

## Valoración de las causas económicas de despido en el grupo de empresas

**Lourdes López Cumbre**

*Catedrática de Derecho Laboral de la Universidad de Cantabria*

*Consejera académica de Gómez-Acebo & Pombo*

---

### I. CONSIDERACIÓN NORMATIVA DEL GRUPO DE EMPRESAS EN EL DESPIDO COLECTIVO

1. *La consideración del grupo de empresas ante el despido colectivo sigue presentando lagunas normativas que conducen a decisiones judiciales casuísticas, en ocasiones insatisfactorias.*

La referencia al grupo de empresas en relación al despido colectivo se recoge en diferentes preceptos pero, básicamente, son los arts. 51 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, LET) y el art. 4 del RD 1483/12, 29 oct., BOE, 30, que aprueba el Reglamento de desarrollo del procedimiento de despido colectivo (recientemente modificado por DF 4.2 RD-L. 11/13, 2 ago., BOE, 3 y después DF 4.2 Ley 1/14, 28 feb., BOE, 1 mar. y, en adelante, el Reglamento), los que, respectivamente, regulan su intervención en el mencionado despido.

La normativa sobre despido colectivo, como en general las normas de índole laboral, gira en torno a la empresa, desconociendo la figura del grupo de empresas como empleador. Pero el art. 51.8 LET establece que las obligaciones de información y documentación previstas en el procedimiento se aplicarán con independencia de que la decisión relativa a los despidos colectivos haya sido tomada por el empresario "o por la empresa que ejerza el control sobre él" (art. 51.8 LET). Cualquier justificación del empresario basada en el hecho de que la empresa que tomó la decisión no le ha facilitado la

información necesaria no podrá ser tomada en consideración a tal efecto.

Por su parte, el art. 4 del Reglamento señala que, "cuando la empresa que inicia el procedimiento forme parte de un grupo de empresas, con obligación de formular cuentas consolidadas cuya sociedad dominante tenga su domicilio en España", deberán acompañarse las cuentas anuales y el informe de gestión consolidados de la sociedad dominante del grupo debidamente auditadas, en el caso de empresas obligadas a realizar auditorías, siempre que existan saldos deudores o acreedores con la empresa que inicia el procedimiento. Si no existiera obligación de formular cuentas consolidadas, además de la documentación económica de la empresa que inicia el procedimiento a que se hace referencia, deberán acompañarse las de las demás empresas del grupo debidamente auditadas, en el caso de empresas obligadas a realizar auditorías, siempre que dichas empresas tengan su domicilio social en España, tengan la misma actividad o pertenezcan al mismo sector de actividad y tengan saldos deudores o acreedores con la empresa que inicia el procedimiento.

Existen algunas otras menciones al grupo de empresas, y en relación al despido colectivo, en la normativa vigente. Así, cuando se señala, entre las posibles medidas sociales de acompañamiento al despido colectivo, la de "la recolocación interna de los trabajadores dentro de la misma empresa o, en su caso, en otra del

*grupo de empresas del que forme parte” [art. 8.1.a) Reglamento] o cuando el art. 9.5 de dicha norma obliga a tener en cuenta “a efectos del cómputo del número de trabajadores aquellos cuyos contratos de trabajo se hayan extinguido por iniciativa de la empresa o empresas del mismo grupo, en virtud de motivos no inherentes a la persona del trabajador” (art. 9.5), entre otros.*

2. *Con este marco de referencia, cabe plantearse si la valoración de la causa económica de una empresa que forma parte de un grupo ha de hacerse a título individual o ha de considerarse la situación económica del grupo. Y, así, mientras que en relación a las causas técnicas y organizativas parece haber un consenso en la necesidad de tener en cuenta las necesidades del grupo, en cuanto a las causas económicas -y, en cierto modo, las productivas- existe mayor discrepancia.*

Considerar el grupo como referente a estos efectos puede resultar beneficioso o perjudicial. Por un lado, cabe entender que no procede la justificación de la causa económica pues, aunque la empresa presenta pérdidas relevantes, la situación se compensa en atención al grupo al que pertenece que ha obtenido beneficios relevantes en ese mismo período. Pero cabe admitir lo contrario, esto es, que, aunque la empresa en cuestión presenta beneficios, el grupo en el que se inserta experimenta pérdidas considerables.

Como regla general, la iniciativa de iniciar un despido colectivo, la capacidad para convenir en el período de consultas y la legitimación para extinguir el contrato corresponde a la empresa. Cuando el Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha tenido que interpretar la Directiva 1998/59, 20 jul., BOE, 12 ago. que regula este tipo de despidos (en especial, su art. 2.4) no ha dudado en afirmar que el único destinatario de las obligaciones es el empresario, considerando como tal a la *“persona física o jurídica que tiene una relación laboral con los trabajadores que pueden ser despedidos”* puesto que *“una empresa que controla al empresario aun cuando pueda adoptar decisiones vinculantes para éste, no tiene la condición de empresario”* (STJUE 10 sep.09).

En principio, y dado que el legislador alude exclusivamente a la empresa y no al grupo al establecer la regulación correspondiente, la causa económica debería ser valorada en relación a la empresa y no al grupo. Tanto de lo dispuesto en el art. 51 como en el 52.c) LET parece deducirse que es la empresa el ámbito de referencia para fijar la situación que conduce a justificar el despido colectivo, estando el período de consultas definido en función de la misma. Por eso, el art. 4.5 del Reglamento establece la necesidad de que sea la empresa -y no el grupo- la que aporte, en su caso, las cuentas consolidadas del grupo, si pertenece a uno de ellos, o, si no existiera tal obligación, la aportación de una documentación económica de las demás empresas del grupo debidamente auditadas. Se plantea, por tanto, la necesidad de que se aluda exclusivamente a la situación de la empresa en cuestión, sin perjuicio de que la documentación del grupo sirva para apreciar si realmente la causa que motiva su decisión se halla justificada o no.

Por lo demás, si el grupo se caracteriza por la unidad de dirección pero la independencia jurídica eso no convierte al grupo directamente en una unidad económica o en una unidad empresarial. Salvo que, simplificando la abundante jurisprudencia sobre la consideración del grupo (patológico o normalizado) como empleador, exista confusión de plantillas o confusión patrimonial. Sin embargo, incluso en estos dos casos, existen argumentos que permiten seguir manteniendo la defensa de la empresa y no del grupo al valorar las causas económicas. En cuanto a la confusión de plantillas porque se entiende que el grupo no es el empresario ni tampoco todas las empresas que componen el grupo sino sólo aquellas que se encuentran implicadas en la prestación de servicios del trabajador. Por eso, la causa que justifique el despido colectivo no deberá ser la que considere la última empresa que se sirve de sus servicios pero tampoco la del grupo sino la de todas las empresas en las que el trabajador ha prestado servicios de forma indiferenciada. Si la situación negativa afecta a todas las empresas con las que ha estado en contacto, podrá apreciarse en relación a su despido pero no en caso contrario.

Por lo que se refiere a la confusión de patrimonios, también cabe aportar algunos matices. Si dicha confusión es absoluta, la causa económica deberá ser tenida en cuenta con carácter general puesto que no se puede apreciar individualmente la situación negativa sino en función de la situación general del patrimonio reunido. Si se globaliza el patrimonio, se globaliza la situación negativa. Pero si la confusión patrimonial no es absoluta sino limitada, entonces la determinación debería ser distinta. De ser así, la causa deberá valorarse en la empresa que la alega por cuanto la dimensión de las pérdidas o ingresos de una empresa podrá ser determinada de forma individual sin recurrir a la confusión patrimonial del grupo y a la depuración de responsabilidades que se deriven del mismo. A efectos prácticos, realmente se trata de una decisión difícil de discernir cuando lo que se percibe es una unidad económica.

## II. CONSIDERACIÓN JURISPRUDENCIAL DEL GRUPO DE EMPRESAS EN EL DESPIDO COLECTIVO

1. *Pues bien, aun cuando la intervención casuística obliga a efectuar una aproximación a esta materia con cierta cautela interpretativa, lo cierto es que las últimas decisiones jurisprudenciales permiten destacar algunos rasgos sobre su evolución aplicativa.*

En primer lugar, se defiende que "el silencio del legislador no debe necesariamente interpretarse como oposición a la posibilidad de que el grupo de empresas actúe en el procedimiento colectivo, iniciándolo, desarrollando el período de consultas y decidiendo los despidos" (STS 25 jun.14, Ar. 4385, FJ 3). Por lo tanto, si el grupo se presenta como tal y se acepta como tal e incluso los propios representantes de los trabajadores negocian con el grupo y no con la empresa, aquél deberá ser el ámbito de actuación en todo el despido colectivo y no ésta.

Por lo demás, existiendo un grupo de empresas a efectos laborales, se trata de una "realidad empresarial única y centro de imputación de las obligaciones y responsabilidades frente a los trabajadores de las empresas... Eso significa que el

*grupo de empresas es, en estos casos, el verdadero empresario a que se refiere el art. 1.2 LET... (de lo que se deduce que) "para valorar la situación económica negativa como causa para la válida extinción del contrato de trabajo no es necesario tener en cuenta la situación económica y patrimonial de todas las empresas del mismo grupo, excepto cuando se produzca una situación de unidad empresarial". Si así fuera, si se demostrara que existe una situación patrimonial que une al conjunto de empresas, entonces el "verdadero empleador del trabajador no sería la sociedad a cuya plantilla se encuentra formalmente adscrito sino el conjunto formado por todas las empresas que configuran la situación de unidad empresarial. Se considera así que, afectando la causa alegada al grupo en su conjunto, es más garantista que la negociación se lleve a cabo a nivel global y no parcelado empresa por empresa, por supuesto, siempre que esa negociación sea real y efectiva. Y ello porque permite tanto el análisis individualizado de cada empresa como el examen de la situación en su conjunto, evitando, en su caso, posibles situaciones dispares injustificadas. Por otro lado, en la negociación grupal se produce un claro incremento de la información de que se dispone en el período de consultas, ya que se examinan las cuentas de cada una de las sociedades en todo caso y no sólo si concurren los requisitos del reglamento" (STS 25 jun.14, Ar. 4385, FJ 3, con cita de jurisprudencia anterior).*

2. *Pero cuando no existe esa aceptación pacífica sobre la existencia del grupo, entonces es necesario considerar una serie de matices que pueden conducir a una conclusión bien distinta. Así, la necesidad de solicitar la responsabilidad solidaria del resto de empresas del grupo para adecuar la constitución de la acción procesal a la pretensión de valorar la causa económica del grupo y no de la empresa. "La consideración de que la empresa forma parte de un grupo empresarial con características patológicas desde el punto de vista laboral actúa de premisa previa para alcanzar la conclusión de que el citado procedimiento de despido colectivo adolecía de los defectos señalados" (STS 18 mar.14, Ar. 1828, FJ 3). Concluyéndose, en general, que "el concepto de grupo laboral de empresas*

*y, especialmente, la extensión de la responsabilidad de las empresas del grupo depende de cada una de las situaciones concretas que se deriven de la prueba que en cada caso se haya puesto de manifiesto y valorado, sin que se pueda llevar a cabo una valoración numérica de requisitos cerrados para que pueda entenderse que existe esta extensión de responsabilidad” (STS 20 mar.13, Ar. 2883, FJ 2). Si “no existe confusión patrimonial, ni prestación indistinta de servicios de los trabajadores, ni confusión de actividades ni unidad de caja”, entonces no cabe considerar al grupo mercantil como grupo laboral (STS 28 ene.14, Ar. 1286, FJ 4).*

Y es que la doctrina sobre la relación entre el grupo y el despido colectivo ha sido diseñada por el Tribunal Supremo en sus SSTs 20 mar.13, Ar. 2883 y 27 may.13, Ar. 7656. En esencia, y como es sabido, para extender la responsabilidad solidaria a las empresas del grupo, se requiere la conjunción de alguno de los siguientes elementos: a) funcionamiento unitario de las organizaciones de trabajo de las empresas del grupo; b) prestación de trabajo común, simultánea o sucesiva, en beneficio de varias de las empresas del grupo; c) creación de empresas aparentes sin sustento real, con las que se pretende la dispersión o elusión de responsabilidades laborales; y d) confusión de plantillas y confusión de patrimonios. En todo caso, y como precisa la STS 27 may.13, Ar. 7656, en su noveno fundamento jurídico, conviene precisar: a) que no ha de considerarse propiamente adicional la apariencia externa de unidad, porque ésta es un componente consustancial al grupo, en tanto que no representa más que la manifestación hacia fuera de la unidad de dirección que es propia de aquél; b) que el funcionamiento unitario de las organizaciones empresariales tiene una proyección individual (prestación de trabajo indistinta) o colectiva (confusión de plantillas) que determinan una pluralidad empresarial (las diversas empresas que reciben la prestación de servicios); c) que la confusión patrimonial no es identificable en la esfera del capital social sino en la del patrimonio y tampoco

es necesariamente derivable de la mera utilización de infraestructuras comunes – aunque pueda ser un indicio al efecto-; d) que la caja única hace referencia a lo que la doctrina ha calificado como “promiscuidad en la gestión económica” y que alude a la permeabilidad operativa y contable; e) que con el elemento de creación de empresas aparentes –íntimamente unido a la confusión patrimonial y de plantillas- se hace referencia a la utilización fraudulenta de la personalidad jurídica que es la que consiente la aplicación de la doctrina del levantamiento del velo; y f) que la legítima dirección unitaria puede ser objeto de abusivo ejercicio determinante de solidaridad cuando se ejerce anormalmente y causa perjuicio a los trabajadores como en los supuestos de actuaciones en exclusivo beneficio del grupo o de la empresa dominante.

3. *Por todo ello, sin perjuicio de la aplicación de la valoración de la causa económica y de los efectos del despido al grupo cuando éste se reconoce pacíficamente como la unidad de aplicación y manteniendo el amplio criterio jurisprudencial acerca del grupo de empresas como empleador expuesto, el alcance del art. 4 del Reglamento ha de ser considerado con una finalidad “meramente informativa acerca de la limpieza de relaciones entre la empresa matriz y sus filiales...Si la intención del legislador hubiese sido otra, en concreto la de establecer con carácter general la responsabilidad solidaria de las empresas del grupo e incluso tan sólo la de ampliar el ámbito a tener en cuenta en las extinciones por causas económicas (extendiéndolo a la totalidad del grupo o la empresa matriz) esta importante consecuencia se habría establecido –razonablemente- con carácter expreso” (STS 21 may.14, Ar. 3874, FJ 4). Por esta razón, se considera que “la obligación de aportación documental concreta en el caso de los grupos de empresa y que la norma reglamentaria sobre despidos colectivos impone, no exime de acreditar la concurrencia de aquellos factores adicionales para extender la responsabilidad” (STS 19 febr.14, Ar. 2095, FJ 3).*