

# LA «EMPRESA DE GRUPO». RÉGIMEN, REQUISITOS Y SU ACTUALIZACIÓN

**Luis Fernando De Castro Mejuto**

*Magistrado Especialista de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia*  
*Doctor en Derecho*

Recepción: 27 de junio de 2014

Aprobado por el Consejo de redacción: 1 de septiembre de 2014

**RESUMEN:** Desde hace años se ha establecido una serie de pautas jurisprudenciales, que podrían calificarse de requisitos, para que, empresas relacionadas entre sí, puedan calificarse como grupo de empresas a los fines de extender las responsabilidades laborales de una a otra. El punto destacable en este ámbito es que, con el tiempo, dichos requisitos se han ido adaptando a la realidad y actualizando, dándole protagonismo a unos sobre otros. Además, dichas exigencias son más tenues en el caso de empresas familiares, por los vínculos arraigados entre las integrantes del grupo.

**PALABRAS CLAVE:** Grupo de empresas; Responsabilidad laboral solidaria; Empresa matriz; Empresa filial; Empresa familiar

**ABSTRACT:** For years has been established a number of jurisprudential guidelines, which could be described as requirements, so that companies, to qualify as "group of companies" for the purpose of extending the responsibilities of one to the others. The remarkable point in this area is that, over time, these requirements have been adapting to the reality and updating, giving prominence to one over the other. In addition, these requirements are fainter in the case of family-owned businesses, by the ties rooted among the members of the Group.

**KEYWORDS:** Group of companies; Labour joint responsibility; Holding company; Subsidiary company; Family business

SUMARIO: I. APROXIMACIÓN AL TEMA. II. LA DENOMINADA «EMPRESA DE GRUPO»: SUS REQUISITOS GENERALES. 1. El funcionamiento unitario de las organizaciones de trabajo de las empresas del grupo. 2. La confusión patrimonial y la unidad de caja. 3. La creación de empresas aparentes sin sustento real. 4. El uso abusivo –anormal– de la dirección unitaria, con perjuicio para los derechos de los trabajadores. III. CRITERIO FLEXIBILIZADOR EN LAS EMPRESAS DE GRUPO FAMILIAR. IV. CONCLUSIONES. V. BIBLIOGRAFÍA

## I. APROXIMACIÓN AL TEMA

1. El grupo de empresa es un fenómeno cada vez más frecuente en la práctica diaria y conlleva la dificultad de ponderar si la realidad mercantil permite extender la responsabilidad de una de las integrantes del grupo a las demás o si, por el contrario, cada una de ellas ha de pechar con sus propias responsabilidades derivadas de sus actos, que es el objetivo buscado en la configuración de personalidades jurídicas propias. La elección de una u otra de las opciones dependerá de si nos encontramos ante lo que en el campo laboral es generalmente denominado «grupos de empresas» o, en el segundo supuesto, ante lo que en la terminología mercantilista se conoce por «grupo de sociedades». Una y otra, si hemos de ajustarnos a lo que recoge la doctrina especializada, suponen 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»<sup>1</sup>. En definitiva, el grupo se caracteriza por dos elementos: por una parte, 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 –organigrama particular-]; y, por otra parte, 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].

Y es, precisamente, en la configuración de esos requisitos adicionales, que –en realidad– terminarán resumiéndose en la concurrencia de una dirección unitaria, donde se ha centrado la jurisprudencia más actual, pues la diferencia entre grupos de empresa o de sociedades es muy etérea y, en múltiples ocasiones, fijada casuísticamente. Sin embargo, los rasgos que se exigen en el campo de los grupos de empresa laborales [patológicos] se diluyen cuando nos encontramos ante sociedades familiares, en los que las vinculaciones, uniones, relaciones, etc., se producen en base a un lazo por afinidad o sangre, por lo que los rasgos que se han utilizado para discriminar los grupos de empresa laboral [patológicos] de aquéllos denominados de sociedades [mercantiles] no es que no sirvan –pues siguen siendo elementos importantes para discernir unos y otros–, sino que han de matizarse en el sentido de que las imbricaciones que se puedan haber creado permiten tomar un punto de vista más abierto.

2. Es, sobre este aspecto, acerca del que trata el presente artículo científico, siquiera sea preciso, en primer lugar, expresar cuáles son los requisitos generales o, más propiamente

---

1 Véase la Sentencia del Tribunal Supremo de 27 de mayo de 2013 –Recurso de casación ordinaria núm. 78/2012–.

dicho, los indicios jurisprudenciales, que permiten hablar de «empresa de grupo», para, después, centrar la atención en la flexibilización que éstos sufren al considerar una «empresa de grupo» familiar.

## II. LA DENOMINADA «EMPRESA DE GRUPO»: SUS REQUISITOS GENERALES

3. El grupo de empresa laboral –en su expresión más clásica– o, como se prefiere denominarlo en este texto, la «empresa de grupo»<sup>2</sup>, que realza el fenómeno de una unidad empresarial con pluralidad de empresarios<sup>3</sup>, hace referencia indudable a un fenómeno patológico caracterizado por la responsabilidad solidaria de todas las empresas que integran ese grupo; este efecto, empero, precisa de la concurrencia de elementos adicionales a la mera pertenencia al grupo mercantil, es decir, de un *plus*. Sin embargo, el concepto de «empresa de grupo» no ha sido integrada de modo unitario en nuestro ordenamiento jurídico<sup>4</sup>, habida cuenta de que el Legislador no le ha otorgado un régimen jurídico mínimamente homogéneo, pues a pesar de que el artículo 42 del Código de Comercio<sup>5</sup> defina la concurrencia de grupo de empresas «cuando una sociedad ostente o pueda ostentar, directa o indirectamente, el control de otra u otras» –incorporando una serie de presunciones–, y de que el artículo 2.1.b) de la Directiva 2009/1992, de 30 de junio, lo describa como aquel complejo empresarial grupal o asociativo formado por una «empresa que ejerce control y las empresas controladas»; lo cierto es que no se ha preocupado de fijar –de manera unitaria– los parámetros de la empresa con estructura de grupo. Se habla incluso en alguna resolución –al tratar el tema– de «las escasas referencias legales a las diversas manifestaciones de la concentración de capitales y fuerzas empresariales [...] y en todo caso la falta de su regulación sistemática, tanto en el ámbito del Derecho Mercantil, como el Fiscal y en el del Derecho Laboral».<sup>6</sup>

De hecho, la propia jurisprudencia laboral, al valorar los grupos de empresa en los pleitos que enjuicia, se ha centrado –como no podía ser menos– en deslindar las fronteras entre los grupos de empresa mercantiles, a los que se adjetiva de «no patológicos» y en los que cada empresa del grupo responde separadamente de sus propias responsabilidades laborales; de los grupos de empresa laborales, a los que se podría adjetivar de «patológicos» y en los

2 Se considera más adecuada la expresión «empresa de grupo» por dos motivos: uno, el evidente, dado que facilita la diferencia entre el simple grupo de empresas mercantil del que se califica como laboral (aquél en el que se produce una extensión de responsabilidad a todos los integrantes del grupo); y otro, el lingüístico, porque a fin de cuentas es el funcionamiento unitario –como si sólo existiese una empresa– el que determina dicha calificación, por lo que es razonable emplear una expresión que destaque –precisamente– su característica más sobresaliente. Dicho concepto se ve reflejado –entre otras– en la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 12 de junio de 2014 –Recurso núm. 1567/2014–.

3 Cfr. Sentencia de la Audiencia Nacional de 25 de febrero de 2013 –Autos núm. 33/2013–.

4 Cfr. PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F., «El “desvelo” de los grupos de empresas», *Aranzadi Social*, vol. V, 1998, pág. 1; HURTADO COBLES, J., *El levantamiento del velo y los grupos de empresas*, Bosch, Barcelona, 2005, págs. 34 y 35; PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F. (Director), *100 preguntas laborales sobre descentralización productiva*, La Ley, Madrid, 2011, pág. 241; y GINÉS FABRELLAS, A., «Despidos colectivos por causas económicas en grupos de empresas», *Aranzadi Social*, núm. 8, Pamplona, 2013, consultado a través de la base de datos Westlaw (BIB 2013\2369).

5 Real Decreto de 22 de agosto de 1885, por el que se publica el Código de Comercio.

6 Véanse las Sentencias del Tribunal Supremo de 25 de junio de 2009 –Recurso de casación ordinaria núm. 57/2008–; y de 27 de mayo de 2013 –Recurso de casación ordinaria núm. 78/2012–.

que cada empresa integrante de ese grupo se ve afectada por las responsabilidades asumidas formalmente por cualquiera de ellas, al considerarse que el empresario real es el grupo en su conjunto (o, dicho de otra forma más exacta, una «empresa de grupo»); lo que configura un campo de aplicación normalmente más restringido que el del grupo de sociedades<sup>7</sup>. En otras palabras y de manera sucinta<sup>8</sup>, en primer lugar, «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»; en segundo lugar, la mera 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 ellas; y, finalmente, tampoco determina esa 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. El *quid* de la cuestión se sitúa en un elemento adicional que ha de concurrir para poder pasar de hablar de uno a otro; para lograr el efecto anejo a la «empresa de grupo» –esto es, la responsabilidad solidaria de todas las integrantes–, hace falta un plus, un elemento añadido, que –tradicionalmente– se ha residenciado en la conjunción de alguno de los siguientes: (a) el funcionamiento unitario de las organizaciones de trabajo de las empresas del grupo; (b) la prestación de trabajo común, simultánea o sucesiva, en favor de varias de las empresas del grupo; (c) la creación de empresas aparentes sin sustento real; y (d) la confusión de plantillas, confusión de patrimonios, apariencia externa de unidad empresarial y unidad de dirección.

En ese relato de componentes añadidos –determinantes de responsabilidad solidaria– se han hecho por la jurisprudencia más moderna<sup>9</sup>, empero, las siguientes precisiones correlativas a la enumeración anterior: una primera es que la apariencia externa de unidad no ha de considerarse propiamente adicional, habida cuenta que 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. Una segunda es que el funcionamiento unitario de las organizaciones empresariales, tiene una proyección individual [prestación de trabajo indistinta] o colectiva [confusión de plantillas<sup>10</sup>] que determinan una pluralidad empresarial [las diversas

7 Véanse las Sentencias del Tribunal Supremo de 3 de mayo de 1990 –Repertorio de Jurisprudencia Aranzadi núm. 3946–; de 29 de mayo de 1995 –Recurso de casación para la unificación de doctrina núm. 2820/1994–; de 26 de enero de 1998 –Recurso de casación para la unificación de doctrina núm. 2365/1997–; y de 26 de diciembre de 2001 –Recurso de casación para la unificación de doctrina núm. 139/2001–.

8 Véanse las Sentencias del Tribunal Supremo de 20 de marzo de 2013 –Recurso de casación ordinario núm. 81/2012–; de 27 de mayo de 2013 –Recurso de casación ordinario núm. 78/2012–; 19 de diciembre de 2013 –Recurso de casación ordinario núm. 37/2013–; y de 18 de febrero de 2014 –Recurso de casación ordinario núm. 108/2013–.

9 Véanse las Sentencias del Tribunal Supremo de 27 de mayo de 2013 –Recurso de casación ordinario núm. 78/2012–; y de 19 de diciembre de 2013 –Recurso de casación ordinario núm. 37/2013–.

10 Sobre este elemento, puede verse el magnífico análisis en MUNÍN SÁNCHEZ, L. M., «La cesión ilegal de trabajadores y

empresas que reciben la prestación de servicios]. Una tercera es que la confusión patrimonial 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. Una cuarta, que la caja única hace referencia a lo que en doctrina se ha calificado como «promiscuidad en la gestión económica». Una quinta, 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». Y una última se refiere a 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. Porque la existencia de una empresa dominante –y su actuación como tal– no deriva necesariamente ni la existencia de una «empresa de grupo» ni, por ende, responsabilidad solidaria. En todo caso parece oportuno destacar que «el concepto de grupo laboral de empresas y, especialmente, la determinación de 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 relación numérica de requisitos cerrados para que pueda entenderse que existe esa extensión de responsabilidad. Entre otras cosas, porque en un entramado de [...] empresas [...], la intensidad o la posición en relación de aquéllas con los trabajadores o con el grupo no es la misma»<sup>11</sup>. De esta forma, la enumeración de los elementos adicionales que determinan la responsabilidad de las diversas empresa del grupo bien pudiera ser la que sigue para esta *línea jurisprudencial más actualizada*<sup>12</sup>: 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.

## 1. El funcionamiento unitario de las organizaciones de trabajo de las empresas del grupo

5. El funcionamiento unitario de las organizaciones de trabajo de las empresas del grupo<sup>13</sup> es un elemento íntimamente relacionado con la prestación simultánea o sucesiva de servicios por parte de los trabajadores del grupo mercantil (el trasvase de empleados), dado que

---

su delimitación de las legítimas contrata», *Anuario de la Facultad de Derecho de la Universidad de A Coruña. Revista Jurídica Interdisciplinaria Internacional*, vol. XV, A Coruña, 2011, págs. 289 a 299.

11 Véase la Sentencia del Tribunal Supremo de 20 de marzo de 2013 –Recurso de casación ordinario núm. 81/2012–.

12 Véanse las Sentencias del Tribunal Supremo de 20 de marzo de 2013 –Recurso de casación ordinario núm. 81/2012–; de 27 de mayo de 2013 –Recurso de casación ordinario núm. 78/2012–; de 19 de diciembre de 2013 –Recurso de casación ordinario núm. 37/2013–; y de 18 de febrero de 2014 –Recurso de casación ordinario núm. 108/2013–.

13 Véanse las Sentencias del Tribunal Supremo de 6 de mayo de 1981 –Repertorio de Jurisprudencia Aranzadi núm. 2103–; y de 8 de octubre de 1987 –Repertorio de Jurisprudencia Aranzadi núm. 6973–.

la existencia de una dirección comercial común no determina *per se* responsabilidad solidaria, 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»<sup>14</sup>; como tampoco lo será 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- laborales<sup>15</sup>; o la mera coincidencia de algunos accionistas en las empresas del grupo, que carece de eficacia para ser determinante de una condena solidaria, en contra de la previsión del artículo 1137 del Código Civil<sup>16</sup>, teniendo en cuenta que todas y cada una de las sociedades tienen personalidad jurídica propia e independiente de la de sus socios<sup>17</sup>; y tampoco cabe exigir esa responsabilidad solidaria por el solo dato de que el administrador único de una empresa sea representante legal de otra, pues «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»<sup>18</sup>. En definitiva, esa apariencia externa de unidad no puede entenderse en sí mismo como un plus determinante de la patología del grupo ni, por ende, de su responsabilidad, porque aquélla 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. Es decir, el funcionamiento unitario implica algo más en la perspectiva de la «empresa de grupo» y es –como se adelantaba– un elemento que se une a la prestación de trabajo, ya en su ámbito individual, ya en el colectivo, donde las integrantes del grupo se benefician de los mismos trabajadores y se articulan como un todo –o, a veces, como un solo–. Se trata de un mecanismo integrado de la organización de trabajo de todos los miembros del grupo.

6. La prestación de trabajo común, simultánea o sucesiva, en favor de varias de las empresas del grupo es un elemento vinculado con el anterior<sup>19</sup>; y tanto lo es, que ha llevado

---

14 Véanse las Sentencias del Tribunal Supremo de 27 de noviembre de 2000 –Recurso de casación ordinario núm. 2013/2000–; de 4 de abril de 2002 –Recurso de casación para la unificación de doctrina núm. 3045/2001–; de 3 de noviembre de 2005 –Recurso de casación para la unificación de doctrina núm. 3400/2004–; y de 23 de octubre de 2012 –Recurso de casación para la unificación de doctrina núm. 351/2012–.

15 Véanse las Sentencias del Tribunal Supremo de 3 de mayo de 1990 –Repertorio de Jurisprudencia Aranzadi núm. 3946–; de 29 de octubre de 1997 –Recurso de casación ordinario núm. 472/1997–; de 3 de noviembre de 2005 –Recurso de casación para la unificación de doctrina núm. 3400/2004–; y de 23 de octubre de 2012 –Recurso de casación ordinario núm. 351/2012–.

16 «La concurrencia de dos o más acreedores o de dos o más deudores en una sola obligación no implica que cada uno de aquéllos tenga derecho a pedir, ni cada uno de éstos deba prestar íntegramente, las cosas objeto de la misma. Sólo habrá lugar a esto cuando la obligación expresamente lo determine, constituyéndose con el carácter de solidaria» (art. 1137 del Código Civil).

17 Véanse las Sentencias del Tribunal Supremo de 21 de diciembre de 2000 –Recurso de casación para la unificación de doctrina núm. 4383/1999–; de 20 de enero de 2003 –Recurso de casación para la unificación de doctrina núm. 1524/2002–; y de 3 de noviembre de 2005 –Recurso de casación para la unificación de doctrina núm. 3400/2004–.

18 Véase la Sentencia del Tribunal Supremo de 26 de diciembre de 2001 –Recurso de casación ordinario núm. 139/2001–.

19 Véanse las Sentencias del Tribunal Supremo de 4 de marzo de 1985 –Repertorio de Jurisprudencia Aranzadi núm. 1270–; de 11 de diciembre de 1985 –Repertorio de Jurisprudencia Aranzadi núm. 6094–; de 7 de diciembre de 1987 –Repertorio de Jurisprudencia Aranzadi núm. 8851–; de 8 de junio de 1988 –Repertorio de Jurisprudencia Aranzadi núm. 5251–; de 12 de junio de 1988 –Repertorio de Jurisprudencia Aranzadi núm. 5802–; y de 3 de mayo de 1990

a su fusión en un mismo indicio en la lista actualizada empleada por la jurisprudencia; teniendo en cuenta que «salvo supuestos especiales, los fenómenos de circulación del trabajador dentro de las empresas del mismo grupo no persiguen una interposición ilícita en el contrato para ocultar al empresario real, sino que obedecen a razones técnicas y organizativas derivadas de la división del trabajo dentro del grupo de empresas; práctica de lícita apariencia, siempre que se establezcan las garantías necesarias para el trabajador, con aplicación analógica del artículo 43 del Estatuto de los trabajadores»<sup>20</sup>. Este elemento se ha integrado por algunos<sup>21</sup> en la prestación de trabajo común o indiferenciada, simultánea o sucesiva, a varias empresas del grupo [confusión de plantillas, administración conjunta de los recursos humanos y materiales del grupo empresarial], de modo que la organización del trabajo dentro del mismo responda a un esquema general de funcionamiento integrado que –naturalmente– presupone la existencia de un titular único de los poderes de organización y dirección. Por lo tanto, a pesar de que ese llamado trasvase de personal entre empresas del mismo grupo mercantil no determina obligatoriamente que nos encontremos ante una «empresa de grupo», habida cuenta que el «simple traspaso de personal entre empresas del grupo –reiteramos, sin concurrencia de prácticas ilícitas acreditadas– es una práctica que se adecúa a la legalidad, sin que se pueda desprender de ella la existencia de una confusión de plantillas», sigue siendo un elemento importante que se presenta simultáneamente con el funcionamiento unitario de las organizaciones de trabajo, que implicará el empleo de la mano de obra de todo el grupo para la consecución de objetivos comunes y beneficiarse de dicho factor.

## 2. La confusión patrimonial y la unidad de caja

7. La confusión de patrimonios y la caja única son dos conceptos que la jurisprudencia diferencia<sup>22</sup>, pero que –en la práctica– siempre se habían identificado, porque el concepto de «caja única» [o unidad de caja] se ha considerado tradicionalmente como la máxima expresión de la situación de confusión de patrimonio; y así, se podría citar alguna resolución<sup>23</sup> en la que se afirma que la confusión de patrimonios sociales se manifiesta «en un elevado grado de comunicación entre los mismos y hasta motivando la aparición de lo que se suele llamar una caja única»; e, incluso, la doctrina científica también se ha

---

–Repertorio de Jurisprudencia Aranzadi núm. 3946–.

20 Véanse las Sentencias del Tribunal Supremo de 26 de enero de 1998 –Recurso de casación para la unificación de doctrina núm. 2365/1997–; de 23 de enero de 2002 –Recurso de casación para la unificación de doctrina núm. 1759/2001–; de 4 de abril de 2002 –Recurso de casación para la unificación de doctrina núm. 3045/2001–; y de 20 de enero de 2003 –Recurso de casación para la unificación de doctrina núm. 1524/2002–.

21 Cfr. PALOMEQUE LÓPEZ, M. C., «La responsabilidad del empresario en organizaciones complejas de empresas», AA. VV. (coordinador BLASCO PELLICER, Á.), *El empresario laboral. Estudios jurídicos en homenaje al Profesor Camps Ruiz con motivo de su jubilación*, Tirant lo Blanch Valencia, 2010, págs. 219 y ss.

22 Por ejemplo, en las Sentencias del Tribunal Supremo de 27 de mayo de 2013 –Recurso de casación ordinario núm. 78/2012–; o de 19 de diciembre de 2013 –Recurso de casación ordinario núm. 37/2013–.

23 Cfr. Sentencia del Tribunal Supremo de 26 de diciembre de 2001 –Recurso de casación ordinario núm. 139/2001–.

mostrado partidaria de dicha identificación<sup>24</sup>. Por lo que, entonces, cabría sostener que, «a la luz de la doctrina jurisprudencial, la situación de caja única se daba necesariamente en un contexto de confusión de patrimonios, como expresión máxima de esa confusión»<sup>25</sup>. Este elemento se ha entendido como el reflejo de una práctica de promiscuidad en la gestión económica del conjunto, más allá de los capitales sociales establecidos en cada caso, se razonaba que «existe tal "interrelación de bienes, intereses, derechos y obligaciones de las personas físicas y de las personas jurídicas demandadas" que se ha generado una situación de "confusión de actividades, propiedades y patrimonios" en la que "todos los demandados han venido beneficiándose de la actividad profesional del demandante"»<sup>26</sup>, de tal manera que la ha referido a «la utilización de dichas compañías mercantiles para trasvasar bienes, fondos, obligaciones laborales y responsabilidades de unas a otras» y al «pago con numerario propio de deudas laborales de las compañías mercantiles por algunas de las personas individuales». En definitiva, la caja única se entiende como «promiscuidad en la gestión económica» o situación de «permeabilidad operativa y contable»<sup>27</sup>.

Sin embargo, parece que en los últimos tiempos se han venido a diferenciar ambos conceptos –falta el pronunciamiento del Tribunal Supremo, porque no ha dado tiempo a que se pudiesen resolver los eventuales recursos de casación ordinaria que se hayan interpuesto frente a estas resoluciones–, puesto que en dos Sentencias de la Audiencia Nacional, ambas con fecha de 20 de enero de 2014 –Asuntos núm. 256 y 257/2013–, se viene a establecer esta nueva línea doctrinal y se hace en el contexto de un contrato de «cash pooling»<sup>28</sup> entre empresas de un mismo grupo, afirmándose que produce –ése es el concepto– una situación de caja única, pero que ello no determina necesariamente una situación de confusión de patrimonios sociales, «por cuanto se ha acreditado que los ingresos y salidas de la cuenta centralizada están perfectamente documentados y diferenciados por empresas, por lo que no concurre la exigencia de promiscuidad patrimonial, como reclama la jurisprudencia». Tras este razonamiento, el Tribunal no concede relevancia al hecho de que exista una caja única, constituida por el «cash pooling», para considerar la existencia de una «empresa de grupo», sino que la ubica en el ejercicio abusivo de la dirección unitaria y de la personalidad jurídica –elemento en esos dos casos ausente–. En definitiva, la situación de caja única derivada del «cash pooling» no se puede considerar patológica *per se* al no venir acompañada de la

24 Cfr. PALOMEQUE LÓPEZ, M. C., «La responsabilidad...», cit., págs. 219 y ss.

25 Cfr. SERRANO OLIVA, R., «Grupos de empresa a efectos laborales y "cash pooling"», en *IUSLabor, Revista electrónica de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 1, Barcelona, 2014, [http://www.upf.edu/iuslabor/\\_pdf/2014-1/Serrano.pdf](http://www.upf.edu/iuslabor/_pdf/2014-1/Serrano.pdf), consultado el 1 de junio de 2014.

26 Véanse las Sentencias del Tribunal Supremo de 9 de julio de 2001 –Recurso de casación para la unificación de doctrina núm. 4378/1999–; y de 6 de marzo de 2002 –Recurso de casación para la unificación de doctrina núm. 1666/2001–.

27 Son palabras de la Sentencia del Tribunal Supremo de 28 de marzo de 1983 –Repertorio de Jurisprudencia Aranzadi núm. 1207–.

28 Podría identificarse con *caja única*. El «cash pooling» es una gestión centralizada de la tesorería para grupos de empresas, o para sociedades con muchas delegaciones. Con dicha gestión se permite pasar de varias cuentas que posee cada empresa del grupo, a una cuenta única y centralizada. Cfr. <http://www.ibercaja.es/contenidos.php?id=213529ee2bffc2ec2679eb5ad1d8e5797916ede382639f>, consultada el 1 de junio de 2014].



confusión de patrimonios, o, dicho de otro modo, al no concurrir la exigencia de promiscuidad patrimonial<sup>29</sup>. Mientras la confusión de patrimonios comporta la cobertura de la exigencia adicional para extender la responsabilidad solidaria laboral, la mera caja única habrá de valorarse en tanto produzca también una confusión de patrimonios. En otras palabras, el requisito determinante es la confusión de patrimonios o, más gráficamente, la *promiscuidad patrimonial*, que era el rasgo sobre el que incidía la jurisprudencia de los primeros años ochenta. Y ello, siquiera se hayan revelado tres posturas jurisprudenciales sobre dicho extremo<sup>30</sup>: una primera, que mantiene que el «cash pooling» no determina la existencia de caja única, por cuanto no da lugar necesariamente a una situación de confusión de patrimonios –tesis mantenida por el Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana<sup>31</sup>–; una segunda, que considera que el «cash pooling» determina la existencia de caja única, pero no da lugar necesariamente a una situación de confusión de patrimonios –postura mayoritaria de la Audiencia Nacional<sup>32</sup>–; y una última, que afirma que el «cash pooling» determina la existencia de caja única y de confusión de patrimonios –postura del Tribunal Superior de Justicia de Madrid y minoritaria de la Audiencia Nacional<sup>33</sup>–.

No obstante lo anterior, puede concluirse que la existencia de una caja única ha de comportar la confusión de patrimonios sociales, porque, siquiera sea una regla el que las empresas integrantes del grupo –en las situaciones de «cash pooling»– pretenden mantener no sólo la contabilidad y el patrimonio de cada una de ellas deslindadas, es evidente que ello es meramente formal en la práctica, dado que la empresa matriz o dominante del grupo actuará como banco para el resto de las demás, de tal forma que la autonomía financiera que pudiere existir se habrá ido diluyendo hasta hacerla inexistente *de facto*. Es más, si se parte de la definición de patrimonio social como el «formado por el conjunto efectivo de bienes, derechos y obligaciones de la empresa en un momento determinado»<sup>34</sup>, esto son, los medios económicos y financieros para la explotación empresarial; resulta patente que en una situación de caja única los medios financieros son compartidos por todas las empresas del grupo y, además, comunes, dado que cada una de ellas puede recurrir a esa tesorería para subvenir una necesidad y, por lo tanto, se está produciendo la confusión patrimonial

29 Cfr. SERRANO OLIVA, R., «Grupos...», cit.

30 Cfr. SERRANO OLIVA, R., «Grupos...», cit.

31 Para todas, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana de 2 de febrero de 2010 –Recurso núm. 1318/2009–.

32 Un ejemplo de ello sería la Sentencia de la Audiencia Nacional de 20 de enero de 2014 –Asunto núm. 256/2013–, en la que se indica –la cursiva es de este autor– «*el contrato de cash pooling*, [...] que es una práctica comúnmente aceptada en los grupos de empresa, por todas SAP Madrid 26-02-2013, rec. 13/2012 y SAP Barcelona 25-10-2013, rec. 178/2013, salvo que se utilice para descapitalizar unas compañías por otras (SAN 25-02-2013, proced. 324/2013 y STSJ Madrid 25-10-2013, rec. 178/2013), *no demuestra confusión patrimonial, aunque se trate de una caja única*, por cuanto se ha acreditado que los ingresos y salidas de la cuenta citada están perfectamente documentados y diferenciados por empresas, por lo que no concurre la exigencia de “promiscuidad patrimonial”, como reclama la jurisprudencia».

33 Un ejemplo de ello sería la Sentencia de la Audiencia Nacional de 25 de febrero de 2013 –Asunto núm. 324/2012–.

34 Cfr. la *Enciclopedia de economía*: <http://www.economia48.com/spa/d/patrimonio-social/patrimonio-social.htm>, consultada el 1 de junio de 2014.

(o, al menos, en una parte del patrimonio). En definitiva, hay un único empresario –el real, la «empresa de grupo»– y los integrantes del grupo lo son formalmente –no existen más que sobre el papel–, porque se está produciendo una situación de «permeabilidad operativa y contable» entre todas ellas.

### 3. La creación de empresas aparentes sin sustento real

8. La creación de empresas aparentes sin sustento real, determinantes de una exclusión de responsabilidades laborales<sup>35</sup>, es otro de los elementos clave en la consideración de la existencia de una «empresa de grupo», habida cuenta que –en definitiva– sólo hay una empresa real y otra, que no lo es, es una mera pantalla bajo la que opera la primera indirectamente; lo que –en realidad– nos estaría introduciendo en el campo del levantamiento del velo y el empleo abusivo, fraudulento o «de pantalla» de la personalidad de las distintas empresas. Sobre el particular, puede recordarse que la doctrina del levantamiento del velo<sup>36</sup> [«lifting the veil», en versión inglesa; y «piercing the veil», en la versión americana], consiste en hacer abstracción de la personalidad en las sociedades, o de alguno de sus atributos, en hipótesis determinadas, e imputar las responsabilidades al que se oculta tras la pantalla formal de la sociedad.

Las fuentes de esta teoría son jurisprudenciales, no legales, porque el fenómeno equivale a una derogación de las reglas de la persona moral o jurídica. Se parte de la regla del respeto de la personalidad jurídica, pero, a continuación, se admite la necesidad ocasional de levantar el velo, porque lo impone «la realidad de la vida y el poder de los hechos» o «la preeminencia de las realidades económicas sobre las formas jurídicas»; hasta se apela al interés público o a la equidad. De ahí que haya sido necesario construir una relación de situaciones que caracterizadamente autorizan el levantamiento, destacando entre ellas la confusión de patrimonios, la infracapitalización, el fraude, la persona jurídica ficticia y la conclusión de contratos entre la persona física y «su» sociedad. Este sería el planteamiento ante el caso de una sociedad única, cuya personificación moral, con la consiguiente limitación de responsabilidad, se quiere sobrepasar, para alcanzar la de la –en este caso– sociedad única<sup>37</sup>. Cuando existe tal «interrelación de bienes, intereses, derechos y obligaciones

35 Véanse las Sentencias del Tribunal Supremo de 6 de mayo de 1981 –Repertorio de Jurisprudencia Aranzadi núm. 2103–; de 11 de diciembre de 1985 –Repertorio de Jurisprudencia Aranzadi núm. 6094–; de 3 de marzo de 1987 –Repertorio de Jurisprudencia Aranzadi núm. 1321–; de 8 de octubre de 1987 –Repertorio de Jurisprudencia Aranzadi núm. 6973–; de 8 de junio de 1988 –Repertorio de Jurisprudencia Aranzadi núm. 5256–; de 12 de julio de 1988 –Repertorio de Jurisprudencia Aranzadi núm. 5802–; 1 de julio de 1989; de 3 de mayo de 1990 –Repertorio de Jurisprudencia Aranzadi núm. 3946–; de 30 de junio de 1993 –Recurso de casación ordinaria núm. 720/1992–; de 30 de diciembre de 1995 –Recurso de casación ordinaria núm. 750/1995–; y de 21 de enero de 1997 –Recurso de casación para la unificación de doctrina núm. 1063/1996–.

36 De una manera mucho más extensa, podría consultarse DE CASTRO MEJUTO, L. F., «La contratación en la crisis de personal laboral por las Administraciones Públicas: encomiendas de gestión, empresas interpuestas y levantamiento del velo», en *Anuario de la Facultad de Derecho de la Universidad de A Coruña. Revista Jurídica Interdisciplinar Internacional*, Volumen XVI, A Coruña, 2012, págs. 419 a 434.

37 Véanse las Sentencias del Tribunal Supremo de 25 de mayo de 2000 –Recurso de casación para la unificación de doctrina núm. 895/1999–; y de 26 de diciembre de 2001 –Recurso de casación para la unificación de doctrina núm. 139/2001–.

de las personas físicas y de las personas jurídicas demandadas» que se ha generado una situación de «confusión de actividades, propiedades y patrimonios» en la que «todos los demandados han venido beneficiándose de la actividad profesional del demandante», la situación de confusión patrimonial de estas características justifica la aplicación excepcional de la doctrina del «levantamiento del velo de la sociedad», extendiendo la responsabilidad solidaria de las deudas salariales a las personas por cuenta de las que efectivamente se ha prestado el trabajo<sup>38</sup>.

Es más, muchas veces, en especial cuando el empresario es persona jurídica o un grupo de empresas, la posible lesión de los derechos de los trabajadores no puede prevenirse mediante los mecanismos ordinarios (artículos 42 a 44 del Estatuto de los Trabajadores) y se hace preciso levantar un velo que, también en el área de las relaciones laborales, cubre tradicionalmente la realidad subyacente a la personalidad jurídica de las sociedades mercantiles<sup>39</sup>. De lo que se trata, pues, es de examinar en cada caso concreto si «la estructura formal de la persona jurídica se utiliza con una finalidad fraudulenta y de forma desajustada respecto a la que constituye la justificación de dicha figura», porque, en caso afirmativo, «los Tribunales podrán descartarla o prescindir de ella o de alguna de las consecuencias que de la misma dimanar, como puede ser la separación absoluta entre la persona social y cada uno de sus socios, con la correlativa separación entre sus respectivos patrimonios»<sup>40</sup>.

#### 4. El uso abusivo –anormal– de la dirección unitaria, con perjuicio para los derechos de los trabajadores

9. Este elemento se revela decisivo en múltiples casos, pese a que implicará una solución casuística, dado que la legítima dirección unitaria puede ser objeto de abusivo ejercicio, que será 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. No debe olvidarse que el grupo de empresas no sólo es un ámbito de dirección y organización general de la correspondiente actividad productiva, sino también un centro de toma de decisiones que pueden tener efectos en la plantilla de sus empresas, como en el tema de los despidos colectivos<sup>41</sup>. Es en este aspecto en el que se podría producir un abuso a la hora de organizar la actividad de las mercantiles que

38 Véase la Sentencia del Tribunal Supremo de 6 de marzo de 2002 –Recurso de casación para la unificación de doctrina núm. 1666/2001–.

39 Cfr. SEMPERE NAVARRO, A. V., y LUJÁN ALCARAZ, J., «El empresario aparente y la doctrina del "levantamiento del velo"», *Aranzadi Social*, núm. 2, Pamplona, 1996, consultado a través de la base de datos Westlaw (BIB 1996\1413).

40 Véase DE ÁNGEL YAGÜEZ, R., *La doctrina del «levantamiento del velo» de la persona jurídica en la reciente jurisprudencia*, Civitas, Madrid, 1990, pág. 14; o, también, BOLDÓ RODA, C., *El «levantamiento del velo» y la personalidad jurídica de las sociedades mercantiles*, Tecnos, Madrid, 1993.

41 Véanse APILLUELO MARTÍN, M., «Grupo de empresas y despido colectivo», *Aranzadi Social*, núm. 80, Pamplona, 2013, consultado a través de la base de datos Westlaw (BIB 2013\430); DE CASTRO MEJUTO, L. F., «El nuevo despido colectivo tras un año de soluciones judiciales», *Anuario de la Facultad de Derecho de la Universidad de A Coruña. Revista Jurídica Interdisciplinaria Internacional*, vol. XVII, A Coruña, 2013; o la completa monografía DESDENTADO BONETE, A., y DESDENTADO DAROCA, E., *Grupos de empresas y despidos económicos*, Lex Nova, Valladolid, 2014, consultado a través de la base de datos Westlaw (BIB 2014\1291).

integran el grupo, ya sea para beneficiar directamente a una, por ejemplo, haciéndole todos los pedidos a un precio inferior al de mercado, redirigiéndole clientes, alquilándole las naves, etc.<sup>42</sup>, ya sea para perjudicar a otra, tratando de descapitalizarla o anestesiar su actividad, de tal forma que posteriormente se justificarán los ajustes de empleo que pudiesen tomarse. En cualquiera de esos casos se está produciendo no sólo un abuso, sino un daño a los derechos y expectativas laborales de los empleados de las mercantiles, puesto que, en la primera de las hipótesis, se ha dejado de ganar (o se ha perdido, dependiendo de cómo se formule la afirmación) un volumen de negocio o actividad; mientras que, en la segunda, se ha causado directamente una lesión.

En síntesis, podría afirmarse que este elemento adicional supone que el control y dirección de todas las empresas por los mismos accionistas se ejerce efectivamente, lo que se puede llegar –incluso a presumir–, cuando hay una empresa matriz o dominante; de hecho, la propia jurisprudencia ha extendido la responsabilidad «a partir de una noción amplia de grupo, basada en la dirección unitaria, aunque, por razones de orden práctico, sería necesario presumir esa unidad de decisión en los supuestos en que exista una relación de dominio o control»<sup>43</sup>. Es, por tanto, importante fijar la existencia de un control para, después, comprobar que ése se emplea abusivamente.

### III. CRITERIO FLEXIBILIZADOR EN LAS EMPRESAS DE GRUPO FAMILIAR

10. La empresa familiar se puede definir como aquélla en la cual dos o más parientes (por consanguinidad, afinidad o adopción) ostentan el poder de control y dirección de la entidad<sup>44</sup>, y dicha organización no necesariamente tiene que integrarse por una sola empresa, sino que puede constituirse por un entramado de entidades mercantiles de las que será predicable lo mismo que se ha ido delimitando hasta ahora: la mera presencia de varias empresas –autónomas–, aunque estén controladas por personas que son parientes entre sí, no impone hablar ni de grupo de empresa patológico («empresa de grupo» familiar) ni permite la extensión de la responsabilidad de unas a otras. En otras palabras, la presencia de un grupo mercantil o de sociedades familiares –como aserto general– no supone un fenómeno patológico, habida cuenta 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

42 V. gr., en la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 12 de junio de 2014 –Recurso núm. 1567/2014– se trataba de una empresa que tenía la mayoría de sus naves alquiladas a otra del mismo grupo, aparte de constituir su principal cliente para el transporte de sus mercancías.

43 Véase la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 30 de mayo de 2013 –Asunto núm. 17/2012–

44 Sobre esta cuestión, podría consultarse la extensa y cuidada monografía RON LATAS, R. P., *La empresa familiar en el Derecho del Trabajo*, Netbiblo, A Coruña, 2011, págs. 23 y ss.; en la que se dedica uno de los epígrafes al estudio de las consecuencias jurídicas de la empresa familiar en los grupos de empresa, confrontándolo con resoluciones judiciales dedicadas a dicho contexto y analizando –de manera magistral– todas sus imbricaciones. En este ámbito, también puede verse NOVO PETEIRO, J. A., *La empresa familiar en el Derecho del Trabajo*, Netbiblo, A Coruña, 2011; o LUJÁN ALCARAZ, J., «La empresa familiar ante el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social», *Aranzadi Social*, núm. 6, Pamplona, 2006, págs. 149 y ss.

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»<sup>45</sup>. No obstante, no se puede desdeñar la importancia del vínculo establecido –en virtud del parentesco– en el funcionamiento del grupo de sociedades, porque es –precisamente– la relación familiar un elemento a tener muy en cuenta a la hora de enjuiciar –y, sobre todo, valorar– los rasgos definitorios del grupo laboral, porque no pueden tomarse con el mismo rigor. La doctrina científica ha señalado que la existencia de un «grupo de empresas familiar» exige, en suma, que quede plenamente acreditado que los trabajadores, aunque formalmente pertenecientes a una de las empresas del grupo, eran en realidad trabajadores del grupo de empresas –no se exige que exista un único *dominus negotii* o mandante, ya que puede existir una pluralidad de ellos–<sup>46</sup>, «resultando ser la empresa agrupada una mera ficción jurídica, que se interpone entre la dirección o las distintas empresas del grupo y los trabajadores»<sup>47</sup>; es decir, que al efecto de determinar la existencia de responsabilidad solidaria laboral entre todas las empresas del grupo es necesario que quede plenamente acreditado que existía una única unidad productiva, para lo que cabrá utilizar alguno de los indicios antes señalados<sup>48</sup>.

Sin embargo, debe advertirse que esos elementos no tienen que presentarse tan claramente expresados, habida cuenta que los cuatro exigidos por la jurisprudencia para entender que concurre una «empresa de grupo (funcionamiento unitario de las organizaciones de trabajo de las empresas del grupo; confusión patrimonial y la unidad de caja; creación de empresas aparentes sin sustento real; y uso abusivo –anormal– de la dirección unitaria, con perjuicio para los derechos de los trabajadores) se verán muy desleídos en el sentido de que la dirección unitaria habrá concurrido en todos los supuestos que nos podamos plantear, como también el funcionamiento unitario, siquiera es cierto que exigirá la circulación de personal, pero –en todo caso– es lo cierto que la exclusión de la apariencia exigirá un plus de prueba de descargo, por cuanto partimos de empresas controladas por personas relacionadas por el parentesco y, en la mayoría de los casos, bien avenidas. La doctrina jurisprudencial<sup>49</sup> en los pocos pronunciamientos de este tipo sobre empresas familiares, empero, se considera que el rasgo determinante de la responsabilidad solidaria en el grupo es la concurrencia o no de fraude, al explicar que pueden existir sociedades familiares en las cuales no se aprecia fraude de ley en su constitución y, por ende, no puede responsabilizarse a sus socios de las obligaciones laborales que puedan acabar recayendo en ellas. Se precisa que «la Jurisprudencia, fiel a este principio básico de régimen jurídico de las sociedades,

45 Véase la Sentencia del Tribunal Supremo de 20 de enero de 2003 –Recurso de casación para la unificación de doctrina núm. 1524/2002–.

46 Véase RON LATAS, R. P., La empresa..., cit.

47 Son palabras de la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 20 de julio de 2010 –Recurso núm. 841/2010–.

48 Véase RON LATAS, R. P., La empresa..., cit.

49 Véase la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía/Málaga de 26 de marzo de 2003 –Recurso núm. 188/2003–.

ha mantenido ininterrumpidamente como regla general la doctrina de la no exigencia de responsabilidad a las personas físicas accionistas mayoritarias de una sociedad, inclusive cuando fueran administradores o consejeros de la empresa, salvo que quedara demostrada la existencia de fraude de Ley en la utilización de la forma societaria, en cuyo caso ha procedido a "levantar el velo de la personalidad societaria" y a "penetrar en el sustrato personal de la persona jurídica"; y el hecho de que se trate de una sociedad de carácter familiar, en que los únicos accionistas son el marido y la mujer, tampoco es motivo suficiente para presumir la existencia del alegado fraude, pues ello sería tanto como negar la posibilidad de existencia de sociedades anónimas o de responsabilidad limitada en las que el capital social se suscriba mayoritaria o totalmente por miembros de un mismo grupo familiar, lo cual evidentemente no tiene base legal alguna». En el mismo sentido, otro pronunciamiento<sup>50</sup> incide nuevamente sobre la escasa incidencia que tiene en las empresas familiares la dirección unitaria, entendiéndose que es un elemento a ellas implícito y que, ausente el fraude a los trabajadores, no podrá argüirse la existencia de una «empresa de grupo»; en definitiva, esta «doctrina jurisprudencial aborda el grupo de empresas con responsabilidad laboral desde una perspectiva restrictiva, limitándolo a los supuestos de fraude de ley asociado al abuso de personalidad jurídica, relacionado con el enmascaramiento de una empresa real tras la formalidad jurídica de personalidades diferenciadas. Se declara la responsabilidad laboral de las empresas integrantes del grupo cuando se demuestre que ha habido un abuso de la personalidad jurídica con efecto defraudatorio para los derechos de los trabajadores»<sup>51</sup>. Como corolario, la unidad real del grupo familiar como ente empresarial único requerirá la presencia de los siguientes elementos: unidad de actividades; trasvase de fondos y cesiones inmobiliarias; movilidad de los trabajadores en el seno del grupo; estrategia unificadora y prestaciones laborales indiferenciadas<sup>52</sup>.

11. Ahora bien y con ser cierto lo anterior, el tratamiento que se ha dado a los grupos de empresa familiares y en lo que se entiende una práctica bastante habitual, ha sido bastante laxo y se han condenado como responsables solidarios a todos los integrantes del grupo e, incluso, a los propios socios y administradores. Llegándose a mantener<sup>53</sup> que existe «empresa de grupo» cuando «la fórmula societaria, pese a su aparente formalidad jurídica, encubrió una real titularidad empresarial de carácter familiar que se desarrolló en función de los intereses individuales de las personas unidas por el vínculo parental, es obvio, que no cabe reconocer virtualidad a aquella mera apariencia jurídica, reveladora de un manifiesto fraude legal y perturbadora de los legítimos intereses de tercero, cuya buena fe resulta claramente conculcada». En definitiva, los rasgos definidores de los grupos de empresa

50 Véase la Sentencia de la Audiencia Nacional de 26 de julio de 2012 –Asunto núm. 124/2012–.

51 Véase MOLINS GARCÍA-ATANCE, J., «Los grupos de empresas con responsabilidad laboral y las irregularidades en el periodo de consultas del despido colectivo», *Aranzadi Social*, núm. 10, Pamplona, 2013, consultado a través de la base de datos Westlaw (BIB 2013\250).

52 Véase la Sentencia del Tribunal Supremo de 22 de octubre de 2012 –Recurso de casación ordinaria núm. 351/2012–.

53 Véanse la Sentencia del Tribunal Supremo de 26 de febrero de 1990 –Repertorio de Jurisprudencia Aranzadi 1232–; y de 9 de junio de 1987 –Repertorio de Jurisprudencia Aranzadi 4316–.

familiar son los mismos que los exigidos en las empresas carentes de dichas relaciones de parentesco, pero alguno de aquéllos aparece desdibujado, porque la existencia de una caja única puede presentarse no sólo con otras empresa del grupo, sino con los propios socios, propietarios a su vez de otras empresas; el funcionamiento unitario es una constante, dado que todas las empresas del conglomerado mercantil responderán a la misma estrategia comercial, personificada por los socios/administradores familiares; la creación de empresas aparentes –que es el reflejo más burdo de una «empresa de grupo»– sólo estará presente en los casos más extremos; y la dirección unitaria es un elemento de presencia constante y normalmente va acompañada del ejercicio dominante del control por parte no ya de una empresa, sino del mismo propietario (o familiares), siquiera habrá que analizar si en el caso concreto las decisiones tomadas por una de las empresas (o por los familiares propietarios) conducen a un perjuicio a los trabajadores. De hecho, el enorme interés despertado por los grupos empresariales tanto en la doctrina científica como en la jurisprudencial –conviene no olvidarlo<sup>54</sup>– acaso se deba a la temprana aparición de conglomerados societarios controlados por una familia, cuyo ejemplo paradigmático lo constituyó durante mucho tiempo el *holding Sofico*<sup>55</sup>.

#### IV. CONCLUSIONES

12. Como corolario a todo lo expuesto, podría sostenerse que los elementos que tradicionalmente se advertían como indicios [o determinantes] de la existencia de un grupo de empresa laboral [patológico] o «empresa de grupo» se han concentrado en cinco, que resumen la doctrina jurisprudencial más autorizada y actual; a saber: 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. Rasgos que vienen a aquilatar la retahíla de pluses necesarios para que la responsabilidad derivada de la relación laboral se extendiese de manera solidaria a todas las empresas del grupo.

Estos elementos, empero, han de matizarse al tratar una empresa familiar, porque las interacciones entre los integrantes –accionistas, administradores,..., e, incluso, trabajadores– implica una flexibilización en la toma en consideración de aquéllos. Se ha tratado de resaltar –precisamente– esa característica y de explicar –en la medida de lo posible– sus implicaciones.

54 Véase OJEDA AVILÉS, A., *La deconstrucción del Derecho del Trabajo*, La Ley, Madrid, 2010, págs. 210 y 211.

55 Ídem. Cfr. La suspensión de pagos de varias de las empresas del *Grupo Sofico*, denominadas *Sofico Renta*, *Sofico Inversiones*, *Sofico Servicios Turísticos* y *Sofico Vacaciones*, a finales de 1974; sobre aquélla se dictó la Sentencia del Tribunal Supremo de 11 de abril de 1991 –Sentencia núm. 1385/1991–, dictada por la Sala de lo Penal.

## V. BIBLIOGRAFÍA

- APILLUELO MARTÍN, M., «Grupo de empresas y despido colectivo», *Aranzadi Social*, núm. 80, Pamplona, 2013
- BOLDÓ RODA, C., *El «levantamiento del velo» y la personalidad jurídica de las sociedades mercantiles*, Tecnos, Madrid, 1993
- DE ÁNGEL YAGÜEZ, R., *La doctrina del «levantamiento del velo» de la persona jurídica en la reciente jurisprudencia*, Civitas, Madrid, 1990
- DE CASTRO MEJUTO, L. F., «La contratación de personal laboral por las Administraciones Públicas: encomiendas de gestión, empresas interpuestas y levantamiento del velo», *Anuario de la Facultad de Derecho de la Universidad de A Coruña. Revista Jurídica Interdisciplinar Internacional*, vol. XVI, A Coruña, 2012
- DE CASTRO MEJUTO, L. F., «El nuevo despido colectivo tras un año de soluciones judiciales», *Anuario de la Facultad de Derecho de la Universidad de A Coruña. Revista Jurídica Interdisciplinar Internacional*, vol. XVII, A Coruña, 2013
- DESDENTADO BONETE, A., y DESDENTADO DAROCA, E., *Grupos de empresas y despidos económicos*, Lex Nova, Valladolid, 2014
- GINÉS FABRELLAS, A., «Despidos colectivos por causas económicas en grupos de empresas», *Aranzadi Social*, núm. 8, Pamplona, 2013
- HURTADO COBLES, J., *El levantamiento del velo y los grupos de empresas*, Bosch, Barcelona, 2005
- LUJÁN ALCARAZ, J., «La empresa familiar ante el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social», *Aranzadi Social*, núm. 6, Pamplona, 2006
- MOLINS GARCÍA-ATANCE, J., «Los grupos de empresas con responsabilidad laboral y las irregularidades en el periodo de consultas del despido colectivo», *Aranzadi Social*, núm. 10, Pamplona, 2013
- MUNÍN SÁNCHEZ, L. M., «La cesión ilegal de trabajadores y su delimitación de las legítimas contrataciones», *Anuario de la Facultad de Derecho de la Universidad de A Coruña. Revista Jurídica Interdisciplinar Internacional*, vol. XV, A Coruña, 2011.
- NOVO PETEIRO, J. A., *La empresa familiar en el Derecho del Trabajo*, Netbiblo, A Coruña, 2011
- OJEDA AVILÉS, A., *La deconstrucción del Derecho del Trabajo*, La Ley, Madrid, 2010
- PALOMEQUE LÓPEZ, M. C., «La responsabilidad del empresario en organizaciones complejas de empresas», AA. VV. (Coord. BLASCO PELLICER, Á.), *El empresario laboral. Estudios jurídicos en homenaje al Profesor Camps Ruiz con motivo de su jubilación*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2010
- PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F. (Director), *100 preguntas laborales sobre descentralización productiva*, La Ley, Madrid, 2011
- PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F., «El "desvelo" de los grupos de empresas», *Aranzadi Social*, vol. V, 1998
- RON LATAS, R. P., *La empresa familiar en el Derecho del Trabajo*, Netbiblo, A Coruña, 2011
- SEMPERE NAVARRO, A. V., y LUJÁN ALCARAZ, J., «El empresario aparente y la doctrina del "levantamiento del velo"», *Aranzadi Social*, núm. 2, Pamplona, 1996
- SERRANO OLIVA, R., «Grupos de empresa a efectos laborales y "cash pooling"», *IUSLabor, Revista electrónica de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 1, Barcelona, 2014