

A decisiva dirección unitaria nos grupos de  
empresa. A propósito dunha sentenza da Sala do  
Social do Tribunal Supremo do 27 de maio de 2013

*The Decisive Unitary Management in Group Of Companies.  
With Regard to a Judgment of the Social  
Chamber of the Supreme Court on May 27th, 2013*



LUIS FERNANDO DE CASTRO MEJUTO

Maxistrado especialista da Sala do Social do Tribunal  
Superior de Xustiza de Galicia e doutor en Dereito

<luis.de.castro@udc.es>

Recibido: 27/06/2014

Aceptado: 30/07/2014

**Resumo**

Este comentario versa sobre unha importante sentenza ditada polo Tribunal Supremo nun recurso de casación ordinaria contra unha sentenza do Tribunal Superior de Xustiza de Galicia. Ao fio da valoración da regularidade dun despedimento colectivo, nela fanse decisivas actualizacións do concepto e os requisitos esixidos pola xurisprudencia para apreciar a existencia dun grupo de empresas laboral ou patolóxico.

**Palabras chave:** grupo de empresas, dirección unitaria, responsabilidade laboral solidaria.

**Abstract**

*This comment is on an important judgement of the Supreme Court in an ordinary appeal against a judgment of the High Court of Justice of Galicia. In line with the assessment of the regularity of collective dismissal, this judgment becomes crucial updates to the concept and conditions required by the jurisprudence to appreciate the existence of a group of companies, labour or pathological.*

**Keywords:** *Group of companies, Unitary management, Labour joint responsibility.*

1. Este comentario trata de examinar unha decisiva sentenza ditada pola Sala do Social do Tribunal Supremo o 27 de maio de 2013 no recurso de casación ordinaria 78/2012, que se interpuxo contra unha decisión da Sala do Social do Tribunal Superior de Xustiza de Galicia. Nela, ao fio da regularidade dun despedimento colectivo acordado, á parte doutros pronunciamentos, faise unha serie de matizacións acerca dos requisitos necesarios para apreciar a existencia dun grupo de empresas laboral, tamén denominado patolóxico<sup>1</sup>, por contraposición ao simple grupo de empresas mercantil ou grupo de sociedades. É o que podería chamarse o concepto actualizado do grupo de empresas, dado que fixa a preeminencia do elemento da dirección unitaria sobre o resto, comprimindo as antigas esixencias en grupos distintos; ao tempo, esta sentenza abriu unha liña xurisprudencial que se está a manter no tempo, con outras sucesivas en que se asumen as súas conclusións. É esta a razón pola que se considerou máis interesante glosar a decisión pioneira neste campo, malia que pasou xa un ano desde que foi ditada e existen outros pronunciamentos máis modernos<sup>2</sup>; alén de se axuizar nela un despedimento colectivo dun coñecido –e relevante– grupo empresarial galego<sup>3</sup>.

Antes de comezar a análise da sentenza, en que me centrarei sobre todo nas características esixidas para apreciar o grupo, prescindindo doutras notables decisións nela contidas, é necesario configurar o marco fáctico en que se produciu. Os feitos probados poderían resumirse no seguinte esquema:

a) En marzo de 2012 a empresa ASERPAL SA comunica ao Comité de Empresa a apertura dun período de consultas por expediente de regulación de emprego de extinción de contratos de traballo por causas económicas e de produción (isto é, un

---

<sup>1</sup> Ou, cunha expresión que considero máis gráfica «empresa de grupo». Esta enténdese máis axeitada por dous motivos: un, o evidente, dado que facilita a diferenza entre o simple grupo de empresas mercantil do que se cualifica como laboral (aquele en que se produce unha extensión de responsabilidade a todos os integrantes do grupo); e outro, o lingüístico, porque a fin de contas é o funcionamento unitario como se só existise unha empresa o que determina a devandita cualificación, polo que é razoable empregar unha expresión que destaque precisamente a súa característica máis sobresaliente. O devandito concepto vese reflectido, entre outras, na Sentenza do Tribunal Superior de Xustiza de Galicia do 12 de xuño de 2014, recurso n.º 1567/2014.

<sup>2</sup> Como mostra, poderían citarse as sentenzas do Tribunal Supremo do 19 de decembro de 2013, recurso de casación ordinaria n.º 37/2013; e 18 de febreiro de 2014, recurso de casación ordinaria n.º 108/2013.

<sup>3</sup> Trátase do Grupo Losán, en cuxa páxina web corporativa (<http://www.losan.es/web/guest/home>) expresa que «está composto por dezaioito empresas, presentes en dez países, situadas estratexicamente para estar cerca das mellores materias primas e por tanto subministrar eficazmente produtos personalizados de alta calidade, que nos demandan máis de tres mil clientes en todo o mundo».

despedimento colectivo). Acompaña a comunicación unha copia do expediente remitido á autoridade laboral coa documentación que naquel se relaciona<sup>4</sup>.

b) A empresa achega unha memoria explicativa das causas económicas e produtivas alegadas; actas de reunións; a conta de perdas e ganancias do ano 2011, un informe de auditoría das contas dos anos 2009 e 2010; as contas anuais consolidadas do grupo ASERPAL e as sociedades dependentes dos anos 2009 e 2010; un cadro resumo da evolución da facturación e os resultados de explotación do período 2008 a 2011; un informe técnico contable; a listaxe de traballadores empregados na empresa durante o ano 2011; o cadro de persoal e a comunicación do período de consultas ao Comité de Empresa.

c) O número de traballadores inicialmente afectados era de quince, e o tipo de despedimento, colectivo.

d) A mercantil ASERPAL SA é sociedade matriz do grupo integrado por Losán Chile, Aserpal Láminas Flaqueadas, OAK Hill Veneers EEUU, Losán Romanía, Colcura, Timberni e Agronova.

e) A empresa Industrias Losán é sociedade matriz do grupo integrado por Tableros Losán SA; Componentes Losán SL, Pina SA, Losán Benelux Holanda, Losán Melapal, SL, SRL Romania, Tm Tábula SL e Compañía Energética para el Tablero, SA.

f) As empresas ASERPAL SA e Industrias Losán SA teñen socios e consello de administración comúns, mais domicilio distinto e actividades diferentes; ademais, non existe caixa única nin confusión de cadros de persoal, e manteñen independencia fiscal.

g) A empresa ASERPAL SA rexistrou un resultado negativo importante, de máis de dous millóns e medio de euros, mentres que o Grupo ASERPAL tivo perdas superiores a sete millóns de euros.

h) Durante o ano 2011 atopábase en vigor un expediente de regulación de emprego de redución da xornada, o cal afectaba a noventa e catro traballadores e supoñía a redución da xornada nun terzo.

---

<sup>4</sup> Nese momento xa entrara en vigor a reforma operada polo Real decreto lei 3/2012, do 10 de febreiro, e xa se eliminara a tradicional necesidade de que a autoridade laboral autorizase a decisión extintiva (artigo 51 do Estatuto dos traballadores). Sobre este aspecto, pode consultarse *in extenso* DE CASTRO MEJUTO, L. F. (2013) «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* 17, p. 69 e ss.

i) Presentada demanda de conflito colectivo polo sindicato Comisións Obreiras de Galicia, o xuízo tivo lugar na Sala do Social do Tribunal Superior de Xustiza de Galicia (TSXG), e o 6 de xullo de 2012 ditouse unha sentenza desestimatoria.

j) Interposto recurso de casación ordinaria pola parte actora, o Tribunal Supremo ditou a sentenza que aquí se comenta, en que se desestimou o recurso e se confirmou a decisión do TSXG que validaba o despedimento colectivo efectuado.

2. Os motivos empregados polo sindicato recorrente céntranse en dous aspectos: por unha parte, argumenta sobre a negociación e os seus requisitos, con dous submotivos alusivos a defectos na tramitación do expediente e á falta de vontade negociadora no seu desenvolvemento; e, pola outra, formula alegacións sobre a existencia dun grupo de empresas laboral ou patolóxico, que é a faceta novidosa que interesa aquí.

Todas as censuras se rexeitan na profusa fundamentación que contempla esta sentenza do Tribunal Supremo, que podería resumirse, canto ao primeiro dos submotivos, en que a enumeración de documentos que fai a norma regulamentaria<sup>5</sup> non ten valor *ad solemnitatem*, polo que non toda ausencia documental –por forza– ha de levar á referida declaración de nulidade. Cómpre excluír –razoablemente– de tan drástica consecuencia aqueles documentos que se revelen «intranscendentes» para os efectos que a norma persegue (que é proporcionar información que consinta unha adecuada negociación con vistas a atinxir un posible acordo sobre os despedimentos e/ou medidas paliativas, artigo 51.2 do Estatuto dos traballadores)<sup>6</sup>, porque xa indicara a xurisprudencia que «a principal finalidade do precepto (...) é a de que os representantes dos traballadores teñan unha información suficientemente expresiva para coñecer as causas dos despedimentos e poder afrontar o período de consultas adecuadamente»<sup>7</sup>.

No relativo ao segundo dos submotivos, enténdese que non hai mala fe negocial, porque a esixencia legal non é máis que a especificación do deber xeral de boa fe que

---

<sup>5</sup> Real decreto 1483/2012, Regulamento dos procedementos de despedimento colectivo e de suspensión de contratos e redución de xornada.

<sup>6</sup> Artigo 51.2 do Estatuto dos traballadores:

«A comunicación a s representantes legais dos traballadores e á autoridade laboral deberá ir acompañada dunha memoria explicativa das causas do despedimento colectivo e dos restantes aspectos sinalados no parágrafo anterior, así como da documentación contable e fiscal e os informes técnicos, todo iso nos termos que regulamentariamente se establezan».

<sup>7</sup> Son palabras da Sentenza do Tribunal Supremo do 20 de marzo de 2013, recurso de casación ordinaria n.º 81/2012.

corresponde ao contrato de traballo<sup>8</sup> e que, no campo da negociación colectiva, consagra o artigo 89.1 do Estatuto dos traballadores<sup>9</sup>; ademais, desde o momento en que o artigo 51 instrumenta a boa fe co obxectivo da «consecución dun acordo» e sinala que o período de consultas «deberá versar, como mínimo, sobre as posibilidades de evitar ou reducir os despedimentos colectivos e de atenuar as súas consecuencias mediante o recurso a medidas sociais de acompañamento», está claro que a boa fe que o precepto esixe é unha boa fe comercial que aquí se respectou, posto que a empresa propuxo unha prórroga no expediente de regulación de emprego temporal inicial, antes de proceder ao despedimento, e reduciuse o número de traballadores afectados de quince a once.

O punto relevante é a argumentación que fai a resolución comentada sobre os elementos que van permitir discernir un grupo de empresas laboral, tamén denominado patolóxico, doutro simplemente mercantil ou grupo de sociedades, porque a mera existencia dun grupo non comporta a extensión da responsabilidade laboral ao resto dos seus compoñentes, senón que é preciso un *plus*. Isto é, para lograr aquel efecto de responsabilidade solidaria, fai falta un compoñente adicional que o Tribunal Supremo situou tradicionalmente nunha serie de elementos. Estes aquilátanse, lembrando a xurisprudencia anterior<sup>10</sup>, en catro: un, o funcionamento unitario das organizacións de traballo das empresas do grupo; dous, a prestación de traballo común, simultánea ou sucesiva, en favor de varias das empresas do grupo; tres, a creación de empresas aparentes sen sustento real, coas cales se pretende a dispersión ou elusión de responsabilidades laborais; e catro, a confusión de cadros de persoal, confusión de patrimonios, aparencia externa de unidade empresarial e unidade de dirección. Porén, estes elementos teñen que ser obxecto dunha reelaboración –ou, máis precisamente, unha actualización–, pois afirmase dunha maneira contundente que:

«(...) o compoñente fundamental –de dificultosa precisión– é o elemento de “dirección unitaria”. Para a doutrina mercantilista non abonda –para apreciar a súa existencia e a conseguinte do grupo– a simple situación de control ou dependencia societaria (pola

---

<sup>8</sup> Cfr. artigo 1.258 do Código civil, que prescribe o seguinte: «os contratos perfecciónanse polo simple consentimento, e desde entón obrigan, non só ao cumprimento do expresamente pactado, senón tamén a todas as consecuencias que, segundo a súa natureza, sexan conformes á boa fe, ao uso e á lei».

<sup>9</sup> «Ambas as partes estarán obrigadas a negociar baixo o principio da boa fe», de acordo co artigo 89.1, parágrafo terceiro, do Estatuto dos traballadores.

<sup>10</sup> Véxanse as sentenzas do Tribunal Supremo do 10 de xuño de 2008, recurso de casación ordinaria n.º 139/2005; 25 de xuño de 2009, recurso de casación ordinaria n.º 57/2008; 21 de xullo de 2010, recurso de casación para a unificación da doutrina n.º 2845/2009; e 12 de decembro de 2011, recurso de casación ordinaria n.º 32/2011.

titularidade das accións ou participacións sociais; e pola identidade dos membros de órganos de administración), senón que é preciso que “a sociedade dominante exerza de forma decisiva a súa influencia, impondo unha política empresarial común”. Mais no campo do dereito do traballo –nacional e comunitario–, as dificultades probatorias e a seguridade xurídica exclúen a esixencia do exercicio efectivo da dirección unitaria e satisfáanse coa mera posibilidade da devandita dirección común, atendendo á existencia de control societario»<sup>11</sup>.

A seguir o Tribunal Supremo efectúa unhas matizacións que pasamos a condensar. En primeiro lugar, négase a condición de elemento á simple aparencia externa de unidade, porque esta é unha compoñente consubstancial do grupo, en tanto que non representa máis que a manifestación cara a fóra da unidade de dirección que lle é propia. En segundo lugar, conséntase que o funcionamento unitario das organizacións empresariais ten unha proxección individual (prestación de traballo indistinta) ou colectiva (confusión de cadros de persoal), que determina unha pluralidade empresarial (as diversas empresas que reciben a prestación de servizos). En terceiro lugar, precísase que a caixa única fai referencia ao que a doutrina cualificou como «promiscuidade na xestión económica», que alude á situación de «permeabilidade operativa e contable»<sup>12</sup>. E, por último, conclúese que a lexítima dirección unitaria pode ser obxecto de abusivo exercicio –determinante de solidariedade– cando se exerce anormalmente e causa prexuízo aos traballadores, como nos supostos de actuacións en exclusivo beneficio do grupo ou da empresa dominante.

Tras estas matizacións, chégase a unha nova enumeración dos elementos adicionais que determinan a responsabilidade das diversas empresas do grupo: un, o funcionamento unitario das organizacións de traballo das empresas do grupo, manifestado na prestación indistinta de traballo –simultánea ou sucesivamente– en favor de varias das empresas do grupo; dous, a confusión patrimonial; tres, a unidade de caixa; catro, a utilización fraudulenta da personalidade xurídica, con creación da empresa «aparente»; e cinco, o uso abusivo –anormal– da dirección unitaria, con prexuízo para os dereitos dos traballadores.

3. É moi importante o labor que levou esta sentenza non só desde unha perspectiva clarificadora –e incluso didáctica–, senón tamén desde a que concirne aos instrumentos que servirán aos operadores xurídicos para apreciaren a existencia dunha «empresa de grupo» máis que dun «grupo de sociedades» non patolóxico, ao facer un

---

<sup>11</sup> A preeminencia do elemento da «dirección unitaria» adiantárase de maneira novidosa en RON LATAS, R. P. (2011) *La empresa familiar en el derecho del trabajo*. A Coruña, Netbiblo, p. 23 e ss.

<sup>12</sup> Véxase a Sentenza do Tribunal Supremo do 28 de marzo de 1983, *Repertorio de Jurisprudencia Aranzadi* 1207.

esfuerzo por actualizar o que era unha listaxe xa tradicional na nosa xurisprudencia social. O máis salientable é a primacía que lle outorga á «dirección unitaria» ou, máis exactamente, ao uso abusivo –anormal– desa dirección unitaria, con prexuízo para os dereitos dos traballadores.

Este elemento revelárase decisivo en múltiples casos, malia implicar unha solución casuística en cada un deles, dado que a lexítima dirección unitaria pode ser obxecto de exercicio abusivo, que será determinante de solidariedade cando se exerce anormalmente e causa prexuízo aos traballadores, como nos supostos de actuacións en exclusivo beneficio do grupo ou da empresa dominante. No debe esquecerse que o grupo de empresas non só é un ámbito de dirección e organización xeral da correspondente actividade produtiva, senón tamén un centro de toma de decisións que poden ter efectos no cadro de persoal das súas empresas, como no tema dos despedimentos colectivos<sup>13</sup>. É este o aspecto en que se podería producir un abuso á hora de organizar a actividade das mercantís que integran o grupo, xa sexa para beneficiar directamente unha, por exemplo, facéndolle todos os pedidos a un prezo inferior ao de mercado, redirixíndolle clientes, alugándolle as naves etc.<sup>14</sup>; xa sexa para prexudicar a outra, tratando de descapitalizala ou anestesiar a súa actividade, de tal forma que posteriormente se xustificarán os axustes de emprego que puidesen tomarse. En calquera deses casos, está a producirse non só un abuso, senón un dano aos dereitos e as expectativas laborais dos empregados das mercantís, posto que na primeira das hipóteses deixouse de gañar (ou perdeuse, dependendo de como se formule a afirmación) un volume de negocio ou actividade; mentres que na segunda se causou directamente unha lesión.

En síntese, podería afirmarse que este elemento adicional supón que o control e dirección de todas as empresas polos mesmos accionistas se exerce efectivamente, o que mesmo se pode chegar a presumir cando hai unha empresa matriz ou dominante; de feito, a propia xurisprudencia estendeu a responsabilidade «a partir dunha noción ampla de grupo, baseada na dirección unitaria, aínda que, por razóns de orde práctica, sería necesario presumir esa unidade de decisión nos supostos en que exista unha relación de dominio ou control»<sup>15</sup>. É, por tanto, importante fixar a existencia dun control para, despois, comprobar que ese é empregado abusivamente.

---

<sup>13</sup> Véxase APILLUELO MARTÍN, M. (2013) «Grupo de empresas y despido colectivo», *Aranzadi Social* 80.

<sup>14</sup> Por exemplo, na Sentenza do Tribunal Superior de Xustiza de Galicia do 12 de xuño de 2014, recurso n.º 1567/2014, tratábase dunha empresa que tiña a maioría das súas naves alugadas a outra do mesmo grupo, á parte de constituír o seu principal cliente para o transporte de mercadorías.

<sup>15</sup> Véxase a Sentenza do Tribunal Superior de Xustiza de Madrid do 30 de maio de 2013, asunto n.º 17/2012.



A relevancia decisiva deste elemento identificador –para a xurisprudencia máis actualizada– das «empresas de grupo» fai que cobre un protagonismo superior fronte ao resto deles, que serán un complemento sobre este trazo agora definidor dos grupos de empresa patolóxicos. Aí reside a novidosa formulación desta sentenza do Tribunal Supremo, que como se indicaba xa tivo continuidade e empeza a reflectirse nas resolucións dos tribunais superiores de xustiza<sup>16</sup>.

---

<sup>16</sup> Por exemplo, a Sentenza do Tribunal Superior de Xustiza de Galicia do 12 de xuño de 2014, recurso n.º 1567/2014.