

**CLAVES PRÁCTICAS**  
**Laborales Sagardoy**  
FRANCIS LEFEBVRE

**Grupos de empresa:  
problemática jurídico laboral**

Fecha de edición: 30 de septiembre de 2021

Esta monografía de la Colección  
**CLAVES PRÁCTICAS Laborales Sagardoy**  
es una obra editada por Francis Lefebvre  
bajo la coordinación de **MARTÍN GODINO REYES**

Autor:  
**ROMÁN GIL ALBURQUERQUE**  
*Doctor en Derecho. Socio de Sagardoy Abogados*

**NOTA.** – Esta obra es fruto de las reflexiones personales del autor sobre la normativa analizada. Los comentarios y conclusiones que se incluyen no suponen en ningún caso un asesoramiento jurídico directo. En consecuencia, ni la editorial ni el autor aceptarán responsabilidades por las consecuencias ocasionadas a las personas o entidades que actúen o dejen de actuar como consecuencia de las opiniones, interpretaciones e informaciones contenidas en esta obra.

© Francis Lefebvre  
Lefebvre-El Derecho, S. A.  
Monasterios de Suso y Yuso, 34. 28049 Madrid. Teléfono: 91 210 80 00.  
clientes@lefebvre.es  
www.efl.es  
Precio: 33,28 € (IVA incluido)  
ISBN: 978-84-18647-86-4  
Depósito legal: M-27568-2021  
Impreso en España por Printing'94  
Paseo de la Castellana, 93, 2º – 28046 Madrid

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. Dirijase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos, [www.cedro.org](http://www.cedro.org)) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra.

## Plan general

	<u>nº marginal</u>
<b>Capítulo 1. El grupo de empresas en el ámbito laboral</b> .....	100
A. El grupo de empresas mercantil y sus efectos en el ámbito laboral.....	110
B. El conocido como «grupo de empresas laboral» .....	175
C. Ideas Clave .....	325
<b>Capítulo 2. Circulación de trabajadores en el grupo mercantil de empresas</b> .....	400
A. Cesión de trabajadores en el grupo mercantil.....	420
B. Prestación simultánea de servicios en el grupo mercantil.....	450
C. Prestación sucesiva de servicios en el grupo mercantil.....	465
D. Subcontratación en el grupo mercantil.....	530
E. Circulación de trabajadores en un grupo mercantil en situación de huelga.....	540
F. Ideas Clave .....	580
<b>Capítulo 3. La negociación colectiva en el grupo mercantil de empresas</b> .....	600
A. Negociación colectiva en el grupo mercantil de empresas.....	610
B. Los convenios colectivos de grupo de empresas.....	640
C. El comité de empresa europeo en el ámbito del grupo mercantil de dimensión comunitaria.....	700
D. Ideas Clave .....	730
<b>Capítulo 4. Grupo de empresas y sucesión</b> .....	800
A. Concepto.....	810
B. Tipologías.....	820
C. Ideas Clave .....	860
<b>Capítulo 5. Grupo de empresas y extinción de contrato de trabajo por causas objetivas (individual y colectivo)</b> .....	900
A. Quién despide cuando concurre un grupo de empresas a efectos laborales.....	910
B. Formalidades.....	965
C. Ideas Clave .....	1190

	<b>nº marginal</b>
<b>Capítulo 6. Grupo de empresas y proceso laboral</b> .....	1200
A. Efectos procesales de la declaración de grupo de empresas patológico .....	1210
B. Carga de la prueba de la existencia de grupo patológico .....	1260
C. Prescripción e interrupción de acciones .....	1265
D. Cosa juzgada .....	1270
E. Depósitos y consignaciones .....	1280
F. Grupo de empresas y ejecución .....	1290
G. Competencia del orden social en despidos colectivos y concurso .....	1300
H. Ideas Clave .....	1320
<b>Preguntas y respuestas frecuentes</b> .....	1500
	<b>Página</b>
<b>Bibliografía</b> .....	125
<b>Tabla Alfabética</b> .....	127

## Abreviaturas

<b>AEIE</b>	Agrupación Europea de Interés Económico
<b>AIE</b>	Agrupación de Interés Económico
<b>AN</b>	Audiencia Nacional
<b>art.</b>	artículo/s
<b>CC</b>	Código Civil (RD 24-7-1889)
<b>CCom</b>	Código Comercio (RD 22-8-1885)
<b>Const</b>	Constitución Española
<b>D</b>	Decreto
<b>Dir</b>	Directiva
<b>disp.adic.</b>	disposición adicional
<b>EDJ</b>	El Derecho Jurisprudencia
<b>ET</b>	Estatuto de los Trabajadores (RDLeg 2/2015)
<b>FOGASA</b>	Fondo de Garantía Salarial
<b>FROB</b>	Fondo de Reestructuración Ordenada Bancaria
<b>JM</b>	Juzgado de lo Mercantil
<b>JS</b>	Juzgado de los Social
<b>L</b>	Ley
<b>LCon</b>	Texto Refundido de la Ley concursal (RDLeg 1/2020)
<b>LCoop</b>	Ley de Cooperativas (L 27/1999)
<b>LCSP</b>	L 9/2017, de contratos del sector público
<b>LEC</b>	Ley de Enjuiciamiento Civil (L 1/2000)
<b>LIS</b>	Ley del Impuesto sobre Sociedades (L 27/2014)
<b>LMV</b>	Texto refundido de la Ley del Mercado de Valores (RDLeg 4/2015)
<b>LO</b>	Ley Orgánica
<b>LOPJ</b>	Ley Orgánica del Poder Judicial (LO 6/1985)
<b>LRJS</b>	Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (L 36/2011)
<b>LSC</b>	Texto refundido de la Ley de Mercado de Valores (RDLeg 4/2015)
<b>RD</b>	Real Decreto
<b>RDL</b>	Real Decreto-Ley
<b>Rec</b>	recurso
<b>Rgto</b>	Reglamento
<b>SAE</b>	Sociedad Anónima Europea
<b>TCo</b>	Tribunal Constitucional
<b>TEDH</b>	Tribunal Europeo de Derechos del Hombre
<b>TJCE</b>	Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas
<b>TJUE</b>	Tribunal de Justicia de la Unión Europea
<b>TS</b>	Tribunal Supremo
<b>TSJ</b>	Tribunal Superior de Justicia
<b>UE</b>	Unión Europea
<b>unif doctrina</b>	Unificación de doctrina

## Capítulo 1. El grupo de empresas en el ámbito laboral

A.	El grupo de empresas mercantil y sus efectos en el ámbito laboral .....	110	100
B.	El conocido como «grupo de empresas laboral» .....	175	
	Concepto tradicional del «grupo de empresas laboral» .....	180	
	El giro jurisprudencial: la actual concepción del grupo laboral de empresas	265	
	El fraude de ley .....	315	
C.	Ideas Clave .....	325	

### A. El grupo de empresas mercantil y sus efectos en el ámbito laboral

	Concepto mercantil de grupo de empresas .....	115	110
	Grupo de empresas mercantil y ámbito laboral .....	140	

**Concepto mercantil de grupo de empresas** La realidad económica y productiva del grupo de empresas –es decir, de un conjunto de entidades mercantiles sujetas a un posible control y coordinación finales últimos– es producto de una **evolución** hacia la especialización, agilización, mayor competitividad y limitación de riesgos de las organizaciones corporativas. **115**

La gran entidad que, mediante una sola persona jurídica, integraba el ciclo íntegro de producción de una diversidad de bienes y servicios estandarizados para un mercado estable –la famosa **empresa pirámide** (cuyo paradigma fue la empresa Ford, que dio nombre al *modelo fordista* de producción, de la que se decía que era propietaria hasta de los prados en los que pacían sus vacas con cuyas pieles se tapizaban los vehículos de la marca)–, ha sido sustituida por la **empresa red**, integrada por distintos sujetos mercantiles descentralizados y «adelgazados» (*downsized*), altamente adaptativos con el fin de ser capaces de atender a una demanda volátil y siempre cambiante de forma cada vez más acelerada en un entorno de globalización.

El grupo de empresas, en el que cada una de ellas actúa con **personalidad jurídica independiente**, permite un grado superior de especialización, adaptabilidad, optimización organizativa y, en última instancia, rentabilidad y capacidad de supervivencia de sus integrantes y del propio grupo como tal –entre otras razones, también por la limitación jurídica del ámbito de responsabilidad–, minimizando los riesgos de peligrosos lastres por contagio propios de las macroempresas, y ello sin perjuicio de los beneficios derivados de su coordinación con otras entidades con las que comparte un posible control último común. **117**

La definición más relevante en nuestro sistema jurídico del grupo de empresas mercantil que, según veremos, acoge íntegramente la jurisprudencia de la jurisdicción social, es la que se contiene en el Código de Comercio (CCom art.42.1), considerando existente un grupo de *sociedades* –tal es su terminología, aunque en la práctica jurídica el uso habitual del concepto se suele acoger a la de *grupo*

de empresas— cuando una sociedad ostente o pueda ostentar, directa o indirectamente, el **control** de otra u otras.

- 120** La ley **presume** que existe control cuando una sociedad, que se califica como dominante, se encuentra en relación con otra sociedad, que se califica como dependiente, en alguna de las siguientes **situaciones**:
- Posee la mayoría de los **derechos de voto**.
  - Tiene la facultad de nombrar o destituir a la mayoría de los miembros del **órgano de administración**.
  - Puede disponer, en virtud de **acuerdos** celebrados **con terceros**, de la mayoría de los derechos de voto.
  - Ha designado con sus votos a la mayoría de los miembros del órgano de administración, que desempeñan su cargo en el momento en que deben formularse las **cuentas consolidadas** y durante los dos ejercicios inmediatamente anteriores. En particular, se presume esta circunstancia cuando la mayoría de los miembros del órgano de administración de la sociedad dominada son miembros del órgano de administración o altos directivos de la sociedad dominante o de otra dominada por ésta.
- 122** Tanto la LSC (art.18) como la LMV (art.4) se remiten al CCom (art.42), resumiendo que es **sociedad dominante** la que ostenta o pueda ostentar, directa o indirectamente, el control de otra u otras. En el mismo sentido, y a efectos fiscales, se expresa la LIS (art.67).
- La doctrina mercantilista suele conceptuar el grupo de empresas mercantil por la efectiva subordinación de sus integrantes a una **dirección económica** común pero, tal vez con un ánimo práctico ante las notorias dificultades que pudiera generar la prueba casuística de la efectiva dirección común última, la ley —con la excepción de la LCoop art.78— y sus intérpretes judiciales optan por la existencia —incluso meramente potencial— de control, derivado de la titularidad de las participaciones sociales o de la identidad de los integrantes de los órganos de administración; y ello aunque, hipotéticamente, cupiera la existencia de control sin ejercicio de dirección unitaria, lo que no empecerá a la existencia —presumida en derecho, y por tanto con posibilidad de prueba en contrario, dependiendo de las específicas circunstancias concurrentes— de un grupo mercantil, con sus consecuentes efectos jurídicos.
- 125** De hecho, el efectivo ejercicio de una dirección económica común y última suele existir en los grupos de empresas, bien como efecto de una **subordinación** jerárquica —que es lo más habitual—, o bien como producto de un **acuerdo o coordinación** de la que surge, asimismo, la dirección unitaria. Sin embargo, no existe un grupo de empresas cuando un mismo empresario individual es titular de varias empresas *independientes* que actúan *separadamente* en sus relaciones y transacciones comerciales (TS social 16-7-89, EDJ 7310).
- La dirección unitaria típica de los grupos mercantiles ha sido reconocida por la última jurisprudencia social como una característica propia de este fenómeno empresarial sin que, por su mera existencia, quepa entender concurrente irregularidad alguna que pudiera alterar la regla común de **responsabilidad autónoma** y diferenciada de cada entidad constitutiva del grupo.
- 127** La existencia de tal poder directivo último permite, claro está, la injerencia externa en el ámbito de gobierno de las empresas sujetas al mismo, siendo muy

característico el relativo poder decisorio de los órganos de administración –frecuentemente, **consejos de administración**– de estas últimas, en los que con frecuencia se manifiesta una notoria tensión entre el ejercicio formal y real del poder societario –extremo, por cierto, todavía no contemplado por la doctrina judicial a unos hipotéticos efectos limitatorios de la doctrina social del vínculo, en virtud de la cual la mera pertenencia a un órgano de administración unida a la condición de alto directivo excluye la laboralidad de la relación entre aquel y la sociedad, con apenas excepciones–.

La doctrina (Desdentado) se ha referido a una *ruptura entre poder de dirección, personalidad y responsabilidad*, que requiere análisis y soluciones puntuales para, excepcionalmente, determinar efectos jurídicos que excepcionen selectivamente la regla de la responsabilidad diferenciada de cada entidad, incluso llegando al extremo del **levantamiento del velo** –determinación de una condición empresarial –de persona física o jurídica– responsable de una determinada acción o efecto al margen de la apariencia formal–; sin perjuicio, en todo caso, de frecuentes obligaciones de información relativa a los grupos de empresas, como es el caso de la obligación de depósito en el Registro Mercantil de sus cuentas consolidadas (RRM art.372, 373 y 374).

En todo caso, es cuestión indiscutible que el grupo de empresas carece de **personalidad jurídica**, extremo al que nos habremos de referir reiteradamente cuando consideremos más específicamente sus efectos laborales. **I 30**

Existe, asimismo, un menos habitual tipo de grupo de empresa por **coordinación** referido por la LSC art.260 y cierta jurisprudencia (TJCE 7-12-95, Caso Rockfon, asunto C-449/93, EDJ 12073; TJCE 29-3-01, Caso Betriebsrat del bofrost, asunto C-62/99, EDJ 2615; TS social 4-7-05, EDJ 117021; TS social 27-5-13, EDJ 142865), sin existencia de dependencia entre las empresas parte del grupo, concurriendo una dirección unitaria de acuerdo entre ellas, bien en virtud de un contrato expreso de organización conjunta, bien de facto.

En efecto, las formas de organización más típicas en los grupos mercantiles son los –ya indicado que relativamente menos habituales– grupos por coordinación (u horizontales) y los grupos por subordinación (o verticales). En los grupos por **subordinación** el control último lo ejerce una entidad bien por la posesión de la mayor capital social, bien por la existencia de acuerdos mercantiles de control, disponiendo de la mayoría de los votos en los órganos internos de la sociedad, o de designación de los votantes mayoritarios, o por coincidencia de las mismas personas en las mayorías de unos y otros órganos sociales dentro del grupo.

La concurrencia, en definitiva, de lo que la jurisprudencia suele denominar como **funcionamiento integrado o unitario** de las organizaciones de trabajo de las empresas del grupo puede manifestarse a través de distintos elementos formales o de hecho que así lo prueben. **I 32**

Como ejemplo, el TS estimó existente una vinculación operativa o funcional característica de un grupo de empresas por la coincidencia en la misma persona del cargo de **administrador único** en dos sociedades (TS social 3-5-90, EDJ 4657).

El supuesto más habitual de control empresarial vertical respecto de un grupo mercantil es el del conocido como **holding**, en el que una sociedad ejerce el control sobre otras generalmente mediante la adquisición de todas o la mayoría de sus acciones, bien de forma directa –lo que a veces se denomina como grupo

«radial»—, o en cascada o cadena, con un control de la principal sobre otra u otras subordinadas que, a su vez, controlan accionarialmente a otras entidades en jerarquía descendiente.

- I 35** De forma relevante en el ámbito de las relaciones laborales, es habitual que los grupos mercantiles —internacionales o no— utilicen la forma organizativa conocida como **matricial**, en virtud de la cual las diversas unidades productivas reportan —de forma dual o, en ocasiones, incluso unívoca— al mismo ámbito productivo de otra entidad del grupo a la que se halla jerárquicamente sometida, y así sucesivamente hasta alcanzar el órgano directivo último —p.e., el director financiero del correspondiente departamento en España puede reportar al director financiero de la matriz societaria europea, con sede quizá en Frankfurt, y éste a su vez al director financiero mundial del grupo, empleado de una tercera entidad, tal vez ubicada en Shanghái—.

Es muy común tanto la **segregación de actividades** dentro de un grupo, originariamente llevadas a cabo desde otro vehículo legal, atribuyéndose a entidades jurídicas constituidas al efecto, como la adquisición de la mayoría del capital de terceras empresas que, desde entonces, suelen incorporarse al grupo mercantil en la medida en que se genere un marco de organización y dirección integral y coordinado —frecuentemente generando una necesidad de adecuación u homogeneización de al menos ciertas condiciones laborales entre los empleados de la adquirente y los de la empresa adquirida—.

- I 37** En cuanto a los **grupos por coordinación**, se caracterizan por no concurrir el control directo de una o varias empresas sobre las restantes. Cabe que se trate de una mera coordinación de hecho, concurriendo intereses y estrategias comunes, o de conexiones organizativas entre unas y otras entidades, incluso compartiéndose directivos, o de acuerdos expresos al respecto.

En este sentido son habituales pactos grupales ocasionales, generalmente conocidos como **joint ventures**, por el que entidades jurídicas independientes se unen transitoriamente para llevar a cabo un proyecto común, manteniendo sus respectivas independencias y responsabilidades.

La existencia de un grupo de empresas mercantil es, notoriamente, conforme a los términos de su regulación legal, una figura lícita y con un sentido funcional claro y legítimo.

- I 40 Grupo de empresas mercantil y ámbito laboral** En el *ámbito normativo laboral* la definición del grupo de empresas se efectúa siempre mediante remisión a la regulación legal mercantil, siendo la construcción del concepto de «grupo a efectos laborales» —no exento de crítica doctrinal sobre su verdadera existencia jurídica— estrictamente **judicial**.

Así, la L 10/1997 —trasposición de la Dir 1994/45/CE— sobre los grupos de empresa de **dimensión comunitaria** define el grupo como el formado por una empresa que ejerce el control y las empresas controladas (L 10/1997 art.3.1.3), completándose tal definición por el artículo 4 de la misma norma, que desarrolla el concepto de empresa que ejerce el control. Se debe entender como tal a aquella que puede ejercer una **influencia dominante** sobre otra —sobre la empresa controlada— por motivos, entre otros posibles, de propiedad, participación financiera o estatutos sociales.

En su virtud, **se presume**, salvo prueba en contrario, que una empresa puede ejercer tal influencia dominante sobre otra cuando: **142**

- directa o indirectamente, posee la mayoría del **capital** suscrito de la presumiblemente controlada, **o** de los de derechos de **voto** correspondientes a las acciones emitidas por ésta; o
- tiene la facultad de nombrar a la mayoría de los miembros de su **órgano de administración**, de dirección o de control.

Estas últimas dos facultades sirven, en principio, para determinar la condición de empresa que ejerce el control cuando sea más de una empresa del grupo la que tenga alguna de las características referidas.

La L 45/1999 (art.2.1.1.b) –que traspone la Dir 1996/71/CE–, define el grupo de empresas en términos similares, con remisión a la L 10/1997 art.4. **145**

Asimismo, la L 27/2011 (disp.adic.16ª.1 último párrafo), se refiere al grupo de empresas por remisión al CCom art.42.1, en relación con el supuesto de **despidos colectivos** llevados a cabo por empresas pertenecientes a un grupo, afectando a trabajadores de 50 o más años de edad y siempre que cuenten con beneficios económicos en la empresa que despide o en el grupo del que forman parte.

El resto de normas laborales referentes al grupo, como ha señalado la doctrina (Ubillús Bracamonte) regulan supuestos específicos sobre aquel, pero sin definirlo.

Entre las **normas laborales sustantivas** referentes al grupo de empresas se cuentan las siguientes: **147**

- ET art.15.5: efectos de la **contratación laboral temporal** sucesiva dentro de un grupo de empresas.
- ET art.87.1. tercer párrafo y 87.3.b: legitimación de la **representación** de los trabajadores y de los empresarios para negociar en el ámbito de un grupo de empresas.
- RD 1382/1985 art.9.1: **alta dirección**, promoción interna dentro de un grupo de empresas.
- RDL 2/2012 art.5: limitación de retribuciones de empleados de entidades de crédito pertenecientes a un grupo cuando concurra participación del Fondo de Reestructuración Ordenada Bancaria (**FROB**).
- L 3/2012 disp.adic.7ª segundo párrafo: limitación indemnizaciones a percibir por extinción de contrato de directivos y administradores de **entidades de crédito** pertenecientes a un grupo de empresas asimismo apoyadas financieramente por el FROB.

• RD 1543/2011: **prácticas no laborales** en empresas o grupos empresariales que formalicen convenios con los servicios públicos de empleo, dirigidas a personas jóvenes que coma debido a su falta de experiencia laboral, tengan problemas de empleabilidad. **150**

• LO 4/2000 art.40.2.c y 42.6: requisitos legales que deben poseer los **trabajadores extranjeros** de una empresa o grupo de empresas en otro país para obtener la autorización de residencia en España.

• L 30/2015 art.9: **Sistema de Formación Profesional** para el empleo en el ámbito laboral, permitiendo en el caso de grupo de empresas la organización de la

formación de forma independiente por cada de sus integrantes o agrupándose, en este último caso posibilitándose a cualquiera de las empresas del grupo organizar la formación de los trabajadores del grupo.

- I 52** En cuanto a **normativa de Seguridad Social**, la LGSS (art.215.2.b) regula la forma del cómputo de la antigüedad de un trabajador para poder acceder a una jubilación parcial en el caso de que hubiera circulado entre empresas de un mismo grupo; el art.37.2 RD 304/2004, de 20 de febrero se refiere a los planes de pensiones de empleo de promoción conjunta entre empresas del mismo grupo.
- Por lo que respecta al **derecho colectivo**:
- ET art.84.2 penúltimo párrafo: **conurrencia de convenios**, también en el ámbito de un grupo de empresas.
  - ET art.87.1 tercer párrafo y 87.3.b: **representación** de los trabajadores en los convenios colectivos de grupo.
  - RD 1483/2012 art.4.5: Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de **suspensión de contratos y reducción de jornada** que exige específica información adicional cuando la empresa que inicia el procedimiento forma parte de un grupo de empresas con obligación de formular cuentas consolidadas cuya sociedad dominante tenga su domicilio en España.
- I 55** En cuanto a **normas procesales**:
- LRJS art.10.3: la **competencia** territorial de los **juzgados de lo social** en el caso de grupos de empresas de dimensión comunitaria.
  - LRJS art.16.5: hay quien sostiene que este precepto regula la **legitimidad** procesal del grupo para comparecer en juicio, si bien en mi opinión se refiere a las entidades que lo integran, más que al grupo en sí.
  - LRJS art.23.6: llamada a juicio del **FOGASA**, se refiere a la capacidad de éste de ejercer acciones contra el grupo de empresas de haber contribuido a generar prestaciones indebidas.
  - LRJS art.76.2: actos preparatorios y **diligencias preliminares** para identificar a los responsables de un grupo de empresas.
  - LRJS art.80.1.b: forma de la designación de los demandados en el caso de un grupo de empresas «carente de personalidad», a efectos de la identificación de sus **responsables** (en el sentido de administradores, directores, gestores, etc.).
  - LRJS art.249.2: determinación de los sujetos llamados a manifestar los bienes para la **ejecución** en el caso de grupos de empresas «sin personalidad».
- I 57** En el **ámbito regulatorio de la UE** debemos referirnos a la siguiente normativa, con incidencia en el ámbito jurídico-laboral con consideración del grupo de empresas:
- Dir 2009/38/CE: constitución de un **comité de empresa** o de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria.
  - Dir 2001/86/CE: completa el Estatuto de la **Sociedad Anónima Europea** en lo que respecta a la implicación de los trabajadores.
  - Dir 2003/72/CE: completa el Estatuto de la **Sociedad Cooperativa Europea** en lo que respecta a la implicación de los trabajadores.
  - Dir 2002/14 CE: establece un marco general relativo a la **información y la consulta** de los trabajadores de la Comunidad Europea.

- Dir 96/71: desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una **prestación de servicios transnacional**.
- Dir 98/59/CE: aproximación de legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los **despidos colectivos**.
- Rgto 2157/2001 CE: Estatuto de la **Sociedad Anónima Europea**.
- Rgto CE/1435/2003: Estatuto de la **Sociedad Cooperativa europea**.

En el **ámbito mercantil de la UE**, la regulación básica la constituye la Dir 2013/34/UE, sobre los estados financieros anuales, los estados financieros consolidados y otros informes afines de ciertos tipos de empresas.

La Agrupación Europea de Interés Económico (**AEIE**) es un vehículo jurídico mercantil para permitir la colaboración institucionalizada entre agentes económicos de nacionalidades diversas con prestación de servicios en distintos Estados de la UE. Pero se trata de una alternativa al grupo de empresas, figura a la que el Rgto CEE/2137/85 (art.3.2.a) prohíbe recurrir a estos efectos –la AEIE no puede ejercer, ni directa ni indirectamente, el poder de dirección o control de las actividades propias de sus miembros o de las actividades de otra empresa–.

Aprovechamos para hacer notar, respecto de su equivalente a nivel estatal, que las relaciones entre una Agrupación de Interés Económico (**AIE**) y los socios integrantes de la misma –miembros a su vez de un grupo de empresas– no constituye una realidad empresarial única a efectos laborales, máxime cuando no concurre componente adicional alguno que constata la utilización fraudulenta de la personalidad jurídica en perjuicio de los trabajadores (TS social 19-12-13, EDJ 288908).

El Rgto CE/2157/2001 aprueba el Estatuto de la *Sociedad Anónima Europea (SAE)*, que puede surgir de la fusión sociedades ya existentes o mediante la creación de un «SAE holding» sociedades que conservarán su personalidad jurídica. La Dir 2001/86/CE, completa el Estatuto de la SAE en lo que respecta a la implicación de los trabajadores, y ha sido traspuesta al ordenamiento español por la L 31/2006, sobre implicación de los trabajadores en las sociedades anónimas y cooperativas europeas.

El Rgto CE/1435/2003, aprobó Estatuto de la sociedad *Sociedad Cooperativa Europea (SCoopE)*, que puede surgir mediante constitución llevada a cabo por personas físicas y/o jurídicas con residencia al menos en dos Estados miembros, por fusión de cooperativas ya existentes, por transformación de una sociedad cooperativa que haya tenido al menos un establecimiento o filial en otro Estado miembro. La ya referida Dir 2003/72/CE –traspuesta al ordenamiento español mediante la L 31/2006–, completa el Estatuto de la SCoopE en lo que respecta a la implicación de los trabajadores.

Puesto que nos venimos refiriendo al ámbito supraestatal de la UE, es momento de indicar que la casuística referente a los **grupos mercantiles multinacionales** es común, por lo que respecta a sus características jurídicas generales, con lo que venimos expresando, si bien manifestándose con cierta habitualidad, sobre todo en relación con trabajadores directivos, problemática referente a la competencia de jurisdicción y derecho aplicable debido a la frecuente prestación de servicios en distintos Estados por trabajadores de grupos multinacionales a favor de una o varias empresas del grupo mercantil, y de ello de forma sucesiva o coincidente en el tiempo, habiendo construido la jurisprudencia española el concepto de relación laboral única con grupo multinacional (TS social 31-12-91, EDJ 12405).

- 167** Las cuestiones relativas a la **competencia jurisdiccional** en litigios laborales con componente internacional, habitualmente derivado de la condición del empleador de integrante de un grupo de empresas internacional se regulan por el Rgto UE/1215/2012, relativo a la competencia judicial, el reconocimiento y la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil, particularmente en su Sección 5 (art.20 s.), y lo relativo al derecho aplicable se regula, en el ámbito de la UE, por el Rgto 593/2008/CE, sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales (conocido como «Roma I»), con referencia expresa a los contratos individuales de trabajo en su art.8.

El Rgto CE/883/2004, modificado por el Rgto CE/465/2012, sobre coordinación de los sistemas de **Seguridad Social** en la UE, regula lo concierne a la aplicación de los regímenes de Seguridad Social a los trabajadores por cuenta ajena, a los trabajadores por cuenta propia y a sus familias que se desplazan dentro de la UE.

- 170** Como conclusión y resumen de la consideración jurídica esencial respecto de los grupos de empresas mercantiles desde la óptica jurídico-laboral, la doctrina actual del TS –Sala 4ª– (TS social 19-7-17, EDJ 167581) subraya que el grupo de empresas se regula por lo establecido en el CCom art.42, y el que en la terminología mercantil se conoce como tal –según se refiere literalmente en la TS social 27-5-13 (EDJ 142865)– supone una forma de **vinculación empresarial** más intensa que las uniones consorciales, sindicatos y cárteles, pudiendo definirse –tal grupo– como el integrado por el conjunto de sociedades que, conservando sus respectivas personalidades jurídicas, se encuentran subordinadas a una dirección económica unitaria.

Así pues, conforme a la Sala de lo Social del TS, el mismo se caracteriza por dos **elementos**:

- a)** La **independencia jurídica** de sus miembros, tanto en el ámbito patrimonial –mantienen la titularidad del patrimonio–, cuanto en el organizativo –se estructuran por sus propios órganos–.
- 172 b)** La **dirección económica unitaria**, cuya intensidad es variable en función del grado de centralización, pero que en todo caso ha de alcanzar a las decisiones financieras –política empresarial común– bien sea en términos de control –grupos verticales o de subordinación–, bien en los de absoluta paridad –grupos horizontales o de coordinación–.

El componente fundamental –de dificultosa precisión– es el elemento de *dirección unitaria*. Para la doctrina mercantilista no basta –para apreciar su existencia y la consiguiente del grupo– la simple situación de control o dependencia societaria –por la titularidad de las acciones o participaciones sociales; y por la identidad de los miembros de órganos de administración–, sino que es preciso que la **sociedad dominante** ejerza de forma decisiva su influencia, imponiendo una política empresarial común. Pero en el campo del Derecho del Trabajo –nacional y en el ámbito de la UE–, las dificultades probatorias y la seguridad jurídica excluyen la exigencia del ejercicio efectivo de la dirección unitaria y se satisfacen con la mera **posibilidad** de dicha dirección común, atendiendo a la existencia de control societario.

## B. El conocido como «grupo de empresas laboral»

Concepto tradicional del «grupo de empresas laboral» .....	180	175
El giro jurisprudencial: la actual concepción del grupo laboral de empresas .....	265	
El fraude de ley.....	315	

**Concepto tradicional del «grupo de empresas laboral»** No existe ni definición ni regulación legal de un hipotético *grupo de empresas laboral* –o *grupo laboral de empresas*–.

A diferencia del legítimo grupo *mercantil* de empresas –el único legalmente conceptualizado–, la expresión «grupo laboral» se refiere a un fenómeno práctico en el que la formalidad de empresas aparentemente diferenciadas –aun dependiendo en última instancia de un control común –no coincide con una **realidad material** de confusión entre las mismas, generalmente en relación con sus recursos materiales y/o humanos y sus sistemas organizativos.

Como ha señalado la doctrina (Mercader, Desdentado), ni el grupo de empresas laboral ni el mercantil son asimilables a una **comunidad de bienes**, a los efectos de la referencia del ET art.1.2. Los integrantes de un grupo de empresas mantienen siempre su **personalidad jurídica**, sin proindiviso alguno –al margen de posibles conexiones societarias mercantiles–, aunque ello sin perjuicio de que una pluralidad de aquellos en ciertos supuestos de confusión de plantilla hayan de asumir la condición conjunta de empleadores.

Son frecuentes las referencias al confuso –y no pocas veces abusivo, frecuentemente con fuerte componente de crítica ideológica– término «**patológico**» para referirse al grupo de empresas a efectos laborales, por contraposición a un hipotético grupo «**fisiológico**». No existe, sin embargo, una definición específica de grupo de empresas *laboral* al que poder calificar de «sano» o típico, ni siquiera en la doctrina mercantilista, donde se distingue entre aquel en el que concurre un verdadero poder directivo común frente al que solo denota control último común. La generalización del calificativo *patológico* al grupo de empresas laboral deriva, al margen de un hipotético juicio peyorativo de tal fenómeno empresarial sobre todo en cuanto a sus efectos limitativos de **responsabilidad** en situaciones de crisis económica con efectos desiguales dentro de sus integrantes, de una confusión, subrayada por Aurelio y Elena Desdentado, entre un hipotético –y ya veremos que inexistente como tipología de persona jurídica– *grupo laboral de empresas* y las condiciones que la jurisprudencia de la Sala de lo Social del TS ha determinado para extender la responsabilidad dentro de los grupos.

En todo caso, de pervivir –como en la práctica lo hace– la expresión «grupo **patológico**», debe ser reservada para los supuestos en que las circunstancias determinantes de la responsabilidad solidaria se enmarcan en el terreno de la **ocultación o fraude**. No obstante, utilizaremos ocasionalmente tal expresión con ánimo práctico en consonancia con la habitualidad de su uso –las más de las veces como mero sinónimo de *grupo a efectos laborales*– por parte de la doctrina judicial y por los publicistas en general.

En realidad, las referencias a un *grupo laboral de empresas* o *grupo de empresas a efectos laborales* suelen serlo a un **grupo mercantil** en el que concurren características que, desde la óptica de cierta interpretación judicial del derecho laboral, permite la extensión de responsabilidad a varias o todas las empresas del grupo,

más allá de la que, formalmente y conforme a la regla general de separación de obligaciones, hubiera debido concurrir.

La jurisprudencia tradicional de la Sala de lo Social del TS parte del principio de que el grupo de sociedades es una realidad organizativa en principio **lícita**; y que el grupo de empresas a efectos laborales no es un concepto de extensión equivalente al grupo de sociedades del derecho mercantil.

- 187** El reconocimiento del grupo de empresas en el ordenamiento laboral, cuyos efectos se manifiestan sobre todo en la **comunicación de responsabilidades** entre las empresas del grupo, exige la presencia de una serie de factores específicos, que han variado a lo largo del tiempo, y a los que nos referiremos, configurando un campo de aplicación normalmente más restringido que el del grupo mercantil de sociedades.

A tales efectos, es aún frecuente entre los juristas prácticos una cierta confusión entre lo que venía siendo una línea jurisprudencial que podríamos calificar de *abierta* —cuando no, en ocasiones, *incierta*— a efectos de determinar cuándo concurrían características justificativas de la extensión de responsabilidad, frente a una más estricta, y jurídicamente también más segura, doctrina actual.

La **doctrina tradicional** del TS de los grupos de empresa antes del giro de este alto tribunal se crea a partir de dos sentencias de gran importancia: la TS social 30-1-90, EDJ 835 y la TS social 3-5-90, EDJ 4657, cuyos criterios se reiteran en las TS penal 4-5-90, EDJ 4681; TS social 9-5-90, EDJ 4878 y TS social 24-9-90, EDJ 8578.

Aún hoy es común encontrar referencias y alegaciones de no pocos operadores jurídicos a esta doctrina que fue estándar durante muchos años, por lo que es relevante y práctico referirse a ella, entre otras razones para diferenciarla de la generada tras el giro jurisprudencial, contribuyendo a la claridad y seguridad jurídica.

- 190 TS 30-1-90** (TS social 30-1-90, EDJ 835). Esta sentencia juzgó un supuesto en el que la parte demandante interesó la condena solidaria de una empresa de dos empresas con fundamento en que ambas pertenecían a un mismo holding del **sector de la comunicación** conocido —e incluso autodenominado— como «Grupo Zeta», si bien en la sentencia *a quo* no había resultado acreditado que la entidad codemandada constituyera una identidad económica, funcional o de hecho con la empleador y principal demandada, que se hubiere constituido con la finalidad de desviar posibles responsabilidades económicas que pudiese contraer.

La Sala 4ª del TS reconoció la **falta de regulación** expresa del concepto de grupo de empresas en el ámbito laboral, más allá de una posible consideración «tangencial» a la misma en el ET art. 1.2 —por su referencia a las comunidades de bienes en tanto que posibles empleadores, aunque sea muy cuestionable su asimilación a aquel—, admite la innegable realidad, cada vez más acusada en el tráfico mercantil, del fenómeno grupal mercantil, lo que habría forzado a la jurisprudencia, en su función integradora del ordenamiento jurídico (CC art. 1.6), a elaborar su concepto en su proyección laboral para extraer del mismo las consecuencias procedentes especialmente en materia de imputación de responsabilidad (TS 28-3-83; TS 28-6-85; TS social 17-7-85, EDJ 4478; TS 24-7-89, EDJ 1989/7718, entre otras).

- 192** Pero no es suficiente —subrayó la Sala 4ª del TS— que concurra el mero hecho de que dos o más empresas pertenezcan al mismo grupo empresarial para derivar