



Julio 2016

Departamento de Derecho Laboral

**DEL GRUPO DE EMPRESAS A EFECTOS LABORALES Y SOBRE EL
EMPRESARIO APARENTE VS EMPRESARIO REAL**

Cada vez son más frecuentes los pronunciamientos judiciales sobre la noción de “grupo de empresas a efectos laborales o patológicos”, así como de la responsabilidad solidaria que se deriva entre las sociedades que forman ese Grupo. Así, es habitual que los jueces de lo social no se limiten a la constatación formal de las sociedades que lo integran, sino que analicen la realidad subyacente de manera que en aquellos casos en los que pueda existir un ejercicio abusivo de la dirección unitaria se puede descubrir que el verdadero empleador sea otra de las empresas del Grupo. En esta línea podemos destacar la muy reciente sentencia del Tribunal Supremo (en adelante “TS”) de 2 de junio de 2016, en la que se ha decretado la nulidad de un procedimiento colectivo puesto que fue la empresa aparente y no la real quien promovió el periodo de consultas necesario para llevar a cabo la modificación sustancial de las condiciones de trabajo de la plantilla.

Si bien es verdad que el legislador ha regulado qué se entiende por grupo de empresas a nivel mercantil, no ocurre lo mismo en el ordenamiento laboral y han sido los jueces de dicho orden quienes han establecido los **requisitos adicionales necesarios para considerar un grupo laboral de empresas (entre otras TS 27 de mayo de 2013), siendo entre tales los más relevantes los siguientes: (i) Confusión de patrimonio o caja única, (ii) Prestación de trabajo común, simultánea o sucesiva, en favor de varias de las empresas del grupo, (iii) Creación de empresas aparentes sin sustento real, con las que se pretende la dispersión o elusión de responsabilidades laborales.** A destacar en la idea de controlar esa creación de empresas aparentes o mecanismos fraudulentos a fin de proteger los derechos de los trabajadores, la jurisprudencia creó la “**doctrina del levantamiento del velo**”, en virtud de la cual hay un uso abusivo y se pretende fraudulentamente asignar una personalidad jurídica propia. **De esta manera se pretende evitar los supuestos de actuaciones en exclusivo beneficio del grupo o de la empresa dominante y en perjuicio del trabajador.**

No obstante, cabe destacar que el TS en su sentencia del 21 de mayo de 2015 reconoce también como un elemento fundamental para considerar un grupo a efectos laborales la existencia de una “dirección unitaria” por el grado de intensidad que quedo acreditado, insistiendo además que las negociaciones colectivas deben de llevarse a cabo por la empleadora real y no por empleadora aparente con ausencia de dirección propia.

En conclusión, debido a la gran proyección internacional que hoy en día tienen las empresas españolas en el extranjero, aunque no de manera exclusiva en esos casos, estas cuestiones deben de estar muy claras, pues en ocasiones esta doctrina en multinacionales hacen que los supuestos se compliquen y tengamos que considerar elementos que no son exclusivamente aquellos correspondientes al ámbito propio de la filial española.