

Comentario Laboral

Empleador Plural: “Empresa de Grupo” y “Grupo de Empresas Laboral”

27 de Julio 2017

Recientemente la Sala de lo Social del Tribunal Supremo ha dictado sentencia en Unificación de doctrina resolviendo una extinción del contrato de trabajo por causas objetivas (económicas) con resultado favorable para la trabajadora demandante. Se partía de la premisa de la existencia de un grupo mercantil como empleador de la actora, por prestación indistinta y simultánea de servicios para la sociedad dominante (la que despide y en la que estaba dada de alta) y para la sociedad filial, **y al no estar acreditada la situación económica global del grupo**, no se apreció causa justificativa para la extinción contractual, con lo que se concluía en la improcedencia del despido objetivo con la consiguiente responsabilidad solidaria de las dos empresas codemandadas.

Ha de subrayarse la trascendencia y gran interés práctico de esta **sentencia** dictada con fecha **27 de junio de 2017** (Asunto Lupo Morenete; RCUUD 1471/2015), ya que con independencia de la clásica figura del grupo de empresas patológico laboral, viene a subrayar otra realidad igualmente existente en el devenir de las relaciones empresariales, la posibilidad de que la condición técnica de empleador la asuma el Grupo Mercantil para con un solo empleado y no para con el resto de la plantilla.

Inicialmente el Juzgado de lo Social nº 7 de Barcelona dio la razón a la parte actora, al entender que la relación de trabajo la ostentaba el Grupo y no el empresario formal (entidad dominante), siendo corregido este criterio por la Sala de lo Social del TSJ de Cataluña que declaró el despido objetivo procedente, al excluir la existencia de Grupo de Empresas, por lo que habiéndose acreditado la concurrencia de la causa económica en la empresa que le contrató, devenía la procedencia del despido objetivo.

Sin embargo, el Tribunal Supremo revocando la sentencia del Tribunal Territorial ha declarado la improcedencia de la extinción contractual, confirmando la precedente SJS. Interesa señalar los hechos declarados probados (HDP) firmes de este procedimiento para comprender y valorar las consecuencias que se desprenden de esta relevante STS:

HDP 1º.- La trabajadora, de alta en la empresa Lupo Morenete S.L., dedicada a la fabricación y venta de artículos de marroquinería y viaje, ha prestado servicios indistintamente para la referida empresa así como para la codemandada Lupo Shops S.L., con antigüedad de 16-11-2009, categoría profesional de Directora Administrativa, llevando el área financiera y dando soporte administrativo y financiero a las empresas del grupo, supervisando todos los canales de venta..., conformándose la relación laboral en virtud de contrato de trabajo indefinido para prestar servicios como Jefe Administración.

HDP 2º.- Lupo Morenete S.L. es la sociedad dominante del grupo Lupo que no formula cuentas anuales consolidadas por no estar obligada a ello por la normativa legal vigente.

HDP 3º.- Lupo Shops S.L. es una empresa filial -al igual que Lupo Japan S.L.- y uno de los canales de venta de sus productos.

HDP 6º.- Las empresas comparten el mismo domicilio social y centro de trabajo.

HDP 7º.- Mediante carta fechada de 24-7-2013, con efectos de 8 agosto, la empresa [Lupo Morenete S.L.] notificó a la actora el despido por causas objetivas, por caída de las ventas en 2012 así como en la caída del beneficio neto, desde 2008, en un 80%.

Con carácter previo hemos de recordar que el término de grupo de empresas a efectos laborales o grupo de empresas laboral ha sido utilizado para mencionar a aquellos supuestos patológicos que suelen diagnosticarse en la jurisdicción social y que bajo la apariencia de diferentes realidades empresariales (supuestamente diferenciadas) constituyen, en realidad, un único empleador.

Pues bien, la sentencia analizada recuerda la vigente doctrina judicial acerca de los llamados “Grupos de Empresa”, para sintetizarla en los siguientes puntos:

a) Que son perfectamente diferenciables el inocuo, a efectos laborales, “grupo de sociedades” y la trascendente responsabilidad de “Empresas de Grupo”.

b) Que para la existencia del segundo -empresas/grupo- 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.

c) Que la enumeración, en manera alguna acumulativa de los elementos adicionales que determinan la responsabilidad de las diversas empresas del grupo bien pudiera ser: 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.

d) 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.

En este orden de cosas, sabido es que si la empresa o empresas que inician un procedimiento de despido colectivo o extinciones del contrato de trabajo por causas ETOP (económicas, técnicas, organizativas o productivas) están integradas en un Grupo Mercantil, la plantilla a considerar es la de cada una, y no la suma de todas ellas.

Pero esta solución no es válida para aquellas que pertenezcan a un Grupo de Empresas Laboral o presten servicios indistintamente para varias empresas del Grupo (Empresa de Grupo), pues en ese caso el verdadero empleador es el grupo en su conjunto, siendo el número total de trabajadores que emplee el que habrá que tomar en consideración.

En otras palabras, si se aprecia la existencia de Grupo de Empresas Laboral o Empresa de Grupo, la inexistencia de causa económica acreditada en una o varias de las empresas del grupo vicia la justificación de la causa alegada por la empresa empleadora y determina la responsabilidad solidaria de todas las empresas codemandadas. Esta va a ser la circunstancia que aprecia la STS:

*“(...) nos encontramos (...), ante **una única relación de trabajo cuyo titular es el grupo en su condición de sujeto real y efectivo de la explotación unitaria por cuenta de la que prestan servicios los trabajadores**, que no pueden diferenciar a cuál de las empresas aportan su actividad. A estas situaciones apuntan lo dispuesto en el art. 1.2. ET, que califica como empresarios a las "personas físicas y jurídicas" y también a las "comunidades de bienes" "que reciban la prestación de servicios" de los trabajadores asalariados».*

*(...) lo relevante no es la prestación de servicios para una empresa del grupo con incidencia en otras, sino si esa prestación puede calificarse de "**indiferenciada**", es decir que la prestación se realice para una u otra empresa con independencia de la entidad a la que formalmente está adscrita”.*

Para sentar finalmente la sentencia que:

*“(...) la actora «ha prestado servicios indistintamente para la referida empresa así como para la codemandada Lupo Shops SL ... llevando el área financiera y dando soporte administrativo y financiero a las empresas del grupo , supervisando todos los canales de venta...». **Prestación laboral «indistinta» para ambas empresas** que las configuran - **AL MENOS PARA LA ACCIONANTE**- como una «**EMPRESA DE GRUPO**» y titular único de los poderes y deberes empresariales, **al margen de la adscripción formal de la trabajadora demandante -en exclusiva- a la empresa «Lupo Morenete, SL».** Afirmación que hacemos con absoluta independencia de la consideración que a los puros efectos mercantiles pudieran ofrecer los diversos vínculos y relaciones entre ambas demandadas, y de que a tales efectos –los mercantiles- sea o no relevante la indicada prestación simultánea de servicios para ambas sociedades”.*

La doctrina sentada por la Sala de lo Social del Alto Tribunal es una construcción ineludiblemente destinada a la determinación del verdadero empresario conforme al artículo 1 del ET, ya que en estos supuestos de prestación de trabajo "indistinta" o "conjunta" para dos o más entidades societarias de un grupo nos encontramos, ante una única relación de trabajo cuyo titular es el grupo en su condición de sujeto real y efectivo de la explotación unitaria por cuenta de la que prestan servicios los trabajadores, que no pueden diferenciar a cuál de las empresas aportan su actividad. Como se menciona en la STS:

“A estas situaciones apuntan lo dispuesto en el art. 1.2. ET, que califica como empresarios a las "personas físicas y jurídicas" y también a las "comunidades de bienes" "que reciban la prestación de servicios" de los trabajadores asalariados”.

Así, pues, la sentencia de una manera implícita viene a diferenciar dos situaciones muy próximas pero diferentes. Para que la prestación indiferenciada de servicios determine la existencia de **Grupo de Empresas Laboral** es preciso que esté generalizada o afecte a un grupo significativo de trabajadores, desde el punto de vista cuantitativo o cualitativo, porque si solamente afecta a unos pocos trabajadores concretos y específicos lo que existirá es una **Empresa de Grupo** con solidaridad en la relación laboral de dichos concretos trabajadores, pero no grupo laboral en sentido estricto. Criterio remarcado en la conocida sentencia firme de la Audiencia Nacional de 12 de junio de 2014 (Coca-Cola; autos 79/2014).

En definitiva, la condición de empleador "**Grupo de Empresas Laboral**" se puede predicar de toda o la mayor parte de la plantilla (supuesto más común), pero también excepcionalmente cabe hablar de empleador como "**Empresa de Grupo**" cuando afecta a uno o varios trabajadores. Y como bien apunta la sentencia comentada, lo relevante no es la prestación de servicios para una empresa del grupo con incidencia en otras, sino –y aquí está el matiz- si esa prestación puede calificarse de "**indiferenciada**", es decir que la prestación se realice para una u otra empresa con independencia de la entidad a la que formalmente está adscrita, esto es, que desde la única posición laboral en una empresa se presten servicios indistintamente para la misma así como para otras.

Para finalizar cabe preguntarse ¿qué **consecuencias** se derivan de pertenecer a un grupo de empresas laboral o, como en el caso analizado, ser empleado del Grupo? Tres principales:

1ª.- Muy significadamente, el "privilegio de grupo" que dentro del Derecho del Trabajo opera excluyendo la ilicitud de la cesión de trabajadores entre empresas del grupo, por considerar que al existir grupo operan como una única empresa y no como dos diferentes entre las que pueda haber puesta a disposición. En este sentido se pronunciaba la antes citada SAN de 12 de junio de 2014 (Coca-Cola; autos 79/14) y la STS de 26 de noviembre de 1990 (RCIL 645/1990), cuya vigencia doctrinal ha sido reiterada por la sentencia de 11 de julio de 2012 (Xestión Urbanística de A Coruña; RCUUD 1591/2011).

2.- La solidaridad de todas las empresas afectadas en orden a la responsabilidad por las consecuencias económicas derivadas de cualquier incumplimiento empresarial.

3.- Las dificultades de acometer una extinción por causas objetivas de naturaleza económica que deberían afectar no solo a la teórica empleadora formal sino a todas las empresas que conformasen el grupo. Como ha sentado la doctrina judicial, si el ámbito de la causa económica en el grupo patológico ha de ser el grupo y la causa organizativa y productiva procede de la causa económica, la falta de prueba de la primera imposibilita la prueba de las segundas cuando ambas están interrelacionadas, como a menudo ocurre, pues no son el ámbito económico y productivo organizativo departamentos estancos (por todas, STSJ Castilla y León, Valladolid, 3-4-17; RS 2028/2016).

Para su información y conocimiento, puede consultar en el siguiente enlace la [STS de 27 de junio](#).

Para más información, puede contactar con

[Alfredo Aspra](#)

alfredo.aspra@AndersenTaxLegal.es

[José Antonio Sanfulgencio](#)

jantonio.sanfulgencio@AndersenTaxLegal.es