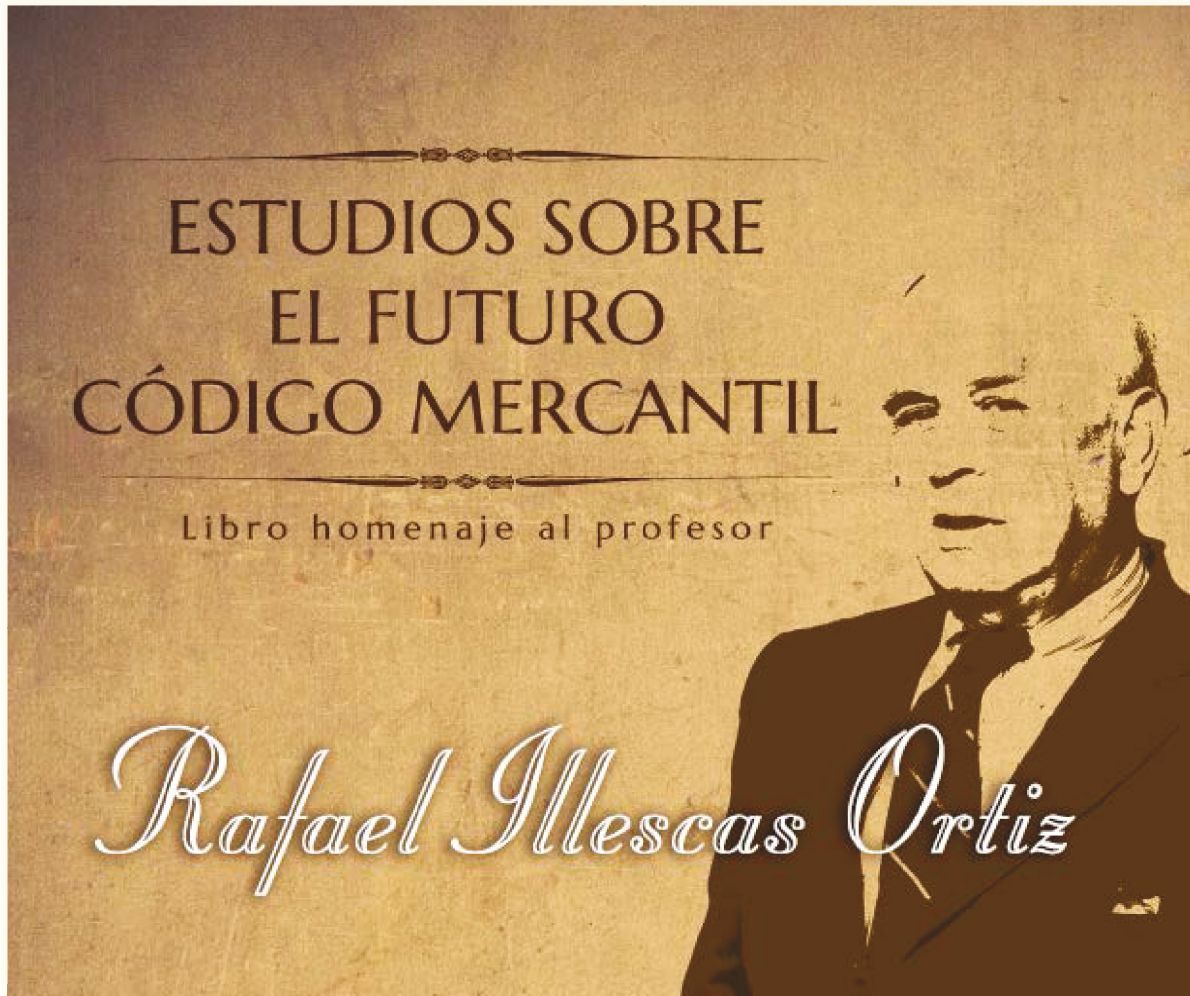




Universidad
Carlos III de Madrid

 -**Archivo**

Repositorio Institucional



Mercader Uguina, Jesús R. El desconcertante mundo de los grupos “laborales” de empresas y sus nuevas formulaciones jurisprudenciales. En: *Estudios sobre el futuro Código Mercantil: libro homenaje al profesor Rafael Illescas Ortiz*. Getafe : Universidad Carlos III de Madrid, 2015, pp. 483-498. ISBN 978-84-89315-79-2.
<http://hdl.handle.net/10016/21023>

Obra completa disponible en: <http://hdl.handle.net/10016/20763>



Este documento se puede utilizar bajo los términos de la licencia Creative Commons [Atribución-NoComercial-SinDerivadas 3.0 España](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/es/)

EL DESCONCERTANTE MUNDO DE LOS GRUPOS “LABORALES” DE EMPRESAS Y SUS NUEVAS FORMULACIONES JURISPRUDENCIALES

JESÚS R. MERCADER UGUINA *

Resumen

Con el telón de fondo que supone el Anteproyecto de Código Mercantil, la sentencia del Tribunal Supremo de 27 de mayo de 2013 ha supuesto un importante cambio en el rumbo doctrinal que, en relación con la determinación de la existencia del grupo de empresas, había venido manteniendo la Sala de lo Social. Dicho pronunciamiento inicia un tímido acercamiento al concepto de grupo manejado por el Derecho Mercantil. No obstante, el panorama que se cierne en el terreno laboral sobre el concepto de grupo es, cuando menos, inquietante. El presente estudio analiza los efectos de dicho cambio interpretativo y hace repaso a algunos extraños y complejos efectos de la consideración de los grupos laborales de empresas, en particular, la iniciación de procedimiento despido colectivo por los denominados “grupos patológicos”.

Contenido

1. Los nuevos y polémicos perfiles de un problema no resuelto: los grupos de empresas laborales. – 2. El concepto de grupo de empresas en la doctrina de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo. – 2.1. La tradicional asimetría entre el concepto de grupo de empresas a efectos laborales y el grupo de sociedades del Derecho Mercantil. – 2.2. La “lenta convergencia” con el concepto de grupo mercantil de sociedades: el abandono como elementos «adicionales» de la dirección unitaria y de la apariencia externa de unidad en la doctrina reciente del Tribunal Supremo. – 2.3. La confirmación y ratificación de la doctrina de la STS 27 de mayo de 2013. – 3. Algunos extraños y complejos efectos de la consideración de los grupos laborales de empresas: la iniciación de procedimiento despido colectivo por los grupos patológicos. – 4. Conclusiones desde la perplejidad.

1. LOS NUEVOS Y POLÉMICOS PERFILES DE UN PROBLEMA NO RESUELTO: LOS GRUPOS DE EMPRESAS LABORALES

El fenómeno de los grupos de sociedades constituye un fenómeno ampliamente extendido y extremadamente complejo. Caracterizados por su amplia fenomenología derivada de la circunstancia de que las sociedades que los integran, aun siendo independientes desde una perspectiva jurídico formal, presentan momentos de tensión

* Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Carlos III de Madrid.

entre el respeto a las personalidades jurídicas separadas de las sociedades integradas en un grupo, de un lado y, de otro, la tutela de los intereses de los trabajadores, han constituido un tema clásico en lo laboral¹. No obstante, en los últimos tiempos han adquirido una extraordinaria relevancia, especialmente desde la emergencia de la crisis económica, lo que ha generalizado la interposición de demandas contra todas las empresas del grupo con base a su condición de grupo de empresas a efectos laborales. Del mismo modo, se está produciendo, contra todo pronóstico, el fenómeno de que los grupos de empresa promuevan medidas de flexibilidad interna o externa, admitiendo, de plano, su condición de grupo de empresas a efectos laborales, lo que no se admite pacíficamente en muchas ocasiones por los representantes de los trabajadores, quienes prefieren negociar empresa por empresa.

El contexto de reestructuración, unido al debate social que se produce cuando las mismas afectan a complejos grupos de empresas explica, en buena medida, la interminable serie de pronunciamientos de la doctrina judicial sobre esta realidad, a propósito, fundamentalmente, de los despidos colectivos. En casos tan sonoros como el despido colectivo de NH, COCA COLA, TELETECH, TRAGSA, FREIREMAR y tantos otros, han surgido dificultades a la hora de establecer la repercusión de la existencia del grupo sobre las obligaciones de documentación, el desarrollo del periodo de consultas y el enjuiciamiento de las causas de despido, en especial cuando se trata de causas económicas. Las nuevas dimensiones que plantea el tema de los grupos de empresas se advierte en la propia jurisprudencia del Tribunal Supremo, como consecuencia del replanteamiento de su papel en el control de la regulación de empleo a partir de la reforma de 2012².

La falta de una regulación sistemática, tanto en el ámbito del Derecho Mercantil, como del Fiscal y en el del Derecho Laboral, constituye un problema de primer orden a la hora de resolver los muy difíciles problemas prácticos que constantemente se plantean. El relevante Anteproyecto de Código Mercantil (en adelante, Anteproyecto de CM), trata de proporcionar ese «Derecho sustantivo de los grupos de sociedades» que echaba con toda razón en falta la exposición de motivos del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital. En efecto, su exposición de motivos afirma que la Propuesta de Código Mercantil da un «tratamiento jurídico acorde con su interés e importancia» a las uniones de empresas en general, y a los grupos de sociedades en particular. Aunque sus redactores no se hayan aventurado a edificar la noción de grupo sobre la presencia de

¹ Entre los estudios iniciales realizados por laboristas en esta materia cabe destacar, SAGARDOY BENGOCHEA, J.A., *La temática laboral de los grupos de empresas*, en CREMADES SANZ PASTOR (Dir.), *Empresas multinacionales y Derecho español*, Madrid, CECA, 1977, pp. 765 a 784. La cuestión tomará un renovado interés desde principios de los años 80. Durante su primera mitad destaca el primer estudio de conjunto en la literatura jurídico laboral española, CAMPS RUIZ L.M., *La problemática jurídico-laboral de los grupos de sociedades*, Madrid, MT, 1986. Posteriormente, cabe destacar las monografías de BAZ RODRÍGUEZ, J., *Las relaciones de trabajo en la empresa de grupo*, Granada, Comares, 2002. ESTEVE SEGARRA, M.A., *Grupo de sociedades y contrato de trabajo*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2002. MORENO GENÉ, J., *Aspectos jurídico-laborales de las empresas filiales. La identificación del empresario responsable*, Madrid, Tecnos, 2003 y, en fin, DESDENTADO DAROCA, E., *La personificación del empresario laboral. Problemas sustantivos y procesales*. Valladolid, Lex Nova, 2006.

² Ampliamente, J.M. GOERLICH PESET, *Los grupos de sociedades en la jurisprudencia social reciente: puntos críticos*, Revista de Información Laboral, 2014, nº 5, pp. 17 a 49.

una “unidad económica” o “empresa plurisocietaria” como la más avanzada doctrina planteaba, la Propuesta mejora con creces la definición actual contenida en el art. 42 del Código de Comercio (a la cual se remite el art. 18 de la Ley de Sociedades de Capital), que resulta insuficiente.

2. EL CONCEPTO DE GRUPO DE EMPRESAS EN LA DOCTRINA DE LA SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPREMO

2.1. La tradicional asimetría entre el concepto de grupo de empresas a efectos laborales y el grupo de sociedades del Derecho Mercantil

Es importante comenzar recordando que el grupo de empresas a efectos laborales no es un concepto de extensión equivalente al grupo de sociedades del Derecho Mercantil. Mientras que el grupo de empresas mercantil encuentra su regulación legal en el Código de Comercio, que lo define como aquel "grupo de sociedades" en el cual "una sociedad ostente o pueda ostentar, directa o indirectamente, el control de otra u otras" (art. 42.1), el grupo de empresas laboral no aparece ni definido ni regulado en el ET, más allá de ciertas referencias puntuales en él, resultando ser una creación jurisprudencial, con el objetivo de imponer una responsabilidad solidaria a todas las empresas del grupo. Ello lleva a que, a menudo, en el Derecho del Trabajo se confundan bajo el mismo nombre de “grupo de empresas” dos realidades claramente diferenciadas. Por un lado, dicha expresión se utiliza para referirse a los conglomerados societarios con nexos empresariales, accionariales y de producción y/o prestación de servicios comunes. Por otro lado, el término es utilizado para mencionar a aquellos supuestos patológicos en los que diferentes realidades empresariales (aparentemente diferenciadas) constituyen, en realidad, un único empleador. Aun teniendo en cuenta los posibles vínculos existentes entre ambos sentidos de la expresión, es preciso no omitir que ni todo grupo de empresas “legítimo” esconde un fraude de acreedores, ni todo grupo de empresas impropio o “patológico” se estructura sobre realidades societarias vinculadas entre ellas. En efecto, para la «tradicional» jurisprudencia, 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 atinentes a la organización de trabajo y estos factores han servido para configurar un campo de aplicación normalmente más restringido que el del grupo de sociedades. En concreto, estos factores específicos del grupo de empresas en el ordenamiento laboral consisten en la existencia de un funcionamiento integrado de la organización de trabajo, o en la prestación de trabajo indistinta o común a las empresas del grupo, o en la búsqueda artificiosa de dispersión o elusión de responsabilidades laborales. En síntesis, el núcleo del grupo de empresas está en la dominación -empresa dominante- y situación de dependencia, y en la unidad de dirección; es decir, que pese a la existencia de personalidades jurídicas diferenciadas y a la aparente autonomía de los componentes del grupo, estos actúan con criterios de subordinación; se impone un vínculo económico organizativo tendente al logro de un fin empresarial común; y aun la

misma idea de la dependencia pasa a segundo término, para destacar la de la unidad de dirección de todas las empresas del grupo.

La finalidad última de constatar la presencia de un grupo de empresas laboral se encuentra en permitir la extensión de responsabilidad (laboral) a todas las empresas del grupo. En este sentido, se viene sosteniendo desde hace lustros que no es suficiente que concurra el mero hecho de que dos o más empresas pertenezcan al mismo grupo empresarial para derivar de ello, sin más, una responsabilidad solidaria respecto de obligaciones contraídas por una de ellas con sus propios trabajadores, sino que es necesaria, además, la presencia de elementos adicionales, puesto que los componentes del grupo tienen en principio un ámbito de responsabilidad propio como personas jurídicas independientes que son.

Esta construcción aparece en la STS 30 de enero de 1990 (RJ 233), y queda definida de forma más precisa en la STS 3 de mayo de 1990 (RJ 3946). En el primero de los citados pronunciamientos se afirmó lo ya dicho: que “no es suficiente que concurra el mero hecho de que dos o más empresas pertenezcan al mismo grupo empresarial para derivar de ello, sin más, una responsabilidad solidaria respecto de obligaciones contraídas por una de ellas con sus propios trabajadores, sino que es necesaria, además, la presencia de elementos adicionales, tales como la prestación laboral al grupo de forma indiferenciada, la actuación unitaria del grupo o conjunto de las empresas agrupadas bajo unos mismos dictados y coordinadas con confusión patrimonial y, en general, cuando concurren en su actuación una utilización abusiva de personalidad jurídica independiente de cada una de las empresas en perjuicio de los trabajadores». Este mismo criterio, aunque con matices en su formulación, se contiene en el segundo de los pronunciamientos citados, que considera como factores adicionales el funcionamiento integrado o unitario de las organizaciones de trabajo de las empresas del grupo, la prestación de trabajo indistinta o común, simultánea o sucesiva, en favor de varios empresarios y la búsqueda mediante la configuración artificiosa de empresas aparentes sin sustrato real de una dispersión o elusión de responsabilidades laborales. No puede olvidarse que, como señala la sentencia de 30 de junio de 1993 (RJ 4939), «los componentes del grupo tienen en principio un ámbito de responsabilidad propio como persona jurídicas independientes que son». La dirección unitaria de varias entidades empresariales no es suficiente para extender a todas ellas la responsabilidad. Ese dato será determinante de la existencia del grupo empresarial. No de la responsabilidad común por obligaciones de una de ellas. A partir de este momento, se sucedieron en esta materia numerosos pronunciamientos que fueron precisando, de forma confusa, los elementos “adicionales” o “específicos” que servían para la construcción del grupo laboral de empresas.

Así, resultó doctrina constante que “la dirección unitaria de varias entidades empresariales no es suficiente para extender a todas ellas la responsabilidad, pues tal dato tan sólo será determinante de la existencia del grupo empresarial, no de la responsabilidad común por obligaciones de una de ellas³. De igual modo, quedó

³ Entre otras, SSTS 26 de enero de 1998 (R° 2365/1997); 26 de septiembre de 2001 (R° 558/2001), 20 de enero de 2003 (R° 1524/2002); 3 de noviembre de 2005 (R° 3400/04) y 21 de julio de 2010 (R° 2845/09).

consolidado que tampoco determinaba la responsabilidad solidaria “la existencia de una dirección comercial común, porque ni el control a través de órganos comunes, ni la unidad de dirección de las sociedades de grupos son factores suficientes para afirmar la existencia de una «unidad empresarial»”⁴; como el que una empresa tenga acciones en otra o que varias empresas lleven a cabo una política de colaboración no comporta necesariamente la pérdida de su independencia a efectos jurídico- laborales⁵; como la coincidencia de algunos accionistas en las empresas del grupo carece de eficacia para ser determinante de una condena solidaria, en contra de la previsión del art. 1137 CE , teniendo en cuenta que todas y cada una de las Sociedades tienen personalidad jurídica propia e independiente de la de sus socios⁶; y tampoco cabe exigir esa responsabilidad solidaria por el sólo dato de que el Administrador único de una empresa sea representante legal de otra, «pues la mera coincidencia de un administrador en ambas, aunque comportara una dirección unitaria, no determinaría sino la existencia de un grupo de empresas y no la responsabilidad solidaria de aquéllas»⁷.

En todo caso, para lograr tal efecto, “hace falta un plus, un elemento adicional”, que la jurisprudencia de esta Sala de lo Social del Tribunal Supremo fue residenciado en la conjunción de alguno de los siguientes elementos: 1) Funcionamiento unitario de las organizaciones de trabajo de las empresas del grupo⁸; 2) Prestación de trabajo común, simultánea o sucesiva, en favor de varias de las empresas del grupo⁹; 3) Creación de empresas aparentes sin sustento real, determinantes de una exclusión de responsabilidades laborales¹⁰; 4) Confusión de plantillas, confusión de patrimonios, apariencia externa de unidad empresarial y unidad de dirección¹¹. Visto el amplio elenco de supuestos, no sorprende que los análisis doctrinales hayan insistido en que algunos de los elementos enunciados pertenecen al núcleo del concepto de grupo –la noción mercantil– y otros se reiteran¹².

⁴ SSTS 30 de abril de 1999 (R° 4003/98); 27 de noviembre de 2000 (R° 2013/00); 4 de abril de 2002 (R° 3045/01); 3 de noviembre de 2005 (R° 3400/04); y 23 de octubre de 2012 (R° 351/12).

⁵ SSTS 3 de mayo de 1990 (RJ 3946); 29 de octubre de 1997 (R° 472/1997); 3 de noviembre de 2005 (R° 3400/04); y 23 de octubre de 2012 (R° 351/12).

⁶ SSTS 21 de diciembre de 2000 (R° 4383/1999); 20 de enero de 2003 (R° 1524/2002); y 3 de noviembre de 2005 (R° 3400/04).

⁷ STS 26 de diciembre de 2001 (R° 139/2001).

⁸ SSTS de 6 de mayo de 1981 [RJ 1981\2103] y 8 de octubre de 1987 [RJ 1987\6973]

⁹ Siendo una situación habitual en los grupos de empresas, un elemento que ha sido valorado positivamente para excluir la declaración de grupo patológico es la existencia de una facturación cruzada por los servicios prestados de los trabajadores del grupo (STS de 26 de enero de 1998 [RJ 1998\1062]

¹⁰ SSTS de 11 de diciembre de 1985 [RJ 1985\6094], de 3 de marzo de 1987 [RJ 1987\1321], de 8 de junio de 1988 [RJ 1988\5256] y de 12 de julio de 1988 [RJ 1988\5802. Apariencia externa de unidad empresarial. Requisito vinculado a la buena fe del tercero o del trabajador que confunden la identidad real del empresario (STS de 19 de noviembre de 1990 [RJ 1990, 8583])

¹¹ La STS de 6 de marzo de 2002 (RJ 2002\4659) la define como una situación de confusión de «propiedades y patrimonios» en la que todas las empresas que forman parte del grupo se benefician de los servicios prestados por los trabajadores

¹² Al respecto, E. DESDENTADO DAROCA, *La personificación del empresario laboral. Problemas sustantivos y procesales.*, cit., pp. 482 ss.

2.2. La “lenta convergencia” con el concepto de grupo mercantil de sociedades: el abandono como elementos «adicionales» de la dirección unitaria y de la apariencia externa de unidad en la doctrina reciente del Tribunal Supremo

En el sistema del *common law*, el concepto de “leading case” es una expresión comúnmente utilizada. Cuando nos referimos a un “leading case” lo hacemos para tomar en consideración determinadas situaciones que provocan una respuesta judicial nueva, creadora, que deja atrás todo lo existente. Se trata, en suma, de una resolución judicial verdaderamente importante. Pero si, además, esta resolución sirve para modelar las situaciones que la siguen y se convierte, de alguna forma, en vinculante, estamos ante un caso líder o un leading case¹³. La STS (4ª) 27 de mayo de 2013, dictada en Sala General, constituye un buen ejemplo de leading case¹⁴. La misma ha procedido a una profunda reformulación en el ámbito laboral de la doctrina sobre los factores o elementos «adicionales» que han de concurrir para que en un grupo de empresas se establezca la responsabilidad laboral de más de una empresa del grupo. Dicho pronunciamiento “marca un cambio radical en orden a superar de forma expresa los equívocos que se habían ido acumulando en la doctrina tradicional”¹⁵.

La sentencia, “siguiendo la doctrina especializada”, afirma que el grupo de empresas puede definirse como el integrado por el “conjunto de sociedades que, conservando sus respectivas personalidades jurídicas, se encuentran subordinadas a una dirección económica unitaria». Así pues, el grupo de empresas “se caracteriza por dos elementos”: “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]”; y “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]”.

Como recuerda la propia STS 27 de mayo de 2013 y ya se ha anticipado, «no es suficiente que concurra el mero hecho de que dos o más empresas pertenezcan al mismo grupo empresarial para derivar de ello, sin más, una responsabilidad solidaria respecto de obligaciones contraídas por una de ellas con sus propios trabajadores, sino que es necesaria, además, la presencia de elementos adicionales», porque «los componentes del grupo tienen en principio un ámbito de responsabilidad propio como personas jurídicas independientes que son». La sentencia recuerda también que no hay un concepto de

¹³ El leading case orienta conductas, los jueces la invocan y los abogados recurren a ella como precedente. Y en virtud del *stare decisis*, se vuelve vinculante para todo el ordenamiento jurídico. El nombre completo de la doctrina es *stare decisis et quia non movere*, que significa, en traducción flexible, “estar a lo decidido y no perturbar lo ya establecido, lo que está quieto”. La idea general que subyace a la doctrina es la del respeto por las decisiones precedentes o, simplemente, los “precedentes”. Sobre esta cuestión, L. MORAL SORIANO, *El precedente judicial*, Madrid, Marcial Pons, 2002.

¹⁴ Un excelente resumen puede verse en I. GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, *Grupo de empresas y Derecho del Trabajo: el abandono del criterio de la dirección unitaria como elemento adicional determinante de la responsabilidad solidaria*, *Actualidad Laboral*, 2014, nº 7.

¹⁵ A. DESDENTADO y A. DESDENTADO DAROCA, *Grupos de empresas y despidos económicos*, Valladolid, Lex Nova, 2014, p. 83.

“grupo de empresas a efectos laborales” que sea algo distinto del “grupo mercantil de empresas” pero afirma, igualmente, que “el concepto de grupo de empresas ha de ser –y es– el mismo en las distintas ramas del ordenamiento jurídico”, razón que conlleva la necesidad de “rectificar” la doctrina tradicional de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo en esta materia. Dicha innovación se produce a través de la incorporación de novedades importantes en los elementos indiciarios que habían venido siendo históricamente utilizados para definir los llamados “componentes adicionales” del que podríamos calificar como “juicio de existencia de grupo de empresas a efectos laborales”.

La STS 27 de mayo de 2013 precisa que no son elementos adicionales desencadenantes de la responsabilidad de las empresas del grupo ni la dirección unitaria, ni tampoco la apariencia externa de unidad. La dirección unitaria no puede serlo porque, como ha quedado ya dicho, es el «componente fundamental» de la definición de grupo de empresas. Cabría decidir que es su elemento definidor y en todo caso «inherente». En suma, salvo casos excepcionales en los 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”, lo habitual es que dicho elemento no sea indicativo de la existencia de grupo laboral.

Es revelador lo que se ha expuesto de la Anteproyecto de CM, en el sentido de que el poder de dirección unitario es el elemento «nuclear» y «central» de la noción de grupo de sociedades. El Anteproyecto opta por un concepto de grupo de sociedades amplio, articulado en torno a la existencia de una *unidad de dirección* como elemento definitorio del grupo (entendida, en términos generales, como la presencia de unas políticas financieras y económicas unificadas o centralizadas entre las distintas sociedades del grupo), en el cual tienen cabida tanto los grupos verticales o por subordinación como los horizontales o por coordinación, sea cual fuere el mecanismo por el cual el grupo se ha configurado. Sin embargo, la noción de *control* continúa siendo relevante en la medida en que el control de una sociedad sobre otra supone la presunción, *iuris tantum*, de la presencia de una dirección unitaria ejercida por la controlante.

Por su parte, la STS 27 de mayo de 2013 añade que la apariencia externa de unidad «no ha de considerarse propiamente adicional», porque esa apariencia externa de unidad «es un componente consustancial del grupo, en tanto que no representa más que la manifestación hacia fuera de la unidad de dirección que es propia de aquél». La sentencia afirma expresamente que el juego como elemento adicional de la «apariencia externa de unidad» ha de precisarse (materialmente, rectificarse para desecharse como tal elemento adicional) en el sentido indicado. Subrayando que con el elemento “creación de empresa aparente” –íntimamente unido a la confusión patrimonial y de plantillas– “se alude a la utilización fraudulenta de la personalidad jurídica, que es la que consiente la aplicación de la doctrina del “levantamiento del velo””.

La sentencia precisa además otros conceptos. En el caso de la confusión de plantillas, se define como la vertiente colectiva de la prestación de trabajo indiferenciada, que no excluye su vertiente individual cuando afecta no a toda la

plantilla, sino a trabajadores determinados (¹⁶), pues: “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]”. En el caso de la confusión patrimonial, la sentencia señala que “no es identificable en la esfera del capital social, sino en la del patrimonio, y tampoco es necesariamente derivable – aunque pueda ser un indicio al efecto– de la mera utilización de infraestructuras comunes” y, en concreto, “la caja única hace referencia a lo que en doctrina se ha calificado como “promiscuidad en la gestión económica” y que al decir de la jurisprudencia, (...) alude a la situación de “permeabilidad operativa y contable”.

Desechadas la unidad de dirección y –su correlato, cabría decir– la apariencia externa de unidad, recordados los componentes adicionales tradicionalmente determinantes de la responsabilidad solidaria; y realizadas, en fin, las precisiones expuestas sobre dichos componentes adicionales, la STS 27 de mayo de 2013 identifica y enumera, así «los elementos adicionales que determinan la responsabilidad solidaria de las diversas empresas del grupo»: «1º) el funcionamiento unitario de las organizaciones de trabajo de las empresas del grupo, manifestado en la prestación indistinta de trabajo –simultánea o sucesivamente– en favor de varias de las empresas del grupo; 2º) la confusión patrimonial; 3º) la unidad de caja; 4º) la utilización fraudulenta de la personalidad jurídica, con creación de la empresa «aparente»; y 5º) el uso abusivo –anormal– de la dirección unitaria, con perjuicio para los derechos de los trabajadores».

2.3. La confirmación y ratificación de la doctrina de la STS 27 de mayo de 2013

La doctrina posterior del Tribunal Supremo ha venido confirmando la doctrina sentada por la STS 27 de mayo de 2013. Varios de dichos pronunciamientos poseen especial interés.

Un primer pronunciamiento de interés es el contenido en la STS 25 de septiembre de 2013 (Rº 3/2013) que, con cita de la misma STS 27 de mayo de 2013 y a la vista de los hechos declarados probados, rechaza que se dieran alguno de los elementos adicionales capaces de extender la responsabilidad solidaria a la matriz o a otras empresa del grupo. El hecho de que la matriz poseyera el 99,97 % del capital de la empresa que realizó el despido colectivo «no tiene efectos ni para provocar por sí misma una extensión de la responsabilidad, ni para atribuir una posición empresarial plural a las sociedades del grupo».

La STS 25 de septiembre de 2013 añade que: «Aquí no consta, no ya la confusión de plantillas, que suele ser uno de los elementos adicionales más frecuentes para extender la responsabilidad con efectos laborales a otros integrantes del grupo (pues no figura trabajador alguno que –sucesiva o simultáneamente– preste o haya prestado servicios indiferenciadamente para cualquier otra de las sociedades que lo

¹⁶ A. DESDENTADO y A. DESDENTADO DAROCA, *Grupos de empresas y despidos económicos*, cit. p. 84.

conforman), sino ninguno de los otros factores adicionales que pudieran conducir a ese mismo resultado». «No es posible reconocer en el caso la existencia de una caja única que se pueda identificar con la reproducible "confusión de patrimonios" por el único hecho de que una de las mercantiles que integran el grupo de sociedades, cuyo objeto social nada tiene que ver con la confección de prendas de vestir, posea la práctica totalidad (el 99,97 %) del capital de la empresa en la que prestan sus servicios los trabajadores despedidos de forma colectiva, porque aquél patológico fenómeno (la confusión patrimonial derivada de una única caja), como apunta nuestra reciente –y ya citada– sentencia del Pleno de 27 de mayo de 2013 (...), y la consecuente extensión de responsabilidades que ello podría acarrear, requiere la concurrencia de otros elementos que permitan apreciar lo que se ha dado en llamar "promiscuidad en la gestión económica", y es obvio que ni de la incuestionada declaración de hechos probados, ni de las circunstancias que, con tal valor fáctico, pudieran advertirse en la fundamentación jurídica de la sentencia de instancia, existe la más mínima prueba de tal patología, sobre la que, en fin, como igualmente hemos destacado con anterioridad para descartar cualquier posibilidad de éxito en la impugnación, nada razona ni explica el recurso».

La STS 19 de diciembre de 2013 (R° 37/2013) confirma la declaración de que el despido colectivo era ajustado a derecho realizada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia objeto de recurso. La sentencia enjuicia un muy interesante supuesto en el que el grupo de empresas había constituido una agrupación de interés económico¹⁷. El referido pronunciamiento rechaza que en el supuesto enjuiciado existiera confusión patrimonial o confusión de plantillas. Respecto de la unidad de dirección y apariencia externa de unidad, alegadas por el recurso de casación, la STS 19 de diciembre de 2013 reitera que «la unidad de dirección únicamente implica la existencia de grupo entre las empresas que la comparten, pero en forma alguna comporta la responsabilidad solidaria de los miembros integrantes de aquél y su consideración como "unidad empresarial"». «Es más, esa dirección unitaria es consustancial a las (agrupaciones de interés económico)». Y, por lo que se refiere a la apariencia externa de unidad, igualmente reitera que «ese aspecto de unidad no representa sino la exteriorización de la dirección unitaria que es propia del grupo, por lo que no es más que la simple exteriorización del mismo y elemento consustancial de él, pero no elemento adicional del que derivar la existencia de "unidad empresarial" y una posible "responsabilidad laboral" de todos los miembros integrantes del mismo».

Finalmente, sobre esta misma materia de la unidad empresarial, considera conveniente «salir al paso de la argumentación que también utiliza el recurso, cual es el de que esa cualidad se muestra en que la voluntad de extinguir (la agrupación de interés económico) fue tomada por (la empresa)...decisora... del despido colectivo». «Frente a ello hay que recordar –argumenta la STS 19 de diciembre de 2013–, de un lado, que la facultad de disolver la (la agrupación de interés económico) corresponde... a las sociedades que la crean; y de otro, que la jurisprudencia comunitaria dictada en interpretación del art. 2 de la Directiva 98/59, niega la cualidad de empresario a la

¹⁷ De interés son las reflexiones que al hilo del citado pronunciamiento realiza J. BAZ RODRIGUEZ, *El despido colectivo en las empresas de grupo*, Trabajo y Derecho, 2015, nº 1, pp. 25-26, en la que subraya el "choque de lógicas" entre la normativa de las AIE y el despido colectivo.

empresa matriz en los grupos de empresa, aún para el caso de que la decisión extintiva fuese decidida por aquélla [STJCE 10 de septiembre de 2009, Asunto AEK y otros, apartados 57 y 58] (así lo hemos indicado en la citada STS 27 de mayo de 2013)».

La STS 28 de enero de 2014 (R° 16/2013) admitió a trámite el recurso de casación interpuesto contra la sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, que declaró la nulidad del despido colectivo efectuado por vulneración del derecho a la libertad sindical, y condenó de forma solidaria a dos sociedades por entender que configuraban un grupo a efectos laborales. La mercantil empleadora estaba participada en su totalidad por otra sociedad integrada en el mismo grupo de empresas que la sociedad codemandada, y la gestión de su riesgo de liquidez se realizaba en el marco de la gestión global del Grupo, mediante disponibilidad de líneas de crédito, sin necesidad de acudir a financiación externa. En consecuencia, el Grupo, a través de otra empresa integrante del mismo, concedió a la empleadora una suma dineraria conceptuada contablemente como préstamo participativo, con el fin de evitar que ésta entrara en causa legal de disolución. El Tribunal Supremo aborda dos cuestiones fundamentales en la presente sentencia: la existencia de un grupo a efectos laborales y la calificación del despido colectivo.

En relación con la concurrencia de grupo laboral y la consiguiente extensión de responsabilidad, la sentencia recurrida entiende que sí existe con base en los siguientes argumentos: (1) la pertenencia de ambas sociedades al mismo grupo empresarial; (2) la coincidencia de la actividad desarrollada por ambas; (3) la apariencia externa de unidad empresarial que se concreta en una unidad de gestión y dirección de la sociedad dominante frente a la subordinada; y (4) la confusión patrimonial derivada del hecho de que el riesgo de liquidez de la empleadora se gestione por el Grupo mediante disponibilidad de líneas de crédito, sin necesidad de acudir a financiación de entidades bancarias, aunque con el fin de evitar desequilibrios contables esas sumas se hayan calificado de préstamos participativos. No obstante, admite el Tribunal Supremo que no se ha acreditado la prestación indistinta de servicios para las diversas empresas que forman el Grupo, aunque considera que este elemento debe contar con excepciones, pues de otra forma sería imposible la apreciación de grupo en multinacionales con una sola empresa en España.

El Tribunal Supremo resuelve, sin embargo, que ninguno de los elementos a los que alude la sentencia recurrida son definitorios *per se* de la responsabilidad solidaria atribuida. Especial reflexión merece la particular forma de financiación de la sociedad empleadora en aras a valorar una posible confusión patrimonial. En su sentencia, el Tribunal afirma que es habitual el pacto que permite al acreedor convertir la deuda en fondos propios, de manera que el prestamista se convierte en un socio más. Sin embargo, considera el Tribunal Supremo que una fórmula de financiación por peculiar que sea, y precisamente por ser característico su uso por sociedades, no convierte en grupo de empresas a efectos laborales a prestamista y prestatario. En consecuencia, la sentencia concluye que no existe grupo a efectos laborales, por lo que estima el recurso de ambas sociedades y revoca la condena solidaria impuesta, manteniendo íntegramente el resto de pronunciamientos. La sentencia cuenta con un voto particular suscrito por cuatro magistrados.

La relevancia de la posterior STS 29 de enero de 2014 (R° 121/2013) radica en que, aplicando la doctrina de la STS 27 de mayo de 2013, declara probada la existencia de un grupo mercantil en el que «no se dan los elementos adicionales que la jurisprudencia de esta Sala viene exigiendo para apreciar la responsabilidad solidaria como grupo de empresas». La misma resuelve el recurso de casación ordinario interpuesto frente a la sentencia de la Sala de lo Social del TSJ de Galicia de 21 de marzo de 2013 que declara la nulidad del despido colectivo efectuado por una sociedad dedicada a la actividad industrial de tratamiento de aluminio, condenando solidariamente a todas las empresas del grupo en que ésta se integra, así como a sus socios.

Son hechos relevantes para la resolución del caso los que se enuncian a continuación: la Sociedad comunica al único delegado de personal de la empresa la decisión de extinguir la totalidad de los contratos de trabajo (11 trabajadores), alegando para ello causas económicas y productivas fundadas tanto en la existencia de pérdidas actuales, así como en la existencia de un notable descenso en la cifra de ventas de la compañía. La sociedad se encuentra en situación de insolvencia e incurra, por ser su capital social inferior al mínimo exigible, en causa legal de disolución; el administrador de la Sociedad tiene vínculos personales y familiares con los socios y administradores de otras empresas con las que mantiene relación comercial. Durante un periodo prolongado de tiempo, la Sociedad vendió gran parte de su patrimonio a una de estas últimas empresas sin recibir una contraprestación efectiva a cambio, en concreto, vendió vehículos, maquinaria y mobiliario industrial de su propiedad que se traslada físicamente a la nave industrial de la otra sociedad. Adicionalmente, los trabajadores de la Sociedad venían prestando servicios laborales, indistintamente, para las distintas sociedades e, incluso, prestaban trabajo a título personal para sus socios y administradores.

A la vista de los hechos descritos, el Tribunal Supremo confirma la sentencia del TSJ de Galicia y declara la nulidad del despido así como la responsabilidad solidaria de todas las sociedades implicadas, de sus socios, y de sus administradores. Para ello, la sentencia recuerda que la doctrina sobre el grupo de empresas a efectos laborales ha quedado consolidada con las sentencias de 20 y 27 de mayo de 2013, dictadas ambas en materia de despido colectivo. A juicio del Tribunal Supremo, concurren en el supuesto de hecho descrito todos los indicios para apreciar la existencia de un grupo de empresas a efectos laborales, o lo que es lo mismo, para afirmar la existencia de una única entidad empleadora pese a que formalmente todas las sociedades integrantes del grupo aparezcan frente a terceros como sociedades y empleadoras independientes.

Adicionalmente, los abusos societarios cometidos por los socios y administradores de las sociedades integrantes del grupo, que se apropiaban de los beneficios de la sociedad con claro detrimento del interés social y de sus trabajadores, llevan al Tribunal Supremo a aplicar la conocida doctrina del “*levantamiento del velo*” a través de la cual se pretende identificar la realidad laboral de la empresa más allá de las apariencias, y con ello encontrar que esa realidad ha producido la creación de entidades distintas con la finalidad claramente dirigida a obtener unos beneficios que no pueden redundar en perjuicio de los trabajadores. Concluye la sentencia, en aplicación de dicha

doctrina, que tal modo de actuar debe conducir a considerar a las personas físicas implicadas, bien como socios, bien como administradores, como verdaderos empresarios ya que las mercantiles por ellos constituidas actúan de mera pantalla o instrumento interpuesto para eludir sus responsabilidades. O dicho de otro modo, se declara la existencia de una única entidad empresarial, constituida por las diferentes sociedades involucradas, sus accionistas y administradores que pasan a configurarse, todos ellos, como responsables solidarios en los términos que habían sido fijados por la sentencia recurrida.

3. ALGUNOS EXTRAÑOS Y COMPLEJOS EFECTOS DE LA CONSIDERACIÓN DE LOS GRUPOS LABORALES DE EMPRESAS: LA INICIACIÓN DEL PROCEDIMIENTO DE DESPIDO COLECTIVO POR LOS GRUPOS PATOLÓGICOS

Una cuestión que se ha revelado especialmente problemática es la relativa a si un grupo de empresas está legitimado para poner en marcha un proceso de despido colectivo. La misma presenta perfiles borrosos y polémicos. Ciertamente es que la existencia de un grupo constituye, como ha recordado el Tribunal Supremo, el contexto necesario en el que debe valorarse la concurrencia de las causas económicas cuando se procede a dicha decisión extintiva en el ámbito empresarial. Ahora bien, ni la Directiva 98/59 sobre despidos colectivos, ni el art. 51 ET, aluden a los grupos de empresa como entidad legitimada para poner en marcha un despido colectivo, sino, exclusivamente, a la empresa o al empresario.

Los pronunciamientos dictados tras la reforma laboral en esta materia se han enfrentado a dos tipos de problemas. En primer lugar, el de aquellos supuestos en los que, existiendo un grupo de empresas a efectos laborales, el procedimiento de despido colectivo se insta, exclusivamente, en relación con una única empresa con el objetivo de huir de su proyección sobre resto de empresas que, aparentemente, lo integran. El segundo término, el relativo a la posibilidad de que un grupo de empresas patológico acepte tal condición e inste el procedimiento para el conjunto de las empresas del falso grupo¹⁸.

El primero de los problemas apuntados se resuelve en la STSJ Cataluña 23 de mayo de 2012 (R^o 10/12). En la misma, se impugnaba un despido colectivo precisamente porque la empresa pertenecía a un grupo a efectos laborales pero el despido se instó en relación con una única empresa. El Tribunal consideró acreditada la existencia de grupo laboral de empresas y declaró la nulidad del despido colectivo por considerar fraudulenta la actuación de la empresa “por cuanto el empresario real, el grupo de empresas en el que está integrada la empleadora demandada, ha escondido fraudulentamente su auténtica dimensión empresarial, viciando con ello irremisiblemente todo el proceso de despido colectivo desde su momento inicial, al

¹⁸ Un primer acercamiento a esta materia puede verse en J. R. MERCADER UGUINA, A. DE LA PUEBLA PINILLA, *Los procedimientos de despido colectivo, suspensión y reducción de jornada*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2012.

desenvolverse el mismo en un marco mucho más reducido que aquel que correspondía, con la clara y obvia intención de poder acreditar en tal marco la concurrencia de la causa objetiva invocada”. A similar conclusión llega la SAN 26 de julio de 2012 (Proc. nº 124/12) en la que, tras apreciar la existencia de un grupo laboral de empresas se señala que “la fragmentación del despido colectivo, dividido artificialmente en tres partes, pese a que las empresas constituyen un grupo de empresas a efectos laborales, quiebra el principio de buena fe, que les era exigible de conformidad con lo dispuesto en el art. 51.2 ET, puesto que impedía, como reflejan los informes de la Inspección de Trabajo, comprobar cuál era la auténtica realidad empresarial”¹⁹.

El segundo de los supuestos es aquél en el que es la propia entidad empresarial la que asume su condición de falso grupo. En estos casos, es el propio grupo, interesado en una negociación conjunta, el que se identifica como patológico, lo que supone, de algún modo, reconocer la ilicitud de su composición, pues encubre la existencia de una única empresa que pretende diluir sus responsabilidades.

Tal cuestión fue, inicialmente, resuelta favorablemente por la SAN 28 de septiembre de 2012 (Proc. nº 152/12), admitiéndose dicha posibilidad. En apoyo de la consideración del grupo como legitimado para tramitar un despido colectivo, el citado pronunciamiento toma en consideración la doctrina jurisprudencial existente sobre la situación económica de la totalidad de sociedades que lo integran en orden a determinar si concurre una situación económica negativa. Entiende, a estos efectos, que la aceptación de la existencia de un grupo resulta, además, más garantista en la medida en que permite que la negociación se lleve a cabo a nivel global y no parcelando empresa por empresa y posibilita, además, tanto el análisis individualizado de cada empresa como el examen de la situación en su conjunto, evitando, en su caso, posibles situaciones dispares injustificadas. A ello se añade que 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. Por otro lado, concluye apelando a la experiencia que en materia de Expedientes de Regulación de Empleo ha venido teniendo lugar en el ámbito contencioso administrativo, que no ha cerrado la puerta a extinciones tramitadas globalmente para todo un grupo.

Pero la mencionada doctrina ha alcanzado nuevos matices tras la polémica SAN de 12 de junio de 2014 (Proc. 81/2014, 81/2014, 86/2014). En esta ocasión, la Audiencia Nacional introduce un matiz importante, que cambia las cosas. Aclara que la institución del grupo patológico, asentada en la idea de la utilización fraudulenta de la figura, no puede constituir una opción a disposición de las empresas incumplidoras para su propio beneficio.

En la misma, la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional declara la nulidad del despido colectivo recurrido y el derecho de los trabajadores afectados a la reincorporación a su puesto de trabajo, condenando solidariamente a las empresas demandadas a la inmediata readmisión de sus respectivos trabajadores despedidos, con abono de los salarios dejados de percibir. El origen del conflicto, señala la sentencia, es

¹⁹ La misma solución se acoge en las SSTSJ Madrid 30-5-2012 (Proc. nº 124/12), 25-6-2012 (Proc. nº 21/12) y 11-7-2012 (Proc. nº 32/12).

la fusión de ocho sociedades embotelladoras de la península ibérica, propiedad de una misma sociedad, en una sola sociedad autorizada para preparar y envasar las bebidas en España y Portugal. Como consecuencia de este proceso de integración, la sociedad resultante puso en marcha una serie de ajustes con el fin de ahorrar costes, entre los que estaba reducir la plantilla a través de prejubilaciones, bajas incentivadas o recolocaciones, así como despidos forzados en caso de que no se alcanzara el objetivo con las medidas anteriores.

Entiende la Audiencia Nacional que el nuevo empleador es un grupo de empresas laboral que nunca se ha constituido formalmente como empresario, no habiendo informado ni negociado el cambio de empresario con los representantes de los trabajadores. Entiende la sentencia que “la existencia del grupo se revela sorpresivamente a los trabajadores precisamente para iniciar el despido colectivo y en beneficio exclusivo de CCIP, dado que la causa alegada para el mismo solamente tenía virtualidad considerando la estructura unitaria del grupo...” y, añade, “desde el punto de vista de valoración de la buena fe, llama poderosamente la atención a esta Sala cómo de forma simultánea al periodo de consultas una de las empresas, Casbega, negociaba y suscribía un convenio colectivo de empresa que afectaba fundamentalmente, dentro de su ámbito de aplicación, al centro de trabajo de Fuenlabrada, que era uno de los que se iban a cerrar, sin hacer manifestación o apreciación alguna respecto de que la verdadera empresa de los trabajadores no era ya Casbega, sino CCIP”.

En conclusión, entiende la Sala, no se ha respetado ni la normativa europea ni la estatal respecto a la obligación de información y consulta por parte de la empresa con la representación de los trabajadores, siendo así que el grupo se había constituido en junio de 2013 sin dar cumplimiento a tales obligaciones legales, un claro incumplimiento que se proyecta aún sobre el período del despido colectivo, ya que tal como argumenta la Sala, “en ese momento (del período) la información y documentación sobre la constitución del grupo todavía era incompleta (no debe confundirse la documentación entregada en el periodo de consultas con la aportada como prueba en este proceso judicial para acreditar la existencia del grupo de empresas laboral) y, además, porque el periodo se inicia sobre la base del incumplimiento de informar y negociar sobre el conjunto de la reestructuración proyectada, lo que implica mucho más que informar sobre una de las consecuencias más importantes de la misma en el aspecto laboral, como son los despidos, dado que no es ésta la única consecuencia laboral de la reestructuración”.

En resumen, la “autoinculpación” del grupo de empresas no es suficiente: para que el despido colectivo pueda negociarse en el ámbito de un grupo, no basta con que sea patológico, sino que esta condición ha de ser previamente reconocida por todas las partes.

La citada doctrina se consolida en la SAN 15 de octubre de 2014 (R° 488/2013). La Sala llega a la conclusión de que “lo actuado en ningún momento acredita que estas concretas mercantiles vinieran actuando de forma expresa y pacífica como un grupo laboral asumiendo la condición de empleador unitario de los trabajadores de sus respectivas plantillas”. Señala la sentencia que en ningún momento antes del inicio de la tramitación del procedimiento de despido colectivo tuvieron los trabajadores

conocimiento de la (pretendida) existencia de un grupo laboral y, por ello, no pudieron ejercer su derecho a ser informados y consultados, ex art. 64.5 de la Ley del Estatuto de los trabajadores en relación con el art. 44.8, sobre la novación del sujeto empleador. Si nos encontramos en una situación como la aquí descrita, se produce un incumplimiento del deber de buena fe negocial con efectos de nulidad de la decisión empresarial, en cuanto que se ha alterado de forma contraria a derecho el ámbito de negociación durante el período de consultas. Es decir, no es conforme a derecho que el llamado grupo laboral “debute como tal (...) en el momento de iniciar el proceso de despido colectivo”. En suma, “que el periodo consultivo se haya conformado desde la mala fe negocial de una de las partes equivale a su inexistencia y es causa de nulidad de la decisión empresarial cuando quien así actúa es el mismo empresario”.

Una segunda cuestión debatida es quién forma parte del grupo laboral, por entender la parte trabajadora (o cómo mínimo tener dudas razonables) que en el mismo se integrarían varias sociedades no incluidas en el procedimiento de despido. Desde la perspectiva jurídica, y dado que existe discrepancia entre las partes sobre quien debería ser el sujeto empleador, la cuestión relevante justamente es quién cumple los requisitos del art. 1.2 ET para ser considerado como tal, señalándose con acierto por la Sala que “obvio es que la identificación de quien lo sea más compleja resulta tratándose de grupos de empresa, pero en todo caso debe desterrarse el argumento de que pudiera ser empresario el convenido por las partes o el propuesto por una de ellas”.

4. CONCLUSIONES DESDE LA PERPLEJIDAD

La perplejidad es ante todo un estado de tensión que se manifiesta en inseguridad, pues este modo de ver la realidad incluye la vacilación y, en ocasiones, la incoherencia. Sin duda, la idea de perplejidad define bien el resultado de toda reflexión en esta materia. El espacio sobre el que hemos proyectado nuestro análisis es un terreno repleto de imprecisión que lleva a la perplejidad en tanto que asombro por una situación dada²⁰. La evolución jurisprudencial que hemos vivido en los últimos tiempos y que ha contribuido a definir el concepto de grupo laboral de empresas ha creado y seguramente creará una fuerte inseguridad jurídica. Probablemente, no puede ser de otra forma pues, en una jurisprudencia basada en la articulación sobre indicios, la incertidumbre está garantizada; es más, los indicios tienen “una significación relativa y abierta, pese a los intentos de la última jurisprudencia de normalizar algunas actuaciones comunes en el grupo”²¹.

²⁰ En el entendimiento de J. MUGUERZA, *Desde la perplejidad*, Madrid: Fondo de Cultura Económica, 1990, P. 25, para quien el perplejo es aquél que se mantiene en estado de tensión e incertidumbre, no por haber “perdido el camino” (encontrado el cual, cesarían las tensiones), sino por ser de aquellos “que, bien encaminados, se encuentran desconcertados, inciertos, confusos, en una palabra, perplejos ante una encrucijada que les oprime el ánimo”.

²¹ A. ESTEVE SEGARRA, *El marco de referencia de los procedimientos de consultas en los grupos de sociedades: la necesidad de una reinterpretación. Comentario a la SAN en el despido de Coca Cola Iberian Partners*, Revista de Información Laboral, 2014, nº 6, p. 157.

Por otro lado, el ir y venir jurisprudencial de los últimos tiempos deja más dudas que respuestas en el actuar de los operadores jurídicos. El llamado “principio de contradicción” (y que podría llamarse “principio de no contradicción”), es considerado como un principio ontológico a tenor del cual: “es imposible que una cosa sea y no sea al mismo tiempo y bajo el mismo aspecto”. El citado principio lógico se proyecta en el Derecho sobre el mundo de la seguridad jurídica. Pero las sentencias de los últimos tiempos demuestran lo infructuoso del anterior principio. Veámoslo.

Un grupo de sociedades mercantil no puede iniciar un procedimiento de despido colectivo pues, como ha recordado el Tribunal Supremo, ni la Directiva 98/59, sobre despidos colectivos, ni el art. 51 ET, aluden a los grupos de empresa como entidad legitimada para poner en marcha un despido colectivo, sino, exclusivamente, a la empresa o al empresario. Sin embargo, puede instarse y desarrollarse un despido colectivo en un grupo laboral de empresas, un grupo “patológico”, cuando esta condición sea previamente reconocida por todas las partes de la negociación. Autodiagnosticada la patología y existiendo un acuerdo pleno sobre ella, sería lícito el actuar resultante. Pero, asentado el criterio, el mismo se convierte inmediatamente en inseguro. No es conforme a derecho que el llamado grupo laboral “debute” como tal en el momento de iniciar el proceso de despido colectivo.

Frente a tantas dudas e incertidumbres, qué otra cosa cabe sino la perplejidad...