesaria concurrencia de una causa temporal de fondo que justifique la cesión y de la imprescindible obtención de la autorización administrativa para ello, porque legalmente las ETT han de dedicarse exclusivamente a la actividad constitutiva de las mismas (art. 2.1 a Ley 14/1994), situación imposible de imaginar en una empresa integrada dentro de un grupo.

Por lo demás, se olvida que el ordenamiento laboral para este tipo de cesiones incorpora una relación de sanciones de distinta intensidad, según la gravedad o repercusión del comportamiento prohibido. Esto es, recoge un ilícito laboral en el citado art. 2 Ley 10/1994; pero junto al mismo puede surgir un ilícito administrativo, conforme al art. 8.2 LISOS, que requerirá, a fin de que se imponga la correspondiente sanción pecuniaria, elementos adicionales de daño así como de imputabilidad y culpabilidad; y finalmente puede desencadenarse un ilícito penal, de acuerdo con el art. 499 bis CP, en cuyo caso la gravedad deberá ser máxima, rodeada además de manifiestos elementos dolosos. Pues bien, en esa escala, los grupos que efectúen en su seno cesiones como regla general se encontrarían en el nivel más reducido del ilícito, pues hay que presumir la inexistencia de daño adicional específico, diverso al de la propia inseguridad jurídica que comporta la

directamente recogidos en el art. 2 Ley 10/1994, precisamente aquellos que van dirigidos a romper con esa dislocación provocados por la relación triangular ficticia: la responsabilidad solidaria de las dos empresas implicadas en la cesión ilícita y la opción por incorporarse como fijo de plantilla en la empresa cedente o cesionaria.

Excluida la viabilidad de los traslados ex art. 40 y de la cesión de trabajadores, resulta obligado acudir a otro tipo de instituciones laborales, en las cuales siempre se ha de respetar la voluntad del trabajador. Por muy condicionada que ésta se encuentra, en razón de su situación de dependencia económica, formalmente todos estos supuestos van a exigir la formal aceptación del cambio de destino por parte del trabajador afectado. Así lo viene a especificar alguna sentencia del TS, si bien no admite que frente a una orden de movilidad el trabajador pueda proceder a resolver el contrato de trabajo conforme al art. 50 ET, dado que entiende que no ha existido una modificación sustancial que redunde en perjuicio de su dignidad o de su formación profesional:

«Es cierto que, salvo previsión en contrario en las normas profesionales o en el contrato de trabajo, la misión dentro del grupo es de voluntaria aceptación por el trabajador. Pero el hecho de que en el presente caso no se ha contado con su consentimiento, aunque podría fundamentar una acción dirigida a poner fin a la comisión, no justifica la resolución del contrato de trabajo, de conformidad con el artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores» (STS 26 noviembre 1990, Ar. 8605).

Tres son las fórmulas imaginables a través de las cuales se puede efectuar correctamente esta movilidad.

En primer lugar, la extinción del contrato de trabajo con la empresa a la que se encontraba vinculado hasta el presente y la sucesiva celebración de uno nuevo con la otra empresa del mismo grupo. Esta fórmula parece claro que no podría recibir ninguna tacha de ilegalidad, y así lo ha admitido implícitamente alguna resolución judicial (STS 3 mayo 1990, Ar. 3946). Eso sí, la fórmula requiere de un doble consentimiento por ambas partes, tanto en la formalización de la extinción del primer contrato como en la concertación del nuevo. La extinción, por lógica, ha de producirse acudiendo al acuerdo en acto por mutuo disenso del art. 49.1 ET, o por anticipado vía art. 49.2 ET, pues no sería posible con carácter general encajarlo en ninguno de los supuestos de despido, como extinción unilateral por voluntad del empleador. Diverso es que la medida encaje en un contexto de reducción de personal por causas económicas, haciéndosele al trabajador la oferta de conservar el empleo con destino en otra empresa del grupo, supuesto perfectamente lícito cuando concurren las causas económicas o empresariales justificativas a tenor del art. 51 o 52 c) ET.

Con todo, por tratarse del mecanismo más radical de los tres posibles, es el que menos se compadece con el fenómeno de fondo objeto de atención. En efecto, este procedimiento, a la postre, supone una negación de la movilidad intragrupal que se ha producido; supone actuar como si no existiera grupo, y darle idéntico tratamiento a un cambio de empresas por parte de un trabajador en las que no existe vínculos entre ellas. Se da una ruptura total del vínculo contractual se

hay previsión de retorno del trabajador a su empresa originaria, si ésta se produce habría que volver de nuevo a la extinción del segundo y celebración de un tercero, se perderían todos los derechos conectados con la antigüedad en la empresa, etc. (STS 3 mayo 1990, Ar. 3946). Todo ello conduce a que en la práctica se trate de la fórmula menos utilizada, sin perjuicio insistimos de su corrección desde el punto de vista de la legalidad vigente.

En segundo lugar, cabe pensar en la suspensión del contrato de trabajo preexistente con la primera de las empresas y la sucesiva nueva celebración de otro contrato de trabajo en la otra empresa filial del mismo grupo. Igualmente resulta una hipótesis correcta, a la que no cabe imputar tacha alguna de ilegalidad. Si bien el supuesto no concuerda directamente con ninguna de las causas de suspensión del contrato enumeradas en el art. 45 ET, nada impide que a través del mutuo acuerdo entre las partes se lleve a cabo esta suspensión del contrato. A diferencia del primer procedimiento, ahora se establece una cierta conexión entre el antes y el después del cambio de destino; sobre todo, se contempla la posibilidad de retorno a la empresa de origen, con la reactualización del contrato y casi siempre la obligada reserva de puesto de trabajo. Eso sí, como se trata de un supuesto de celebración de un nuevo contrato, la vinculación con la nueva empresa se presupone que empieza desde cero, con lo cual se perderían todos los derechos vinculados con la antigüedad en la empresa, a similitud con lo que sucedía en el primero de los procedimientos. No obstante, se observa en la jurisprudencia una cierta tendencia a la conservación de la antigüedad en estos casos de suspensión contractual (STCT 19 junio 1986, Ar. 4657).

En estos casos de suspensión, sería posible que el consentimiento de las partes se formulara tanto en caliente como en frío. En caliente, vía acuerdo concreto adoptado en cada situación específica en la que el grupo le propusiera al trabajador una movilidad intragrupal, aplicándose así la letra "a" del art. 45.1 ET «mutuo acuerdo». En frío, incorporando como cláusula genérica del contrato de trabajo, el compromiso de las partes de suspender el contrato de trabajo en la hipótesis de que se verifique un destino a otra empresa del grupo, aplicando ahora la letra "b" del art. 45.1 ET: causas «consignadas válidamente en el contrato».

En este segundo caso, habría que preguntarse si el pacto en frío, podría llevar incorporado el compromiso por parte del trabajador de aceptar la movilidad interempresarial cuando ésta sea decidida por la dirección del grupo. Ello supondría en la práctica una atribución al grupo de facultades unilaterales de movilidad, más allá de lo inicialmente previsto en el art. 40 ET, desbordando el estricto ámbito de la concreta empresa filial para la que inicialmente se contrata. La duda habría de situarse en relación con la prohibición de disposición de derechos reconocidos en disposiciones legales o convenios colectivos, en los términos del art. 3.5 ET. A mi juicio, en sí misma la fórmula no tiene que ser contraria a derecho; de principio, no afecta a ningún derecho indisponible, si el cambio no produce consecuencias perjudiciales directas en el trabajador afectado, siempre que se salven los derechos derivados de la antigüedad del trabajador y concurren causas justificadas de índole técnica, organizativa o productiva

Por lo demás, nada impide que esta fórmula suspensiva se introduzca también a través de la negociación colectiva. Si bien el art. 45.1 ET no recoge ninguna remisión a la posibilidad de incrementar la lista de causas suspensivas en ella contenida a través de los convenios colectivos, nada obsta a que a través del amplio contenido de lo negociable, ex art. 85.1 ET, se incorpore como nuevo tipo de suspensiones éste relacionado con la movilidad intergrupala, siempre naturalmente que se efectuara «dentro del respeto a las leyes» y sin que, en términos similares a lo dicho para el pacto en contrato, se provoque perjuicio específico adicional a los trabajadores afectados por el cambio.

Como ya anunciamos al principio, para el caso particular del personal de alta dirección, se contempla en su legislación específica un sistema que se asemeja sustancialmente al primer y segundo procedimiento, bajo la modalidad de pacto en caliente. El art. 9 del Real Decreto 1.382/1985, de 1 de agosto, contempla el supuesto del trabajador con relación laboral común que «promocionase» al ejercicio de actividades de alta dirección tanto en la misma empresa como, la variante que aquí nos interesa, con otra empresa «...que mantuviese con ella relaciones de grupo u otra fórmula asociativa similar». Eso sí, el supuesto es muy particular, pues no sólo se refiere a la franja del personal de alta dirección, sino además a la situación específica de la promoción a partir de una relación laboral común. De este modo, queda excluido el supuesto que puede resultar más común: la circulación de altos cargos entre empresas del mismo grupo.

Para el supuesto contemplado por el RD, lo que se hace es, con ciertas correcciones, dar la opción a las partes entre articular el cambio a través del primer procedimiento —extinción y sucesiva contratación— o bien del segundo procedimiento —suspensión y sucesiva contratación—. Las correcciones se cifran en lo siguiente: 1) la opción ha de efectuarse por escrito y realizarse junto con el contrato con la segunda empresa; caso de no existir pacto específico, se entiende que se opta por el segundo procedimiento de la suspensión; 2) incluso si se opta por la extinción, se afirma que tal novación extintiva no tendrá efectos hasta que transcurran dos años, por lo que habrá que entender que incluso en este caso el primer contrato queda en suspenso aunque sometido a una condición resolutoria materializada en el no retorno del trabajador transcurridos esos dos años; 3) si se opta por la suspensión, al extinguirse la relación laboral especial, con excepción del caso de que se haya producido por despido disciplinario procedente, el trabajador tendrá la opción de reanudar la relación de origen, sin perjuicio de las indemnizaciones a que pueda tener derecho a resultas de dicha extinción.

En tercer y último lugar, cabría también articular esta circulación interempresarial a través de un acuerdo novatorio entre las partes de carácter subjetivo, cuyo contenido consistiera en el cambio de la persona del empleador, es decir, lo que denominaríamos un pacto de «cesión de contrato». En este caso la continuidad del vínculo se intensificaría al grado máximo, pues existiría un único contrato de trabajo, que no se ve ni suspendido ni extinguido; tan sólo se alteraría uno de los elementos subjetivos que lo integran, permaneciendo en lo demás la misma relación laboral sin solución de continuidad. En otros términos, por medio de esta novación modificativa y no extintiva, la empresa filial de nuevo destino del tra-

bajador se subrogaría en la posición contractual de la empresa filial de procedencia, asumiendo el conjunto de obligaciones y cargas laborales impuestas al anterior empleador a tenor del contrato de trabajo celebrado en su momento con el trabajador trasferido. En concreto, se trataría de la fórmula que mejor puede reflejar la realidad de fondo que subyace tras esta movilidad intragrupal de los empleados, elevando a la categoría de lo jurídico formal, lo que constituye la sustancia del cambio producido: mantenimiento inalterable del vínculo, con la única variante de la sustitución de la persona del empleador. En particular, el trabajador conservaría todo el conjunto de derechos o especialidades que toman como referente su antigüedad en la empresa. Por otro lado, desaparecen todo tipo de vínculos con la empresa de procedencia, lo que parece lógico sobre todo en aquellos casos en los que la movilidad se asimila a un caso de traslado, es decir, de cambio previsto inicialmente con carácter permanente y estable. Por contraposición, la segunda de las fórmulas descritas —la suspensión del contrato en la empresa de origen— se adapta más a una movilidad asimilable al desplazamiento, donde se presume que el cambio de destino a la nueva empresa va a ser provisional, contemplándose el retorno a la empresa de origen en breve plazo.

Este tercer tipo de acuerdo novatorio sería igualmente lícito, en base a la libertad de contratación de las partes conforme al art. 3.1.c) ET y, por extensión, al art. 1255 CC, pues no se puede apreciar tampoco en esta ocasión renuncia a derechos indisponibles por reconocidos por ley o convenio colectivo (STCT 4 julio 1986, Ar. 7144). Más aún, el principio general favorable a la conservación del negocio jurídico, daría preferencia a la novación modificativa, caso presente, frente a la novación modificativa, que se produciría tanto en la previa extinción como suspensión contractual de la relación laboral primitiva. A diferencia de la prohibición de cesión de trabajadores del art. 2 Ley 10/1994, en la cesión de contrato no se produce dislocación entre el empleador formal y el empleador efectivo. El hecho de que se trate de un supuesto no previsto expresamente por la legislación laboral, no tiene por qué conducir a presumir su ilegalidad. Mientras que la prestación de servicio a la que se obliga el trabajador es personalísima y no cabe imaginar una sustitución subjetiva del empleado con pervivencia del contrato de trabajo, la posición del empleador es perfectamente fungible, siendo viable sin mayores problemas que se produzca la cesión contractual. Prueba de ello es que así se contempla en el art. 44 ET para los casos de transmisión de empresa. Más aún, las similitudes entre la presente cesión de contrato en el seno de los grupos y el art. 44 ET son tan marcadas que, a falta de concreción por parte del pacto contractual del régimen jurídico de la cesión, cabría aplicar analógicamente las reglas previstas en el art. 44 ET en lo que afecta a la subrogación contractual: el nuevo empresario quedará subrogado en los derechos y obligaciones laborales del anterior; ambos empresarios, cedente y cesionario, responderán durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas.

V. REESTRUCTURACIONES EMPRESARIALES

Como ya indicamos al inicio del presente trabajo, la estructura de los grupos

ponde a lo cotidiano y al funcionamiento fisiológico del grupo que se produzcan permanentes alteraciones en la plantilla del grupo en su conjunto, constantes entradas y salidas de empresas del grupo, incremento o disminución de la intensidad de la fragmentación de la estructura empresarial en aquellos grupos que funcionan en base a criterios de descentralización productiva, etc. En suma, los fenómenos de reestructuración empresarial resultan bastante comunes en los grupos de empresa, incluso puede intuirse que son más habituales que en una empresa unitaria, aunque sólo sea por el dato de las menores dimensiones de las plantillas de éstas últimas y por su menor complejidad de la gestión de personal.

Para estas reestructuraciones empresariales resultan de aplicación, con carácter general, las reglas comunes establecidas por el Estatuto de los Trabajadores para el conjunto del sistema de relaciones laborales. Pueden aplicarse, de principio, todo ese conjunto normativo, sin que se prevean reglas particulares cuando la reestructuración afecta al grupo de empresa. Una vez más, nuestra legislación positiva parece desconocer el fenómeno grupal o, al menos, considera que su existencia no debe provocar alteraciones de las reglas comunes. La no mención del grupo provoca que, una vez más, el interlocutor sea la empresa filial en cuyo seno se produce la reestructuración, sin que tenga relevancia en la materialización de la reestructuración que dicha filial se inserte o no dentro de un grupo empresarial más amplio.

Con todos, merece la pena efectuar algunas breves consideraciones respecto de cada concreta institución de reestructuración empresarial.

Comenzando, de nuevo, por la sucesión de empresa del art. 44 ET, el presupuesto del precepto es que se produzca un cambio de la titularidad de la «empresa» o unidades inferiores a la misma. Es obvio, que así lo haga el artículo, pues continuando con los esquemas de compartimentación de las diversas personas jurídicas, la entidad de mayor alcance que puede ser objeto de transmisión es la empresa, en ningún caso podría serlo el grupo como tal. Entre otras razones, porque la mera adquisición o venta de los títulos mercantiles de propiedad de la sociedad no constituye un supuesto de los previstos por el art. 44 ET, que se refiere exclusivamente a la transmisión de la empresa y no de las acciones societarias. La mera transmisión de acciones no incide sobre el empleador a efectos laborales, que continúa siendo formalmente la misma persona jurídica.

Diverso es que, paralelo a la transmisión accionarial, se produzca una absorción, fusión o cualquier otro cambio en el 'status' de la persona jurídica titular de la empresa o centro de trabajo objeto de transmisión. En ese caso, a tenor del art. 64.1.4 ET, los representantes de los trabajadores deberán emitir un informe siempre que tal alteración «suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo».

Por lo demás, centrándonos en los casos en los que la transmisión entre dentro del ámbito de aplicación del art. 44 ET, ésta se produce sin matices en cuanto a su régimen jurídico cuando la misma afecta a un grupo empresarial. En concreto, es indiferente que el cambio de titularidad comporte la entrada o salida del grupo de la unidad objeto de transmisión; e igualmente indiferente que el cambio

ciente al mismo grupo de empresa. Posiblemente, las especialidades que se pudieran presentar en estos casos podrían ser objeto de atención por parte de la negociación colectiva, si bien ello se ve una vez más dificultado por la marginalidad del convenio de grupo dentro de la estructura de nuestra negociación colectiva.

La única especialidad en ciernes, ya advertida, refiere a la propuesta de Directiva comunitaria sobre transmisión de empresa (Propuesta de 8 de septiembre de 1994, COM (94) 300 final, DOCE 1 octubre 1994). La misma, siguiendo las pautas orientativas del punto 17 de la Carta comunitaria de Derechos Sociales y continuando la senda de lo previsto en la Directiva 92/56 sobre despidos colectivos, afianza el período de información y consulta a los representantes de los trabajadores, cuando la transmisión se verifica en el seno de un grupo de empresa. En particular, establece que la información y la consulta no puede verse devaluada por el hecho de que la decisión haya sido tomada por la empresa que ejerce el control del grupo, sin que tampoco la empresa filial pueda alegar desconocimiento de las causas determinantes de la transmisión por no haber recibido la información correspondiente de la dirección del grupo.

Por lo que se refiere a las modificaciones, suspensiones y extinciones contractuales por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas, tampoco los arts. 40, 41, 47 y 51 ET establecen especialidades cuando la reestructuración empresarial se verifica en el seno de grupos de empresa. El referente es siempre la empresa.

Por ejemplo, a la hora de fijar umbral cuantitativo para diferenciar entre reestructuraciones colectivas o individuales, como es sabido se utiliza una escala, que toma en consideración tanto el número de trabajadores afectados como las dimensiones de la plantilla. Pues bien, cuando se atiende a las dimensiones de la plantilla, en todos y cada uno de los preceptos -arts. 40.2, 41.2 y 51.1 ET— ésta se fija por referencia a la «empresa». A diferencia de la Directiva comunitaria, que utiliza el referente centro de trabajo (art. 1.1), la legislación española utiliza el referente empresa, sin que por ello se pueda decir que necesariamente va en contra de la Directiva pues en la mayoría de los casos resulta más favorable para los trabajadores la fórmula contenida en la legislación nacional. En todo caso, centrándonos en la cuestión que en este momento nos ocupa, el término «empresa» utilizado por el precepto estatutario habrá de ser leído en el sentido estricto y técnico: correspondiente al segundo nivel de estructuración de la organización económica, excluyendo tanto el referente centro de trabajo (primer nivel) como el referente grupo de empresa (tercer nivel). Una vez más, resulta irrelevante que esa empresa —grande o pequeña en cuanto a plantilla— mantenga vínculos de dependencia con una entidad de mayor envergadura: el grupo. Eso sí, también aquí jugaría como excepción el caso de los grupos ficticios, para los cuales sí que habría que romper la apariencia formal de la personalidad jurídica, procediéndose en tal caso a computar el umbral con referencia a la plantilla del conjunto de grupo.

De otro lado, cuando los citados preceptos estatutarios recogen las causas justificativas de las modificaciones, suspensiones o extinciones, se refieren insistentemente a la «empresa». También aquí parece razonable pensar que el legislador

rencia al grupo. Recuérdese al efecto que, conforme a la legislación precedente, durante décadas la autoridad laboral había venido estableciendo el criterio de que la situación de «crisis económica», en la terminología anterior también, debía tener un carácter global; ello le lleva a entender que el análisis de la situación económica de la empresa afectada debería atender a cómo se encontrara todo el conjunto del grupo de empresa a la que pertenecía la filial; es decir, se estimaba entonces que no era suficiente con que esta empresa aisladamente pasara por una situación de dificultad, y se exigía que ello se reflejara en el conjunto del grupo: «En el examen de la causa económica de empresas integradas en grupos económicos, y de ellos dependientes, no puede enjuiciarse aisladamente la situación de las primeras, sino que, para su conocimiento, origen y consecuencias, se hace necesario, asimismo, conocer la situación y planes de las otras empresas» (RDGE 9 septiembre 1981, La Ley 1981-4, 1137).

A partir de ahora, con la reforma legislativa de 1994, debe considerarse que dicho criterio pierde todo fundamento en la literalidad del precepto vigente, lo que fuerza a efectuar una comprobación independiente de cada una de las empresas que proyectan llevar a cabo una reestructuración, sin importar que la misma se integre o no en un grupo de empresa. Igualmente, aquí habría que establecer la excepción relativa a los grupos ficticios, en idénticos términos a lo dicho antes con respecto al cómputo del umbral cuantitativo, ahora reflejado en el ámbito funcional del control de las causas justificativas de la reestructuración: «...si bien la situación financiera de la empresa...es francamente crítica, no es menos cierto que es necesario profundizar en las relaciones irregulares existentes entre la citada empresa y (otras empresas), ya que si bien jurídica y formalmente son diversas, realmente, desde un punto de vista económico, son la misma cosa» (STS, 3ª, 11 marzo 1981).

De nuevo, la única especialidad introducida lo es con referencia a garantizar el efectivo desarrollo del período de consultas a los representantes de los trabajadores, cuando las medidas afectan a empresas integradas en un grupo de empresa. Ahora sí existe ya un precepto concreto incorporado con la reforma del Estatuto de los Trabajadores de 1994, como ya dijimos con redacción prácticamente idéntica a la prevista en la correspondiente Directiva comunitaria. Me refiero al apartado 14 del art. 51 ET, donde se contemplan las mismas reglas ya descritas para las transmisiones, ahora referidas a los despidos colectivos. Eso sí, esta regla sólo se contempla expresamente sólo para las reestructuraciones consistentes en despidos colectivos, por lo que se suscitan dudas acerca de su posible extensión a los otros casos de suspensiones o modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. Para las suspensiones no deben plantearse problemas, pues la respuesta positiva sería fácilmente defendible a partir del dato de que el art. 47.1 ET remite 'in toto' «...al procedimiento establecido en el artículo 51». Para las modificaciones sustanciales las dudas pueden ser superiores, aunque las grandes similitudes entre ambos institutos y la identidad de razón puede permitir una aplicación analógica de la regla contenida en el art. 51.14 ET. Además, téngase en cuenta que el art. 41.4 ET introduce el deber de negociar de buena fe durante el

interpretarse, como una consecuencia de este deber de buena fe, que el funcionamiento de grupo no se constituya en obstáculo para la correcta y efectiva consulta con los representantes de los trabajadores de las empresas filiales en estos procedimientos de modificación sustancial de condiciones de trabajo.

Finalmente, conviene destacar que lo que en ningún caso prevé el art. 51.14 ET y, por extensión la directiva Comunitaria, es lo que se denomina la cláusula 'by pass'; es decir, lo que en ningún caso prevé es que se establezca una interlocución directa entre la representación de los trabajadores y la dirección del grupo, a efectos de desarrollar el procedimiento de consulta en las reestructuraciones empresariales que afectan a empresas filiales integradas en grupos. Por el contrario, lo que hacen los preceptos de referencia es asegurar que no se va a producir un corte en la transmisión de la información o se va a malograr la efectividad de la consulta, presumiendo que ésta se va a desarrollar siempre a través de encuentros entre la dirección de la empresa filial y los representantes de los trabajadores. Mientras el grupo, desde fuera, ha de facilitar esta interlocución, facilitando la información pertinente, pero actuando siempre por medio de la dirección de la empresa filial. Diferente es que el efectivo desarrollo de la Directiva 94/45, relativa al comité de empresa europeo, conduzca a la instauración de representaciones de los trabajadores 'ad hoc' a nivel de grupo de empresa y que, con ello, sí que se introduzca una típica cláusula 'by pass'.

BIBLIOGRAFÍA DE REFERENCIA

- A. BAYLOS y L. COLLADO: *Grupos de Empresas y Derecho del Trabajo*, ed Trotta, Madrid 1994
- G. BELIER: «Mise en place et attributions du comité de groupe: de l'unité économique et sociale à la directive Vredeling», *DS* nº 7-8 (1983)
- A. BLASCO PELLICER: «Grupos de sociedades y Derecho del Trabajo problemática de la ejecución provisional de sentencias», en *AL* nº (1992)
- E. CABERO MORÁN: «Negociación colectiva y representación de los trabajadores en los grupos de empresa nacionales y multinacionales», *AL* nº 3: (1990)
- L.M. CAMPS RUIZ: *La problemática jurídico-laboral de los grupos de empresa*, Madrid 1986.
- M.E. CASAS BAAMONDE: «Subsidiariedad y flexibilidad del ordenamiento comunitario y participación de los trabajadores en empresas y grupos», *RI* 1993-II
- M. COHEN: *Le droit de comités d'entreprise et des comités de groupe*, París: 1984
- J. CRUZ VILLALÓN: - *La representación de los trabajadores en la empresa y en el grupo. Un marco legal insuficiente*, Madrid 1992
 - «La información y la consulta a los trabajadores en las empresas de dimensión comunitaria», *RL* nº 14 (1994)
 - «La negociación colectiva en los grupos de empresa», en AA.VV., A. BAYLOS y L. COLLADO editores, *Grupos de Empresa y Derecho del Trabajo*
- M. DESPAX: «Groupe de sociétés et contrat de travail», *DS* 12 (1961)
- J.M. EMBID IRUJO: «Caracterización jurídica de los grupos de sociedades y de su significación en el Derecho del Trabajo», *RL* 1985-I
- A. FONT RIBAS: *Algunes reflexions a l'entorn dels grups d'empreses*, *RJC* 1982
- J. GALIANA MORENO: «El trabajo prestado a grupos de empresas», en *IV Jornadas Luso Hispano Brasileñas de Derecho del Trabajo*, Santiago de Compostela 1992
- E. GONZÁLEZ BIEDMA: «La responsabilidad de los grupos de empresarios a efectos laborales», *RL* 1989-II
- F. GUARIELLO: «Accordi di grupo e strutture di rappresentanza europea». *DLRI* nº 1/1992
- A. LYON-CAEN y A. JEAMMAUD: *L'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises transnationales*, Saint Étienne 1987
- A. LYON-CAEN y J.C. SCIBERRAS: «Pratiques et perspectives de la négociation européenne», *TE* nº 42 (1989)
- M.R. MARTÍNEZ BARROSO: «Análisis jurídico-laboral de los grupos de empresa», *REDT* nº 62 (1993)

- C. MARTÍNEZ MORENO: «La circulación de trabajadores entre las empresas de un mismo grupo y los derechos de antigüedad», *REDT* n° 51 (1992).
- M.G. MATARALO: *Grupos de empresas e Diritto del lavoro*, RGL 1990
- G. MELIADO: *Il rapporto di lavoro nei gruppi di società*, Milán 1991
- J.L. MONEREO PÉREZ: «Aspectos laborales de los grupos de empresa», *REDT* n° 21 (1985)
- L. NOGIER: «Gruppo di imprese e diritto del lavoro», *LD* n° 2/1992
- B. OPPETIT: «Groupe de sociétés et Droit du Travail», *Rev. Soc.* 1973
- M.C. ORTIZ LALLANA: «Los grupos de empresa: determinación del empresario responsable», *AL* n° 39 (1985)
- M. PEDRAZZOLI: «Sobre la introducción por vía contractual de Comités consultivos paritarios en el grupo IRL», *RL* 1985/II
- B. PENDAS DÍAZ: «La figura del grupo de empresa y otras figuras afines en el ámbito laboral», *DL, Cuestiones laborales de actualidad en la jurisprudencia*
- F. PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL: «La movilidad de los trabajadores en los grupos de sociedades europeas: el caso español», *Documentación Laboral* n° 33 (1991)
- A. PLA RODRÍGUEZ: «Los grupos de empresa», *REDT* n° 6 (1981)
- J. RIVERO LAMAS: «La legitimación empresarial para la negociación colectiva. Asociaciones empresariales legitimadas para negociar. La legitimación en grupos de empresa», *Relaciones laborales* n° 24 (1992).
- M. RODRÍGUEZ-PIÑERO: - «El lugar de los trabajadores en la sociedad anónima europea», *RL* 10 (1990)
- «La participación de los trabajadores en las empresas con estructura compleja», *RL* 11 (1990)
- A.M. ROTSCCHILD-SOURIAC: «Les accords de groupe, quelques difficultés juridiques», *DS* n° 6 (1991)
- T. SALA FRANCO: «El proyecto comunitario de sociedad europea: la perspectiva española», *RT* n° 16 (1991)
- J. SÁNCHEZ FIERRO: «Consideraciones sobre la negociación colectiva a escala europea», *RL* 19 (1991)
- K. SANTIAGO REDONDO: «Consideraciones en torno a los grupos de empresa. En especial las prácticas de circulación de los trabajadores», *RL* 1991-II
- S. SANTILLÁN: «Repercusiones laborales de los grupos de empresa», en *CGPJ, Cuadernos de Derecho Judicial*, Tomo XXII, Madrid 1994
- J. SAVATIER: «Les groupes des sociétés et la notion d'entreprise en Droit du Travail», en AA. VV., *Études de Droit du Travail offertes à André Brun*, País 1974
- G. DE SIMONE: «La forma grupo nel Diritto del lavoro», *GDLRI* 49 (1991)

- T. TREU: «Gruppi di imprese e relazioni industriali: tendenze europee», *GDL* 40 (1988)
- AA. VV.: - *Gruppi d'impre e nuove regole*, Milán 1991
- *Collegamenti di società e rapporti di lavoro*, Milán 1988.