

FACULTAD  
DE CIENCIAS  
JURÍDICAS



ZIENTZIA  
JURIDIKOEN  
FAKULTATEA

**TRABAJO FIN DE GRADO / GRADU AMIERAKO LANA**

**GRUPOS DE EMPRESAS PATOLÓGICOS Y EL PROCEDIMIENTO DE  
DESPIDO COLECTIVO**

**Andrea Lázaro Segura**

**DIRECTOR / ZUZENDARIA**

**José Luis Goñi Sein**

**Pamplona / Iruñea**

**01 de Junio de 2016**

## ABSTRACT

There is no current specific regulation to deal with the concept of business group in labour law. This lack of regulations has led to the creation of a new concept of business group. This new concept is stipulated under Article 42 of the Code of Commerce as it is the only law representing business group as a concept. It was thanks to the Supreme Tribunal sentence on May 27<sup>th</sup>, 2013, that the concept of business group became more intelligible in the field.

It is highly important for the labour doctrine to identify the figure of pathological business group to be able to assign the corresponding responsibility. The type of responsibility is solidary.

The collective dismissal's labour regimen on the pathological business groups is analysed at work.

**Key Words:** *business group, collective dismissal, pathological business group, regulation, solidary responsibility*

## RESUMEN

En la actualidad no existe una regulación específica sobre lo que se entiende por grupo de empresa en el derecho laboral. La falta de regulación normativa ha llevado a la jurisprudencia a crear un concepto de grupo de empresas.

Para poder entender este concepto, se debe tomar como base lo expuesto por el artículo 42 del Código de Comercio, que es en la única ley en la que se hace referencia al por grupo de empresa. A partir del año 2013 y gracias a la sentencia del TS de 27 de mayo, la idea de grupo de empresas resulta más entendible para el derecho laboral.

En la doctrina laboral, tiene gran importancia identificar la figura de grupo de empresa patológico, para diferenciar del grupo de empresa mercantil y determinar la correspondiente responsabilidad. El tipo de responsabilidad que se deriva es solidaria.

En el trabajo se analiza el regimen jurídico de los despidos colectivos en los grupos de empresas patológicos.

**Palabras Claves:** *grupo de empresas, despido colectivo, grupo de empresas patológico, regulación, responsabilidad solidaria*

## ÍNDICE

<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	<b>4</b>
<b>II. CONCEPTO DE GRUPO DE EMPRESA</b>	<b>5</b>
2.1. Concepto de grupo de empresa mercantil	6
2.2. Concepto de grupo de empresa laboral	8
<b>III.ELEMENTOS PATOLÓGICOS O ADICIONALES DEL GRUPO DE EMPRESA LABORAL</b>	<b>9</b>
3.1. Funcionamiento unitario y posición empresarial de las empresas del grupo	9
3.2. Confusión de plantillas	11
3.3. Confusión de patrimonios y caja única	13
3.4. Fraude de ley: empresas aparentes	14
3.5. Abuso de la dirección unitaria o de la personalidad jurídica de la sociedad dominante: descapitalización de empresas	15
<b>IV.FALTA DE PERSONALIDAD JURÍDICA EN EL GRUPO DE EMPRESAS</b>	<b>16</b>
<b>V. PROCEDIMIENTO DE DESPIDO COLECTIVO</b>	<b>19</b>
5.1. Causas que dan lugar al despido colectivo	20
5.2. Periodo de consulta	21
5.3. Autoridad laboral	23
5.4. El procedimiento de despido colectivo en los grupos de empresas patológicos	24
5.5. Impugnación del despido colectivo	27
<b>VI.RESPONSABILIDAD DEL GRUPO DE EMPRESA</b>	<b>28</b>
6.1. Responsabilidad solidaria	28
6.2. Relevancia del empresario real	31
<b>VII. CONCLUSIONES</b>	<b>33</b>
<b>VIII. BIBLIOGRAFÍA</b>	<b>36</b>

## I. INTRODUCCIÓN

La formación de grupos de empresas o lo que también se conoce como concentración empresarial, es una de las principales operaciones que se realizan en el ámbito comercial. De esta manera, se pretende optimizar la producción y mejorar la organización para así poseer una mejor capacidad competitiva en el mercado.

Con esta agrupación se observa cómo el grupo se posiciona en una mejor situación en varios ámbitos, como por ejemplo: tecnológico, financiero, productivo, fiscal, comercial, laboral, etc.<sup>1</sup>

Estas formaciones empresariales se caracterizan por la independencia jurídica de las empresas que las forman, pero, a pesar de esta independencia, sí es cierta la existencia de actuaciones en común, dando lugar a la supuesta apariencia de un único grupo organizativo, es decir, una única realidad económica.<sup>2</sup>

Se debe tener en cuenta que para que se origine un grupo de empresas, no es precisa la existencia de ningún contrato o acuerdo.<sup>3</sup>

El objeto del siguiente trabajo es construir una noción clara sobre lo que se entiende en la jurisprudencia laboral por grupo de empresa, concretamente grupo de empresa patológica. Y determinar su actuación en los procedimientos de despido colectivo.

Para ello, se analizará cómo ha ido progresando y cambiando éste concepto de grupo de empresas y cómo gracias a la jurisprudencia se ha llegado hasta la idea de grupo de empresas que se tiene hoy en día.

Los pilares fundamentales en este trabajo son el artículo 42 del Código de Comercio y la Sentencia del Tribunal Supremo de 27 de mayo de 2013. El Código de Comercio es el único lugar donde se hace mención a lo que se considera grupo de empresa, es decir, únicamente el derecho mercantil da nociones sobre éste concepto, las otras ramas del derecho (la fiscal y la laboral) mantienen un gran vacío legal en cuanto

---

<sup>1</sup> AA.VV: “*Empresarios: Grupos de empresas y empresas multinacionales*”s. Aranzadi Expertos. DOC 2003/35

<sup>2</sup> AA.VV: “*Empresarios: Grupos de empresas y empresas multinacionales*”. Op. Cit.

<sup>3</sup> AA.VV: “*Empresarios: Grupos de empresas y empresas multinacionales*”. Op. Cit.

al asunto. Es cierto que la jurisprudencia social a lo largo de los años ha tratado de abordar esta cuestión, pero no es hasta el 2013 con la sentencia del Tribunal Supremo, cuando se cuenta de verdad con un concepto claro que ayude a resolver las cuestiones relacionadas con este complejo tema.

Lo que se va a tratar de precisar, en primer lugar, es el concepto de grupo de empresa, tanto a efectos mercantiles, como a efectos laborales y los elementos patológicos o adicionales que son fundamentales para determinar la existencia de un grupo laboral.

La existencia de grupos de empresas y sobre todo la existencia de grupos patológicos, es fundamental en el ámbito laboral, para determinar la responsabilidad que poseen las empresas que conforman el grupo. Una vez descritos los elementos adicionales que identifican a los grupos patológicos, se profundizará en el régimen jurídico de los despidos colectivos en los grupos de empresas; esto es, los requisitos que se deben seguir a la hora de tomar medidas colectivas de ajuste con su plantilla.

A lo largo de la siguiente exposición, quedará de manifestado la necesidad de reconocer la patología del grupo, para de esta forma poder exigir el tipo de responsabilidad que se requiere en estas situaciones, que es la solidaria, ya que con estas actuaciones fraudulentas de los empresarios, queda demostrado como los auténticos perjudicados son los trabajadores, quedando estos en una situación de desprotección.

## **II. CONCEPTO DE GRUPO DE EMPRESA**

El concepto de un grupo de empresa es un concepto ambiguo en la actualidad, ya que no hay una regulación legal unitaria y varía en función de la rama del derecho que se esté tratando. Lo que sí que podría afirmarse, es que la rama del derecho base para poder comenzar a estudiar este concepto, es la de derecho mercantil, ya que únicamente en el código de comercio se define qué es el grupo de empresas.

## 2.1. Concepto de grupo de empresa mercantil

Como se acaba de señalar, para determinar cuando existe un grupo de empresas en el ámbito mercantil, se deberá atender fundamentalmente a lo dispuesto en el artículo 42 del Código de Comercio.

Este artículo establece que: *“Existe un grupo cuando una sociedad ostente o pueda ostentar, directa o indirectamente, el control de otra u otras. En particular, se presumirá que existe control cuando una sociedad, que se calificará como dominante, se encuentre en relación con otra sociedad, que se calificará como dependiente, en alguna de las siguientes situaciones:*

*a) Posea la mayoría de los derechos de voto.*

*b) Tenga la facultad de nombrar o destituir a la mayoría de los miembros del órgano de administración.*

*c) Pueda disponer, en virtud de acuerdos celebrados con terceros, de la mayoría de los derechos de voto.*

*d) Haya designado con sus votos a la mayoría de los miembros del órgano de administración, que desempeñen su cargo en el momento en que deban formularse las cuentas consolidadas y durante los dos ejercicios inmediatamente anteriores. En particular, se presumirá esta circunstancia cuando la mayoría de los miembros del órgano de administración de la sociedad dominada sean miembros del órgano de administración o altos directivos de la sociedad dominante o de otra dominada por ésta. Este supuesto no dará lugar a la consolidación si la sociedad cuyos administradores han sido nombrados, está vinculada a otra en alguno de los casos previstos en las dos primeras letras de este apartado.”*

De este precepto se extraen las características principales que determinan la existencia de un grupo:

- a) Los miembros que forman un grupo mercantil deben tener una personalidad jurídica propia e independiente los unos de los otros.<sup>4</sup>
- b) Se caracterizan porque unas unidades están subordinadas a una dirección unitaria del patrimonio.<sup>5</sup>

Para que exista grupo de empresas en el ámbito mercantil se deben de dar una serie de actuaciones que son las siguientes:

*“Toda sociedad dominante de un grupo de sociedades estará obligada a formular las cuentas anuales y el informe de gestión consolidados en la forma prevista en esta sección”* (Artículo 42 del CC). En consecuencia:

- La empresa dominante deberá de realizar cuentas anuales consolidadas y presentarlas.
- Al igual que las cuentas anuales consolidadas, la empresa dominante del grupo, deberá también presentar un informe de gestión.

El fin de estos dos puntos es facilitar información de manera clara y completa a toda persona ajena al grupo. La importancia de facilitar dicha información de las empresas, radica en que los sujetos externos a las mismas cuenten con los conocimientos necesarios sobre las mismas para poder tomar decisiones. Es fundamental y necesaria la existencia de comunicación clara y la posesión de información actual y fiable acerca del grupo.

En el ámbito mercantil además de acudir al artículo 42 del CC, también se debe hacer mención al artículo 18 del Real Decreto Legislativo 1/2010 del 12 de julio, por el que se aprueba la Ley de Sociedades de Capital.

Dicho artículo señala lo siguiente: *“A los efectos de esta ley, se considerará que existe grupo de sociedades cuando concurra alguno de los casos establecidos en el artículo 42 del Código de Comercio, y será sociedad dominante la que ostente o pueda ostentar, directa o indirectamente, el control de otra u otras.”*

---

<sup>4</sup> CAMPS RUIZ, L.M: *“Grupos de sociedades: jurisprudencia reciente y ¿reforma? de la legislación mercantil”*. Revista Documentacion laboral: régimen jurídico de las transiciones laborales, nº104, vol. II, 2015, pp. 173-187

<sup>5</sup> CAMPS RUIZ, L.M: *“Grupos de sociedades: jurisprudencia reciente y ¿reforma? de la legislación mercantil”*. Op. Cit.

Como se puede observar este precepto no hace más que reiterar lo que ya se indica en el artículo 42.

Como conclusión, se puede determinar que para definir de manera objetiva lo que es un grupo de empresas, se debe de tomar como información principal lo establecido en la doctrina mercantil, concretamente lo que se indica en el Código de Comercio.

## **2.2. Concepto de grupo de empresas laboral**

En el ámbito laboral se puede observar que las referencias acerca de los grupos de empresa son escasas, ya que no viene regulado en el Estatuto de los Trabajadores ni en ninguna otra norma de la Legislación Social Básica.

En verdad, el concepto de grupo de empresa ha sido una creación jurisprudencial, que ha tenido mayor relevancia a partir del año 2013, cuando se dicta la sentencia del Tribunal Supremo de 27 de mayo de 2013, en la que se asientan las bases para determinar qué componentes deben formar los grupos de empresas a efectos laborales.

En el derecho laboral, se tiende a confundir dos realidades cuando se habla de grupo de empresas: por un lado, el grupo de empresas genérico como aglomerado de sociedades con nexos empresariales comunes y, por otro lado el grupo de empresas como grupo laboral o patológico. Por ello, es fundamental diferenciar cuándo se trata de cada uno de ellos y qué elementos deben de contener para no inducir a error.<sup>6</sup>

Una definición de grupo genérico sería la que indica la STS de 27 de mayo de 2013: se considerara grupo *“al integrado por el conjunto de sociedades que, conservando sus respectivas personalidades jurídicas, se encuentran subordinadas a una dirección económica unitaria”*

Esta misma sentencia determina una serie de elementos que deben de darse en el grupo, *“a) la independencia jurídica de sus miembros, tanto en el ámbito patrimonial, como en el organizativo; b) 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*

---

<sup>6</sup> MERCADER UGUINA, J.R. *“El desconcertate mundo de los grupos “laborales” de empresas y sus nuevas funciones jurisprudenciales. En: Estudios sobre el futuro Código Mercantil: libro homenaje al profesor Rafael Illescas Ortiz”*, Getafe: Universidad Carlos III de Madrid, 2015, pp 483-498



*(grupos verticales o de subordinación) bien en los de absoluta paridad (grupos horizontales o de coordinación”)*

En cambio, se considera grupo laboral o patológico cuando concurren una serie de elementos adicionales. Estos elementos no están definidos por leyes, sino que son los tribunales los que han ido definiéndolos en sus sentencias y en especial STS 27 de mayo de 2013. Los elementos adicionales para determinar la existencia del grupo patológico son los siguientes:

- *Funcionamiento unitario de las organizaciones de trabajo de las empresas del grupo.*
- *Prestación de trabajo común simultánea o sucesiva, a favor de varias de las empresas del grupo.*
- *Creación de empresas aparentes sin sustentos real, con las que se pretende la dispersión o elusión de responsabilidades laborales*
- *Confusión de plantillas, confusión de patrimonios, apariencia externa de unidad empresarial y unidad de dirección”*

A diferencia del grupo mercantil, que no determina la responsabilidad solidaria del grupo, en el caso de grupo laboral o patológico, habrá responsabilidad solidaria, en materia laboral (indemnizaciones por despido, reclamaciones...) y de seguridad social. Esta es una diferencia sustancial.

### **III. ELEMENTOS PATOLÓGICOS O ADICIONALES DEL GRUPO DE EMPRESA LABORAL**

#### **3.1. Funcionamiento unitario y posición empresarial de las empresas del grupo**

Dentro del funcionamiento unitario de las sociedades mercantiles, puede darse, o no, que concurren varios de los elementos que determinan el funcionamiento unitario.

Los elementos que conforman el funcionamiento unitario son los siguientes:

- a) Unidad de dirección: que exista la unidad de dirección no es elemento decisorio para considerar la existencia de grupo patológico y por tanto no

es concluyente para determinar la responsabilidad dentro del grupo. Para comprender este concepto y considerar si debe darse o no, podemos atender a lo que mencionan las sentencias del Tribunal Superior, STS 30 de abril de 1999, rec. 4003/1998, SSTS de 27 de noviembre de 2000, rec. 2013/2000 y la SSTS de 4 de abril de 2002, rec. 3045/2001.

Se admite que exista unidad de dirección dentro del grupo, por ejemplo, una filial no tiene dirección propia (ya que es la dominante la que toma las decisiones), puede que los trabajadores no sepan ante quien deben dirigirse para ejercer sus derechos (salarios, vacaciones, permisos....). Esa unidad debe ser inequívoca, se debe de tratar de una titularidad formal.<sup>7</sup>

- b) Apariencia externa de unidad empresarial: al igual que ocurre con la dirección unitaria del grupo, la apariencia externa de unidad empresarial no puede considerarse elemento clave para determinar que existe patología.<sup>8</sup>

La STS de 19 de diciembre de 2013, rec. 37/2013, indica que aunque la empresa se publicite usando la “marca”, esto no justifica patología alguna, de igual manera que el que no se indique que estamos ante una vinculación entre empresas o que exista semejanzas entre las empresas que lo forman a la hora de la prestación, puede indicar irregularidades, por lo que no sería objeto de determinar la responsabilidad solidaria del grupo de empresas.

Únicamente podría considerarse un elemento patológico cuando la concurrencia o la vinculación de varias empresas estuviera defraudando la confianza al modificar la realidad jurídica que se estaba ofreciendo en un principio a los acreedores o contratantes.

Como señala RAMOS QUINTANA: *“No cabe duda de que la apariencia externa de unidad es lo que en muchos casos permite al grupo presentarse con una imagen única, con una “marca”: no hay abuso de derecho, ni fraude ni infracción alguna de norma jurídica que lo prohíba”*.

---

<sup>7</sup> Sentencias del Tribunal Superior, STS 30 de abril de 1999, rec. 4003/1998, STS de 27 de noviembre de 2000, rec. 2013/2000 y la STS de 4 de abril de 2002, rec. 3045/2001.

<sup>8</sup> RAMOS QUINTANA, M.I, *“La Responsabilidad Laboral de los Grupos de Empresas”*, Bomarzo, Albacete , 2015, pp. 57-59

### 3.2. Confusión de plantillas

En el ámbito de las empresas, está totalmente aceptada y permitida la movilidad de los trabajadores entre las empresas que conformen el grupo, pero únicamente cuando el objeto de tal movilidad responda a razones de división del trabajo y siempre que para la realización de la actividad en la nueva empresa, se lleve a cabo la suscripción de distintos contratos de trabajo, para justificar la prestación de servicios.<sup>9</sup>

*“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; practica de lícita apariencia, siempre que se establezcan las garantías necesarias para el trabajador, con aplicación analógica del artículo 43 del ET” (STS 26 de enero de 1998, rec. 2365/1997)*

El artículo 43 del Estatuto de los trabajadores hace referencia a la cesión de los trabajadores y expone lo siguiente:

*“1. La contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa solo podrá efectuarse a través de empresas de trabajo temporal debidamente autorizadas en los términos que legalmente se establezcan.”*

Este artículo considera que se incurre en cesión ilegal de trabajadores cuando pasen trabajadores entre empresas y el objeto sea únicamente la puesta a disposición. También este precepto considera que se está dando una cesión ilegal cuando la empresa, que está cediendo a los trabajadores, no tiene actividad o una organización establecidas, es decir, que la empresa que cede los trabajadores no actúe como empresa realmente al carecer de todos los medios necesarios para llevar a cabo una actividad económica.

El artículo también menciona que, cuando se esté dando cesión ilegal de los trabajadores, ambas empresas, tanto la que cede los trabajadores como la empresa receptora, deberán de responder solidariamente de las deudas que surjan.

---

<sup>9</sup> RAMOS QUINTANA, M.I, “La Responsabilidad Laboral de los Grupos de Empresas”, op, cit, pp. 59-69

Los trabajadores que hayan sido cedidos clandestinamente, da igual la forma de contrato que tuviesen con anterioridad y las condiciones, pasaran a la empresa que ellos elijan con la condición de trabajadores fijos.

Por lo que se puede deducir que la circulación de los trabajadores, para la realización de servicios, es una práctica lícita siempre que se cumpla con la formas de circulación y el número de trabajadores sea proporcional. *“La mera prestación de servicios para diferentes empresas del grupo no puede derivarse la existencia de grupo de empresas (patológico); para ello sería necesario que la relación laboral permanezca vigente y que se desarrolle para las distintas empresas de forma indiferenciada”* (STSJ Castilla León (Burgos), 14 de marzo de 2013, rec. 98/2013)

Con el uso de trabajadores de diferentes empresas dentro del grupo para la realización de servicios, se puede incurrir en lo que se conoce como confusión de plantillas. Esta práctica, de manera directa, trae consigo la confusión de la posición jurídica y condiciones de trabajo de los trabajadores que pasan cedidos entre las empresas. Deben distinguirse dos supuestos dentro de la cesión: aquel en el que intervienen trabajadores de manera individual, que se conoce como prestación de servicios indiferenciada, y otra situación en la que la cesión para la realización de servicios afecta a un mayor número de trabajadores, la cesión es colectiva; a este supuesto se le conoce como confusión de plantilla.<sup>10</sup>

Con respecto al trabajo que se está desarrollando, la práctica que interesa es la segunda, la que afecta a un número colectivo de trabajadores, es decir, la confusión de plantilla propiamente dicha.

La confusión de plantillas puede entenderse, como la utilización por parte de la empresas del grupo de los trabajadores que las conforman, de manera indiscriminada, las empresas realizan cesiones de trabajadores dentro del propio grupo, sin tener en cuenta las garantías que deben de darse al trabajador. Los trabajadores suscriben un único contrato con una empresa del grupo y, sin embargo, prestan servicios de manera indistinta en todo el grupo.<sup>11</sup>

---

<sup>10</sup> RAMOS QUINTANA, M.I, *“La Responsabilidad Laboral de los Grupos de Empresas”*, op, cit, pp. 59-69

<sup>11</sup> RAMOS QUINTANA, M.I, *“La Responsabilidad Laboral de los Grupos de Empresas”*, op, cit, pp. 59-69

La realización de los servicios que llevan a cabo estos trabajadores puede ser de dos maneras, simultánea o sucesiva: simultánea es cuando los trabajadores prestan servicios para más de una empresa del grupo. Por sucesiva se entenderá cuando los trabajadores suscriben un único contrato de trabajo con una de las empresas del grupo y prestan servicios de manera indiferenciada a lo largo del tiempo para más de una empresa del grupo.<sup>12</sup>

Lo que determina la patología en esta práctica, que es lo que interesa en éste trabajo, es la prestación de servicios de manera indiferenciada, cuando se produce de forma generalizada o afecta a un grupo significativo de trabajadores ya sea cualitativo o cuantitativo.<sup>13</sup>

### **3.3. Confusión de patrimonios y caja única**

Este concepto aparece cuando se tiene “promiscuidad en la gestión económica” como indica la STS de 27 de mayo de 2013, rec. 78/2012. La promiscuidad se da cuando las cuentas de las empresas no vienen señaladas de manera clara e identificada, sino que llevan a error.<sup>14</sup>

En este punto se debe atender no al capital social de las empresas, sino al patrimonio de las mismas.<sup>15</sup>

Deben tenerse claras las situaciones en las que no se dan confusión de patrimonio para que no lleve a errores a la hora de intentar identificar el objeto patógeno.

Las situaciones son las siguientes:

- Si la empresa dominante o la matriz, posee el 100% de las acciones, esto no debe indicar confusión en el patrimonio del grupo, este concepto se debe de tener en cuenta como información contable, no como algo relevante a la hora de detectar un elemento patógeno y la correspondiente responsabilidad que deriva del mismo.

---

<sup>12</sup> RAMOS QUINTANA, M.I, “*La Responsabilidad Laboral de los Grupos de Empresas*”, op, cit, pp. 59-69

<sup>13</sup> RAMOS QUINTANA, M.I, “*La Responsabilidad Laboral de los Grupos de Empresas*”, op, cit, pp. 59-69

<sup>14</sup> Sentencia del Tribunal Supremo, STS de 27 de mayo de 2013, rec. 78/2012 (STS 4017/2013)

<sup>15</sup> Sentencia del Tribunal Supremo, STS de 27 de mayo de 2013, rec. 78/2012 (STS 4017/2013)

- Otra situación que no debe ocasionar confusión del patrimonio es la existencia de relaciones comerciales propias del tráfico mercantil. Estas relaciones siempre que queden registradas en la contabilidad de las empresas que participen, supondrán una práctica lícita.
- Que dentro del grupo de empresas se utilicen infraestructuras de manera común, no supone que exista confusión del patrimonio.
- Por último que existan cuentas consolidadas no tiene que dar lugar a la existencia de un elemento patológico, sino que se considera como una información contable para conocer la situación del grupo.<sup>16</sup>

Por caja única, se entenderá la mala gestión económica del grupo, cuando tenemos promiscuidad con respecto a la gestión, ya que no se puede apreciar dentro de cada empresa que exista información contable separada de cada empresa, se tiene permeabilidad contable y financiera dentro del grupo. Un elemento que indica la existencia de caja única, es el conocido como “*Cash pooling, que permite la transferencia de movimientos de cuentas bancarias de diferentes empresas pertenecientes a un grupo y compensación de saldos entre ellas*”.<sup>17</sup>

La confusión de patrimonios es un concepto más amplio que el de caja única. Por éste concepto, se entiende la utilización de la infraestructura de manera común por parte de las empresas del grupo. Se da confusión de patrimonio, por ejemplo, cuando se producen operaciones intra grupo (compras y ventas entre diferentes empresas del grupo) que no se contabilizan según su valor de mercado.

Para interrelacionar ambos conceptos se deberá tener en cuenta, como indica la SAN de 26 de junio de 2012, (proc.124/2012), que siempre que tengamos movimientos contables que den lugar a que exista caja única, tendremos confusión de patrimonio.

### **3.4. Fraude de ley: empresas aparentes**

Otro elemento determinante de grupo patológico es lo que se conoce como la creación de empresas fantasmas o aparentes dentro del grupo para eludir responsabilidades.

---

<sup>16</sup> RAMOS QUINTANA, M. I, “*La Responsabilidad Laboral de los Grupos de Empresas*”, op, cit, pp 69-74

<sup>17</sup> RAMOS QUINTANA, M. I, “*La Responsabilidad Laboral de los Grupos de Empresas*”, op, cit, p. 73

Por empresa aparente se entiende las: “*Empresas desprovistas de plantilla, sin trabajadores contratados para prestar los servicios propios de la actividad empresarial*”<sup>18</sup>

Esta situación de fraude de ley va intrínsecamente relacionada con las dos anteriores explicadas en el punto anterior, es decir, si se tiene una situación de fraude de ley lo más seguro es que también se esté dando confusión de plantilla y confusión patrimonial dentro del grupo.<sup>19</sup>

La creación de este tipo de empresas, viene determinada por lo siguiente: “*El abuso de la posición dominante es lo que conduce a crearlas sin dirección propia y específica, quedando sometida a las decisiones centralizadas de la empresa principal.*”<sup>20</sup>

### **3.5. Abuso de la dirección unitaria o de la personalidad jurídica de la sociedad dominante: descapitalización de empresas**

En los grupos de empresas es muy frecuente que se dé una dirección común y en conjunto dentro del grupo, normalmente esta dirección unitaria recae sobre la figura de la empresa dominante; el problema viene cuando de esa dirección conjunta se hace un uso abusivo a favor de la empresa dominante, dejando en situación de desprotección a los trabajadores que integran el conjunto de sociedades.<sup>21</sup>

Esta figura viene contemplada en el artículo 7 del Código Civil que dice lo siguiente:

1. Deberá de actuarse siguiendo la buena fe
2. La ley no va a apoyar que se haga abuso del derecho o que se realice un mal ejercicio del mismo, que vaya en perjuicio de otros.

---

<sup>18</sup> RAMOS QUINTANA, M. I, “*La Responsabilidad Laboral de los Grupos de Empresas*”, op, cit, p. 74

<sup>19</sup> Sentencias de la Audiencia Nacional, SAN de 26 de julio de 2012, proc. 124/2012 y SAN de 20 de enero de 2014, proc. 256/2013

<sup>20</sup> RAMOS QUINTANA, M.I, “*La Responsabilidad Laboral de los Grupos de Empresas*”, op, cit, p. 75

<sup>21</sup> RAMOS QUINTANA, M.I. “*La Responsabilidad Laboral de los Grupos de Empresas*”, op, cit, pp. 76-78

Como se observa en el epígrafe segundo del artículo, el ejercicio abusivo por parte de la empresa matriz, en perjuicio de terceros, en este caso en perjuicio de los trabajadores, tiene como consecuencia la correspondiente indemnización y la adopción de medidas judiciales o administrativas correspondientes para hacer que esa dirección abusiva cese.

Estamos ante un elemento patológico, y deben darse los siguientes requisitos para considerarlo como tal:

- a) *“Es desproporcionado*
- b) *No compensado adecuadamente*
- c) *No garantiza la solvencia de la sociedad afectada. en suma, el interés del grupo se sitúa por encima del propio de cada empresa o sociedad.*<sup>22</sup>

Consecuencias que se producen al hacer uso de elementos patológicos en los grupos de empresas:

- a) *Concentración de trabajadores en las empresas frágiles*
- b) *Desviación de patrimonio y elusión de responsabilidades*
- c) *Descapitalización de empresas colocándolas en situación de insolvencia*<sup>23</sup>

#### **IV. FALTA DE PERSONALIDAD JURIDICA EN EL GRUPO DE EMPRESAS**

La falta de personalidad del grupo de empresas es un punto determinante, ya que tiene una transcendencia fundamental a la hora de determinar el alcance de una supuesta responsabilidad.

No hay ningún precepto en la ley que otorgue tal reconocimiento al grupo de empresas, por lo que imputarle cualquier tipo de responsabilidad no sería posible. Esto se podría entender de tal manera que, ante una posible sanción futura, el grupo de

---

<sup>22</sup> RAMOS QUINTANA, M.I. “*La Responsabilidad Laboral de los Grupos de Empresas*”, op, cit, p. 76

<sup>23</sup> RAMOS QUINTANA, M.I. “*La Responsabilidad Laboral de los Grupos de Empresas*”, op, cit, p. 76



empresa en su conjunto no va a responder, sino que la responsabilidad se le otorgará a la sociedad dominante, a una o varias de las sociedades filiales del grupo o a todas, pero nunca al grupo. Siempre se va a tener que determinar la empresa a la que se le va a imputar la responsabilidad. Cada empresa por separado como persona jurídica, si que posee responsabilidad, el grupo de empresa como tal no.<sup>24</sup>

La personalidad viene determinada en el capítulo segundo del Código civil, concretamente en el artículo 35 según el cual:

*“Son personas jurídicas*

1. *° Las corporaciones, asociaciones y fundaciones de interés público reconocidas por la ley.*

*Su personalidad empieza desde el instante mismo en que, con arreglo a derecho, hubiesen quedado válidamente constituidas.*

2. *° Las asociaciones de interés particular, sean civiles, mercantiles o industriales, a las que la ley conceda personalidad propia, independiente de la de cada uno de los asociados.”*

Que el grupo carezca de personalidad jurídica tiene su lógica, ya que lo que se pretende es que lo que se reconozca como una realidad jurídica, sean las empresas o los centros que conforman el grupo, no el conjunto del grupo.<sup>25</sup>

Para justificar la ausencia de la personalidad jurídica, se debe atender a tres efectos que darían sentido a esta situación.

- *“Se niega la existencia del grupo concebido como una “sociedad de sociedades”*
- *Hay grupo de empresas cuando en una realidad organizativa empresarial converge una pluralidad de sociedades que funcionan bajo una dirección unitaria o común.*

---

<sup>24</sup> RAMOS QUINTANA, M.I. *“La Responsabilidad Laboral de los Grupos de Empresas”*, op, cit, pp. 35-43

<sup>25</sup> RAMOS QUINTANA, M.I. *“La Responsabilidad Laboral de los Grupos de Empresas”*, op, cit, pp. 35-43

- *Si se pretendiera otorgar personalidad jurídica al grupo, éste perdería su razón de ser, ya que en su propia naturaleza radica su no consideración como tal ente a efectos jurídicos*<sup>26</sup>

Otro tema interesante a la hora de abordar la falta de personalidad de los grupos de empresas, es la ausencia de la condición de empresario que debería poseer el grupo si es que se le considerase como una persona jurídica. Esto tiene sentido, ya que si el grupo fuese una persona jurídica, como tal, debería ser también el empresario de las empresas que formasen el conjunto del grupo, cosa que no tiene sentido al carecer de personalidad.<sup>27</sup>

Para poder analizar la figura del empresario, se debe atender al artículo 1 del Estatuto de los trabajadores, concretamente el apartado segundo, en el que viene contemplada la figura del empresario.

El artículo 1.2 del Estatuto de los Trabajadores señala lo siguiente: *“A los efectos de esta ley, serán empresarios todas las personas, físicas o jurídicas, o comunidades de bienes que reciban la prestación de servicios de las personas referidas en el apartado anterior, así como de las personas contratadas para ser cedidas a empresas usuarias por empresas de trabajo temporal legalmente constituidas.”*

Según este artículo empresario es quien recibe servicios prestados otras personas por cuenta ajena, es decir el empresario debe dirigir, debe indicar cómo debe desarrollarse el trabajo, debe involucrarse en lo que ocurre dentro del ámbito funcional del grupo, como se puede comprobar cuando se trata de grupos de sociedades, esta realidad no se da, por lo que difícilmente se puede argumentar que exista la condición de empresario en el grupo de empresas.

---

<sup>26</sup> RAMOS QUINTANA, M.I. *“La Responsabilidad Laboral de los Grupos de Empresas”*, op, cit, p. 36

<sup>27</sup> RAMOS QUINTANA, M.I. *“La Responsabilidad Laboral de los Grupos de Empresas”*, op, cit, pp. 35-43

Otro punto destacable en cuanto a la falta de personalidad jurídica, es la incapacidad del grupo de empresas para formar parte en un proceso, es decir, el grupo no tiene capacidad procesal.<sup>28</sup>

La capacidad procesal viene regulada en el artículo 16 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social. En el apartado quinto de dicho artículo, se prevé lo siguiente:

*“Por las personas jurídicas comparecerán quienes legalmente las representen. Por las entidades sin personalidad a las que la ley reconozca capacidad para ser parte comparecerán quienes legalmente las representen en juicio. Por las masas patrimoniales o patrimonios separados carentes de titular o cuyo titular haya sido privado de sus facultades de disposición y administración comparecerán quienes conforme a la ley las administren....”*

De este artículo se puede extraer la idea ya planteada anteriormente de que los grupos de empresa carecen de capacidad para ser parte en un proceso, al carecer de personalidad jurídica.

Si se diera el caso en el que un grupo de empresa se viese involucrado en un proceso, debería de dirigirse la acción frente a todas a las sociedades o empresas que formen parte del grupo, ya que estas sí que poseen personalidad jurídica y por ello pueden formar parte del proceso, pero lo que no tiene sentido es ir en contra del grupo como conjunto, debido a esta incapacidad procesal, que viene identificada en la Ley Reguladora de la jurisdicción social.<sup>29</sup>

## **V. PROCEDIMIENTO DE DESPIDO COLECTIVO**

A continuación, se va a pasar a abordar a grandes rasgos qué se entiende por despido colectivo, qué condiciones deben darse para que dicho procedimiento sea efectivo y las singularidades que plantea el régimen de despido colectivo en el grupo de empresa.

---

<sup>28</sup> RAMOS QUINTANA, M.I. “La Responsabilidad Laboral de los Grupos de Empresas”, op, cit, pp. 35-43

<sup>29</sup> Ley 36/2011 de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, artículos 16 y 80

El despido colectivo viene regulado en el artículo 51 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

El artículo 51.1 determina lo siguiente: *“A efectos de lo dispuesto en esta ley se entenderá por despido colectivo la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción cuando, en un periodo de noventa días, la extinción afecte al menos a:*

- a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.*
- b) El diez por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.*
- c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.*

Se entiende que el despido colectivo es aquel que debe afectar a un gran número de los trabajadores de una empresa, incluso es posible que el despido se realice con la totalidad de la plantilla.

El despido colectivo es una de las formas de extinción de contratos, condicionada a la concurrencia de tres factores: un elemento cuantitativo (número de trabajadores afectados, que debe ser superior al umbral numérico), un elemento causal (causas económicas, técnicas, organizativas o de producción) y un elemento temporal (en un periodo de 90 días).

### **5.1. Causas que dan lugar al despido colectivo**

El procedimiento de despido colectivo no puede iniciarse por el motivo que quiera el empresario, sino que debe darse por una serie de causas que justifiquen tal decisión.

Estas causas vienen tipificadas en el artículo 51.1 del Estatuto de los Trabajadores, y son las siguientes:

*“Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de*

*ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.*

*Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.”*

Como se puede observar de lo expuesto, las causas que dan lugar al inicio de este proceso son las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Estas causas deben de estar justificadas y atender a la situación real del grupo. Estas causas pueden afectar a la totalidad del grupo, o a cualquiera de las empresas que lo conforman.

## **5.2. Periodo de Consulta**

El empresario que pretenda realizar un despido colectivo, deberá tramitar un procedimiento de regulación de empleo, que se iniciará con la apertura de un periodo de consulta.

En este sentido, el artículo 51.2 del ET dispone lo siguiente: *“El despido colectivo deberá ir precedido de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores de una duración no superior a treinta días naturales, o de quince en el caso de empresas de menos de cincuenta trabajadores...”*

Con carácter previo a la comunicación empresarial de apertura del periodo de consultas, deberá quedar constituida comisión representativa de los trabajadores. A estos efectos la empresa deberá comunicar de manera fehaciente a los trabajadores su intención de iniciar el procedimiento de despido colectivo.

Este periodo de consulta debe de llevarse a cabo por parte del empresario y por parte de los representantes legales de los trabajadores, con la intención de que el proceso de despido colectivo sea lo menos traumático para los trabajadores que lo están padeciendo, es decir, en este periodo de consultas se trata de buscar las soluciones más

favorables y que satisfagan en la manera de lo posible al mayor número de trabajadores. *La consulta se llevará a cabo en una única comisión negociadora, si bien, de existir varios centros de trabajo, quedará circunscrita a los centros afectados por el procedimiento. La comisión negociadora estará integrada por un máximo de trece miembros en representación de cada una de las partes;* continúa exponiendo el mencionado precepto.

El periodo de consulta se debe de iniciar mediante escrito. Este escrito es redactado por el empresario, y deberá de hacérselo llegar a los representantes legales de los trabajadores. El escrito redactado por el empresario debe de contener los siguientes puntos que vienen determinados en el artículo 51.2 del ET:

- a) *“La especificación de las causas del despido colectivo conforme a lo establecido en el apartado 1.*
- b) *Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por el despido.*
- c) *Número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el último año.*
- d) *Periodo previsto para la realización de los despidos.*
- e) *Criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por los despidos.*
- f) *Copia de la comunicación dirigida a los trabajadores o a sus representantes por la dirección de la empresa de su intención de iniciar el procedimiento de despido colectivo.*
- g) *Representantes de los trabajadores que integrarán la comisión negociadora o, en su caso, indicación de la falta de constitución de esta en los plazos legales.”*

La comunicación debe realizarse también a la autoridad laboral.

Es fundamental tener una idea clara del tipo de empresa del que se trate:

- a) Si es un grupo mercantil (no patológico), el despido colectivo se debe tramitar empresa por empresa; si en una o en todas ellas se alcanzaran los umbrales para que el despido sea colectivo, cada una de ellas deberá

iniciar el procedimiento y tramitar el periodo de consultas por separado, la dominante no podrá tramitar un único despido.<sup>30</sup>

- b) Si es un grupo patológico, se tomará el grupo en su conjunto como si fuera una única empresa.

Siguiendo con lo expuesto en el artículo 41 del ET, las personas que estarán legitimadas para poder ser interlocutores ante la dirección de la empresa, serán las secciones sindicales, siempre que posean la mayoría en los comités de empresa o en los delegados de personal de los centros de trabajo que se vean afectados.

Al estar hablando de una colectividad, la legitimación recaerá en primer lugar sobre el comité intercentros, siempre que así lo disponga el convenio colectivo. De no ser así, quien tendrá legitimidad será una comisión representativa. Esta comisión representativa deberá de formarse con carácter previo al periodo de consultas.

Es preciso señalar, que de igual modo tanto la representación unitaria como el empresario podrán acordar en cualquier momento, que el periodo de consultas sea sustituido por un procedimiento de mediación o arbitraje.

El empresario tiene un plazo de quince días desde que se celebra la última reunión durante el periodo de consultas, para comunicar la decisión sobre el despido colectivo, si no se hubiese realizado tal comunicación ni a los representantes de los trabajadores, ni a la autoridad laboral, se producirá la caducidad del procedimiento.

### **5.3. La Autoridad Laboral**

Esta figura está reflejada en el artículo 51.2 del ET.

El fin principal de la Inspección de Trabajo será: *“velar por la efectividad del periodo de consultas pudiendo remitir, en su caso, advertencias y recomendaciones a las partes que no supondrán, en ningún caso, la paralización ni la suspensión del procedimiento”*<sup>31</sup>

---

<sup>30</sup> Sentencia de la Audiencia Nacional de 25 de febrero de 2013, n 324/2012 (SAN 25-2-2013)

<sup>31</sup> Artículo 51.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

La autoridad laboral durante el periodo de consultas, puede llevar a cabo la labor de mediación, cuando las partes así se lo transmitan. Esta tarea de mediación, se llevará a cabo con el objetivo de buscar soluciones a los problemas que surjan durante el procedimiento. Otra función que se le atribuye es la de asistencia a cualquiera de las partes que forman parte del proceso.

Cuando finaliza el periodo de consultas, el empresario es el encargado de transmitirle a la autoridad laboral cual ha sido el resultado del mismo.

#### **5.4. El procedimiento de despido colectivo en los grupos de empresas patológicos**

Cuando se está ante un proceso de despido colectivo en un grupo de empresas, se pueden encontrar dos situaciones que creen controversia. Una de ellas, cuando el proceso de despido va dirigido únicamente a una de las empresas que forma parte del grupo, en lugar de ir dirigido al conjunto del grupo. La segunda situación que se puede dar cuando se acepta la existencia del grupo patológico y se pide el procedimiento para el conjunto del grupo.

En la primera situación, la problemática con respecto al despido colectivo se resuelve de la siguiente manera: si queda demostrada la existencia del grupo, y se comprueba la tentativa de ocultar el grupo, el procedimiento que se había iniciado queda anulado, es decir se declara nulo, ya que se está demostrando que la actuación por parte de la empresa, es una actuación fraudulenta, con ánimo de esconder su integración a un grupo de empresa fraudulento.

La idea anteriormente expuesta, queda ratificada en la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 23 de mayo de 2012. (rec. 10/2012). La parte actora solicita que se declare nulo el despido colectivo por parte de la empresa DOPEC, S.A., *al considerar que no hubo voluntad de llegar a un acuerdo puesto que no constó la comunicación de la clasificación profesional de los trabajadores ni la necesaria concreción en los criterios de designación de los trabajadores afectados, resultando, por tanto, imposible negociar y avanzar en las medidas sociales, imposibilitando, además la proposición de medidas que eviten o atenúen las consecuencias del despido colectivo.*



En la sentencia, se considera que la empresa demandada formaba parte de un grupo de empresas que a efectos laborales se consideraba patológico. Y que la demandada en verdad no es la empresa correcta, sino que el empresario real, es el grupo de empresas en el que está integrada la empresa DOPEC, S.A. Se considera que, al ocultar la existencia de dicho grupo, se ha incurrido en vicio del proceso desde el momento inicial, ya que no se valora la dimensión real, sino que únicamente se pasa a valorar y a juzgar una única empresa.

Por lo tanto, al quedar al descubierto la existencia del grupo de empresas patológico, el proceso de despido colectivo quedó automáticamente declarado como nulo a todos los efectos.

Otra sentencia que respalda el tema expuesto es la sentencia de la Audiencia Nacional del 26 de junio de 2012 (SAN de 26 de junio de 2012, proc, 124/12). En esta sentencia, al igual que en la analizada con anterioridad en la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, se observa la existencia de un grupo de empresas patológico a efectos laborales, por cuanto el grupo actúa de mala fe, impidiendo en todo momento conocer cuál es la situación real y el alcance del grupo.

El segundo problema que se plantea es si los grupos de empresas patológicos pueden iniciar un proceso de despido colectivo, sin antes haber notificado a los trabajadores sobre la existencia de un grupo al inicio del despido colectivo.

Esta cuestión a lo largo de los años ha tenido dos interpretaciones diferentes. Al principio se aceptaba la posibilidad de que un grupo fraudulento, aceptase dicha condición, para de esta manera, ante unos resultados negativos en sus balances, poder argumentar la situación económica negativa de manera global. Cuando una empresa da resultados de manera global y no individualizado por las empresas que componen el grupo, lo que se hace es asegurarse una mayor garantía.<sup>32</sup>

Pero más tarde la jurisprudencia consideró que lo anteriormente planteado, no puede aceptarse, es decir, no se puede aprobar que las empresas con predisposición fraudulenta, dispongan de esta opción de hacer conocida su situación patológica, para

---

<sup>32</sup> MERCADER UGUINA, J.R. “*El desconcertate mundo de los grupos ‘laborales’ de empresas y sus nuevas funciones jurisprudenciales. En: Estudios sobre el futuro Código Mercantil: libro homenaje al profesor Rafael Illescas Ortiz*”, Getafe: Universidad Carlos III de Madrid, op, cit, pp 483-498

usarlo a su favor. Lo que se vino a decir, es que todo proceso de despido colectivo que iniciase una empresa que se manifestaba abiertamente como fraudulenta, sería nulo. Al declarar nulo el proceso, los trabajadores despedidos serán readmitidos en los trabajos que ocupaban con anterioridad y la empresa deberá de abonarles los salarios que no les hubiesen pagado en el tiempo que duró el proceso.<sup>33</sup>

Esta idea ha sido recogida en la sentencia de la Audiencia Nacional de 12 de junio de 2012 pro. 79/2014 y proc. Acumulados 81/2014 y 86/2014. En esta sentencia, se trata la impugnación de despido colectivo del grupo de empresa COCA COLA IBERIA PARTNERS , COCA COLA IBERIA PARTNERS ,S.A. En este caso, ocurrió que empresas que se dedicaban a la actividad de embotellar, decidieron fusionarse en una única empresa para tener el monopolio tanto en España como en Portugal. La jurisprudencia considera que tal acción tenía unos fines claramente fraudulentos, ya que la constitución del grupo, no siguió ningún trámite formal.

La sentencia (SAN 108/2014 de 12 de junio de 2014), considera que las empresas no han actuado basándose en la buena fe a la hora de formarse como grupo, además considera que el único fin de esta unión, ha sido el de comenzar un procedimiento de despido colectivo, *“la existencia del grupo se revela sorpresivamente a los trabajadores precisamente para iniciar el despido colectivo y en beneficio exclusivo de CCIP, dado que la causa alegada para el mismo solamente tenía virtualidad considerando al estructura unitaria del grupo”*, procedimiento que ha estado viciado desde el comienzo tal y como indica la sentencia, ya que durante el despido colectivo no se han respetado los periodos de consulta, en muchas de las empresas que iban a formar parte del grupo, estos periodos incluso se habrían ocultado, *“desde el punto de vista de valoración de la buena fe, llama poderosamente la atención a esta Sala cómo de forma simultánea al periodo de consultas una de las empresas, Casbega, negociaba y suscribía un convenio colectivo de empresa que afectaba fundamentalmente, dentro de su ámbito de aplicación, al centro de trabajo de Fuenlabrada, que era uno de los que se iban a cerrar, sin hacer manifestación o apreciación alguna respecto de que la verdadera empresa de los trabajadores no era ya Casbega, sino CCIP”*

---

<sup>33</sup> MERCADER UGUINA, J.R. *“El desconcertate mundo de los grupos ‘laborales’ de empresas y sus nuevas funciones jurisprudenciales. En: Estudios sobre el futuro Código Mercantil: libro homenaje al profesor Rafael Illescas Ortiz”*, Getafe: Universidad Carlos III de Madrid, op, cit, pp 483-498

El despido colectivo llevado a cabo por la empresa CCIP fue declarado nulo, por lo anteriormente expuesto.

Como conclusión a esta segunda cuestión, se puede considerar que para que un grupo pueda llevar a cabo un procedimiento de despido colectivo, no solo basta con que declare o reconozca la situación de patología, sino que esta condición debe ser conocida y reconocida por todas las partes.<sup>34</sup>

### **5.5 Impugnación del Despido Colectivo**

Para poder llevar a cabo la impugnación de la decisión judicial sobre el procedimiento de despido colectivo, se debe atender a lo dispuesto en la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, más concretamente a lo dispuesto en el artículo 124 de dicha ley, que versa sobre los despidos colectivos por causas económicas, organizativas, técnicas o de producción o derivadas de fuerza mayor.

Este precepto dispone lo siguiente: *“La decisión empresarial podrá impugnarse por los representantes legales de los trabajadores a través del proceso previsto en los apartados siguientes. Cuando la impugnación sea formulada por los representantes sindicales, éstos deberán tener implantación suficiente en el ámbito del despido colectivo”*

El proceso de impugnación se inicia con la interposición de una demanda que debe basarse en alguno de los siguientes motivos indicados en el artículo 124 de la LRJS:

- a) *“Que no concurre la causa legal indicada en la comunicación escrita.*
- b) *Que no se ha realizado el período de consultas o entregado la documentación prevista en el artículo 51.2 del Estatuto de los Trabajadores o no se ha respetado el procedimiento establecido en el artículo 51.7 del mismo texto legal.*

---

<sup>34</sup> MERCADER UGUINA, J.R. *“El desconcertate mundo de los grupos ‘laborales’ de empresas y sus nuevas funciones jurisprudenciales. En: Estudios sobre el futuro Código Mercantil: libro homenaje al profesor Rafael Illescas Ortiz”*, Getafe: Universidad Carlos III de Madrid, op, cit, pp 483-498

- c) *Que la decisión extintiva se ha adoptado con fraude, dolo, coacción o abuso de derecho.*
- d) *Que la decisión extintiva se ha efectuado vulnerando derechos fundamentales y libertades públicas.”*

Para llevar a cabo la impugnación, la demanda se debe presentar dentro del plazo de 20 días desde que se conoce la fecha del acuerdo alcanzado en el periodo de consultas o de la notificación por parte del empresario a los representantes de los trabajadores de la decisión empresarial de despido colectivo.

Una vez que la demanda ha sido admitida a trámite, el empresario judicial deberá dar traslado de la misma al empresario, y le requerirá en el plazo de cinco días, presente la documentación y las actas del periodo de consultas y la comunicación a la autoridad laboral del resultado que se diese.

De igual modo, una vez que el empresario es requerido por el secretario judicial, debe informar a los trabajadores que se vean afectados por el despido colectivo de la situación actual, para que de esta forma, en el plazo de quince días, comuniquen a los órganos judiciales que se encarguen del proceso la información relativa al domicilio, con efectos de notificación de la sentencia.

## **VI. RESPONSABILIDAD DEL GRUPO DE EMPRESA**

### **6.1. Responsabilidad Solidaria**

Lo principal que hay que tener en cuenta, cuando se está ante un grupo de empresa patológico, es que la responsabilidad que se le va aplicar a la totalidad del grupo es, responsabilidad solidaria. Pero, ¿qué implica la responsabilidad solidaria?.

La responsabilidad solidaria viene regulada en el código civil, en la sección cuarta del capítulo tercero.

En concreto el artículo 1137 del Código Civil, dispone lo siguiente: *“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.”* Esto quiere decir que cuando se reconozca la patología del grupo, la responsabilidad va a caer en la totalidad de las empresas que lo conforman, es decir que todas ellas deberán hacerse cargo de manera indistinta de las deudas que hayan contraído, o de las indemnizaciones que deban pagar. Los acreedores del grupo podrán dirigirse de manera indistinta a cualquiera de las empresas.

También se debe atender al artículo 1145 del Código civil, que dice lo siguiente:” *El pago hecho por uno de los deudores solidarios extingue la obligación.*

*El que hizo el pago sólo puede reclamar de sus codeudores la parte que a cada uno corresponda, con los intereses del anticipo.*

*La falta de cumplimiento de la obligación por insolvencia del deudor solidario será suplida por sus codeudores, a prorrata de la deuda de cada uno.”* Esto quiere decir que, una vez que una de las empresas que forma el grupo realiza el pago de la deuda, se extingue la obligación, es decir, deja sin efecto el derecho a reclamar la deuda, ya que ha quedado satisfecha. La empresa que haya realizado el pago, puede reclamar al resto, la parte proporcional de la deuda que deban abonar.

Es importante destacar que, aun comprobando la existencia del grupo de empresa, no ha lugar al reconocimiento de responsabilidad solidaria de cada una de ellas si no se cumplen las exigencias de dominación, gobierno unitario, prestación laboral indiferenciada. (STS 30 de junio de 1993)

En este sentido la STS de 27 de mayo de 2013, rec.78/2012, determina que puede no concurrir responsabilidad solidaria aun cuando se den elementos patológicos o adicionales.

La referida sentencia del Tribunal Supremo señala al respecto:

- a) *“Pueden existir grupos de empresas horizontales, no sometidos a las reglas de dominio del artículo 42 del código de comercio*
- b) *Se descarta la radical separación antes establecida entre grupos: el ordenamiento jurídico no puede funcionar con dos conceptos diferenciados de una misma realidad jurídica: no hay un concepto mercantil de grupo separado o escindido del denominado grupo “de efectos laborales”*

- c) *La dirección unitaria no puede ser considerada como elemento adicional o patológico para derivar de ello una extensión de la responsabilidad, pues es consustancial a la naturaleza del grupo funcionar con tal forma de ejercer la dirección*
- d) *La mera apariencia externa de unidad no es elemento patológico, pues participa, asimismo, de las características inherentes a toda estructura empresarial organizada como grupo.”*

Se puede observar cómo dicha sentencia, considera que dos de los anteriormente definidos como elementos patológicos o adicionales, no pueden considerarse como tales a la hora de valorar la responsabilidad del grupo. Considera que la dirección unitaria y la mera apariencia externa no tienen la consideración de elemento adicional, sino que son “parte de la “filosofía” del grupo y por ende, no susceptibles de ser invocados para justificar pretensiones que traten de extender la responsabilidad a otras empresas del ámbito grupal.<sup>35</sup>

Para que se dé responsabilidad solidaria, es preciso que concurren los ya referidos elementos adicionales; a saber:

- a) Funcionamiento unitario y posición empresarial de las empresas del grupo
- b) Confusión de plantillas
- c) Confusión de patrimonios y caja única
- d) Fraude de ley: uso fraudulento de la personalidad jurídica (empresas aparentes)
- e) Abuso de la dirección unitaria o de la personalidad jurídica de la sociedad dominante<sup>36</sup>

Hay que tener en cuenta, a la hora de determinar la responsabilidad de los grupos de empresas que, a pesar de tener la idea clara, que existe responsabilidad solidaria cuando se está ante un grupo patológico, hay que ser conscientes que se está tratando con un tema que en la actualidad, sigue causando muchas discrepancias, ya que sigue

---

<sup>35</sup> RAMOS QUINTANA, M.I. “La Responsabilidad Laboral de los Grupos de Empresas”, op, cit, p.54

<sup>36</sup> Sentencia del Tribunal Supremo, STS de 27 de mayo de 2013, (STS 4017/2013) rec. 78/2012

habiendo diferentes opiniones entre los órganos judiciales a la hora de determinar los elementos patológicos que conforman el grupo.

Por lo tanto, es importante tener en cuenta que, en esta materia, hay que analizar siempre caso por caso, ya que no todas las empresas son iguales, ni todos los grupos de sociedades tienen porque manifestar patologías.

## **6.2. Relevancia del Empresario Real**

Para poder determinar la responsabilidad, no solamente se debe centrar la atención en la existencia de patologías para determinar la existencia fraudulenta del grupo de sociedades, sino que también se debe tener en cuenta otro concepto: el de conocer al empresario real del grupo.<sup>37</sup>

La existencia del empresario real vendría a desarrollarse en lo que se podría conocer, como una doctrina subjetiva dentro de todo lo expuesto hasta el momento por el TS.

Aquí lo que se trata de conocer es quién es el empresario real del grupo de empresas, quién se encarga de dirigir las relaciones contractuales que se dan dentro del grupo, en definitiva el sujeto, la persona, sobre la que recaerían la posible responsabilidad que pudiese darse.

La importancia de esta figura se da, cuando no existe un grupo de empresas a efectos laborales, porque no se den elementos adicionales que lo justifiquen. Para determinar la existencia de un empresario real, no se debe centrar la búsqueda en elementos que hacen fraudulento un grupo de empresas, sino que se debe cambiar la perspectiva de la búsqueda, se debe centrar en otros aspectos como son los contratos de trabajo que se suscriben dentro de las empresas, la organización de las sociedades que conforman el grupo y la permisibilidad de ceder trabajadores.<sup>38</sup>

En este caso, cuando se habla de la búsqueda del empresario real, se debe tener en cuenta lo siguiente:

---

<sup>37</sup> RAMOS QUINTANA, M.I. “*La Responsabilidad Laboral de los grupos de Empresas*”, op, cit, pp. 79-83

<sup>38</sup> RAMOS QUINTANA, M. I. “*La Responsabilidad de los Grupos de Empresas*”, op, cit, pp. 79-83

- Se ha llevado a cabo la división de una empresa en sub-empresas para dar la apariencia de un grupo, pero en realidad se sigue tratando de una única, que opera bajo el mando de un único empresario: los trabajadores se rigen bajo lo que esta única empresa les encomienda y además todos los beneficios obtenidos no se dividen entre las supuestas empresas que han aparecido, sino que van íntegramente dirigidos a la empresa principal.<sup>39</sup>

Por lo tanto en este punto se dirá, que a pesar de estar ante un posible grupo de empresas, se debe analizar lo siguiente para poder comprobar que únicamente existe una única empresa y que por tanto ésta es el empresario real y a la que van dirigidas las responsabilidades. Así se ha reconocido el carácter de empresario real y único e efectos de la responsabilidad solidaria cuando:

- a) La verdadera empresa, es la que asume todos los riesgos de la actividad
- b) Aquella, a la que van dirigidos todos los beneficios, a pesar de tener apariencia de grupo, al estar subdividida en varias empresas
- c) Las empresas filiales que se han formado, en realidad no llevan a cabo ningún tipo de actividad económica, sino que actúan como meras empleadoras de la empresa matriz, que se trata de la única empresa y por tanto de la empresa real.<sup>40</sup>

Como conclusión a todo lo presentado en este epígrafe, se dirá que el empresario real se determina teniendo en cuenta cuál es la empresa que se beneficia íntegramente de los beneficios que se obtienen de la realización de la actividad laboral, y que además de ello asume todo el riesgo y es la que ostenta el poder de dirección y organización de la actividad.

Una vez descubierto cuál es el empresario real, es cuando se podrán tomar las medidas necesarias para determinar el tipo de responsabilidad que le corresponde.

---

79-83 <sup>39</sup> RAMOS QUINTANA, M. I. “*La Responsabilidad de los Grupos de Empresas*”, op, cit, pp.

79-83 <sup>40</sup> RAMOS QUINTANA, M. I. “*La Responsabilidad de los Grupos de Empresas*”, op, cit, pp.



## VII. CONCLUSIONES

Tras el desarrollo del siguiente trabajo, cabe destacar la gran complejidad que existe dentro del mundo de las empresas y más concretamente dentro del concepto de grupo de empresas.

Es muy significativo observar cómo, a diferencia de lo que ocurre en otras doctrinas como la mercantil, en el ámbito laboral no existe una regulación única sobre grupos de empresas a efectos laborales, y esto es sorprendente teniendo en cuenta la gran trascendencia que tiene esta figura en el ámbito laboral.

Considero que haría falta la creación de esta regulación, ya que ayudaría a entender mucho mejor este complejo concepto, que es el de los grupos de empresas patológicos.

Como se ha podido observar, el concepto de grupo de empresas viene regulado en el ámbito mercantil de una manera clara, en el Código de Comercio, concretamente en el artículo 42, y es el que ha servido de guía para el desarrollo de este trabajo.

Es cierto que aunque la doctrina laboral no tenga una noción específica sobre el asunto, a partir de la sentencia del Tribunal Supremo sala de lo social (STS 4017/2013 de 27 de mayo de 2013), se produce un punto de inflexión en cuanto a definir los grupos de empresa en el ámbito laboral.

Es en esta sentencia donde se diferencia de forma clara los elementos que deben tener los grupos de empresas para ser considerados patológicos o adicionales y, por tanto, pertenecer al ámbito laboral.

Esta sentencia considera que para que un grupo sea patológico, en el ámbito laboral, deben de concurrir los siguientes elementos:

- Funcionamiento unitario
- Confusión de plantillas
- Confusión de patrimonios y caja única
- Fraude de ley: existencia de empresas aparentes
- Abuso de la dirección unitaria o de la personalidad jurídica de la sociedad dominante

A partir de aquí, cuando ya ha quedado claro el concepto desde el ámbito laboral, es importante tener clara la actuación de estos grupos. Se precisa saber si los grupos tienen personalidad jurídica para poder formar parte de un proceso. Como se ha podido desarrollar a lo largo de este trabajo, esa parte ha quedado clara, dejando de manifiesto la falta de personalidad que poseen los grupos de sociedades; se ha podido comprobar como las que poseen la personalidad jurídica, son las empresas que conforman el grupo. Cada una de ellas, de manera individual, posee personalidad jurídica, pero el conjunto de ellas no, ya que no hay ningún precepto en la legislación que avale esta idea.

Es importante hacer mención también al proceso de despido colectivo tan intrínsecamente relacionado con la figura que se desarrolla en este trabajo. Como ya se ha visto el despido colectivo es una forma de extinguir el contrato, en la que tienen que concurrir tres factores claves: causal, numerico y temporal. Es preciso que se dé alguna de las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción; si no se da alguna de estas causas, no se puede iniciar este proceso. Al mismo tiempo otra de las características que tiene que apreciarse, es que afecte a un número determinado de la plantilla y en un periodo de 90 días.

Además de concurrir los señalados factores en el despido colectivo se exige seguir una tramitación. Esta tramitación viene regulada en el Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 51, Directiva 98/59/CE de 20 de julio de 1998, concretamente en su artículo 1 y en el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo.

En este trabajo también se analizado un punto clave, cual es la legitimidad que tienen los grupos patológicos para poder iniciar un proceso de despido colectivo. Se han podido observar dos situaciones, una en la que la condición real de la empresa se ha ocultado (no se ha dejado de manifiesto que es un grupo patológico) y el que comienza el proceso ha sido una de las empresas que lo conforman. Esta práctica al ir contra la buena fe, provoca que el procedimiento de despido sea declarado como nulo.

La otra situación que se ha podido observar ha sido justo la contraria: sí que se da a conocer la situación fraudulenta del grupo, para de esta manera poder favorecerse a la hora de investigar al grupo, ya que se haría de una manera global, lo que daría una visión más realista, pero no sería ni objetiva, ni justa, ya que se debería de hacer un análisis individualizado de cada empresa que conforma el grupo. Esta situación se ha

analizado con la ayuda de la sentencia de la Audiencia Nacional de 12 de junio de 2012 pro. 79/2014 y proc. Acumulados 81/2014 y 86/2014, en el caso de COCA COLA IBERIA PARTNERS, COCA COLA IBERIA PARTNERS, S.A, en el que se ha visto que el único aliciente que tiene el grupo de empresas para destapar su autentica realidad, que es una grupo patológico, es con el único fin de poder iniciar un proceso de despido colectivo. En esta situación, como ha ocurrido en la anterior, el proceso se ha considerado nulo. Pues al partir de una mala práctica, basada en la mala fe, se debería haber comunicado previamente la sucesión a los trabajadores en los términos previstos en el artículo 44 del ET.

Por ultimo, se ha pasado a estudiar la responsabilidad que poseen los grupos de empresas, comprobándose que cuando concurre algún tipo de componente adicional, la responsabilidad recae sobre el conjunto de empresas, dando lugar a la existencia de la responsabilidad solidaria.

Esta responsabilidad viene regulada en el código civil, en la sección cuarta del capítulo tercero, concretamente empieza en el artículo 1137. En este precepto se considera que cualquiera de las empresas que conformen el grupo, ante las deudas que se hayan generado de la responsabilidad, deberá hacerse cargo indistintamente cualquiera de las empresas. Una vez que la deuda ha quedado saldada, la empresa que haya realizado el pago, podrá solicitar al resto de empresas que abonen su parte proporcional.

De igual manera, se ha analizado otra figura que debe tenerse en cuenta cuando se está estudiando la responsabilidad, que es la del empresario real. Esta figura debe tenerse en cuenta cuando no se tengan indicios de la existencia de un grupo de empresas a efectos laborales.

En conclusión, se advierte la necesidad de crear un regulación específica en cuanto a este tema, ya que queda patente el gran vacío legal que existe y cierta discrepancia en las sentencias que se emiten acerca del tema, y considerando más validos los criterios para determinar patologías, mientras que otras determinan lo contrario. Con la existencia de una regulación firme y clara se facilitaría mucho la determinación de estos grupos de empresas a efectos laborales y se contribuiría a una mayor seguridad jurídica a la hora de determinar cuándo se está ante un grupo patológico y determinar las responsabilidades a que hubiese lugar.

## VIII. BIBLIOGRAFÍA

ALOS RAMOS, A. *Revisión de la doctrina judicial en materia de despidos colectivos*. (2013). Actualidad Jurídica Uria Menendez

<http://www.uria.com/documentos/publicaciones/3907/documento/art3.pdf?id=4789>

ARANZADI EXPERTO, *Empresarios: Grupos de empresas y empresas multinacionales*. DOC. 2003\35 (2003),

AUDITEC ASESORES, *Calificación del Grupo de Sociedades según las definición del I.C.A.C.* (2014)

<http://www.auditecgalicia.com/calificacion-del-grupo-de-sociedades-segun-las-definicion-del-i-c-a-c/>

AYLWIN CHIORRINI, A y ROJAS MIÑO, I, *Los grupos de Empresas y sus efectos jurídico laborales en el Derecho Comparado*. Revista Ius et Praxis 11 (2): 197-225 , (2005),

[http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-00122005000200006&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-00122005000200006&script=sci_arttext)

BLOG DE EDUARDO ROJO. *Comentario de la segunda sentencia del Tribunal Supremo, dictada el 27 de mayo, sobre Expedientes de Regulación de Empleo tras la reforma laboral*. (2013)

<http://www.eduardorojotorrecilla.es/2013/07/comentario-de-la-segunda-sentencia-del.html>

CAMPS RUIZ, L, M. *Grupos de Sociedades: jurisprudencia reciente y ¿reforma? De la legislación mercantile*. Revista: Documentación laboral: Regimen jurídico de las transiciones laborales nº104, vol. II, ( 2013), Ediciones Cinca

GIL Y GIL, J,L. , *Relaciones laborales. El concepto laboral de grupo de empresas*. N°234. (2009), Capital Humano.

<http://pdfs.wke.es/2/4/9/0/pd0000052490.pdf>

GONZALO ÁLVAREZ DE NEYRA E, *A vueltas con los grupos de empresas a efectos laborales*. (2014), Magazine Laboral.

<http://www.magazinelaboral.com/a-vueltas-con-los-grupos-de-empresas-a-efectos-laborales/>

GÓMEZ-ACEBO & POMBO,

*Despidos colectivos en grupos de empresas (caso Coca-Cola Iberian Partners, SAN 12-6-14, Proc. 79/2014)*, (2014)

<http://www.gomezacebo-pombo.com/media/k2/attachments/despidos-colectivos-en-grupos-de-empresas-caso-coca-cola-iberian-partners-san-12-6-14-proc-79-2014.pdf>

GÓMEZ-ACEBO & POMBO, *Criterios del Tribunal Supremo sobre despidos colectivos* (2014)

<http://www.gomezacebo-pombo.com/media/k2/attachments/criterios-del-tribunal-supremo-sobre-despidos-colectivos.pdf>

GÓMEZ-ACEBO & POMBO, *Causas de nulidad de los despidos colectivos en la jurisprudencia de la reforma laboral 2012-2015*, (2015)

<http://www.gomezacebo-pombo.com/media/k2/attachments/causas-de-nulidad-de-los-despidos-colectivos-en-la-jurisprudencia-de-la-reforma-laboral-2012-2015.pdf>

GÓMEZ-ACEBO & POMBO, (2014), *Criterios novedosos de la Audiencia Nacional sobre despido colectivo: caso PANRICO* (Sentencia de 16-5-14, Proc. 95/2014, , (2014)

<http://www.gomezacebo-pombo.com/media/k2/attachments/criterios-novedosos-de-la-audiencia-nacional-sobre-despido-colectivo-caso-panrico-sentencia-de-16-5-14-proc-95-2014.pdf>

MARTINEZ-GIJÓN MACHUCA, M.A, , *El nuevo procedimiento de despido colectivo tras el reglamento de desarrollo. Algunas reflexiones*, (2013) Dialnet.

<http://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4468775.pdf>

MERCADER UGINA, J R, *El desconcertante mundo de los grupos "laborales" de empresas y sus nuevas formulaciones jurisprudenciales. En: Estudios sobre el futuro*

*Código Mercantil: libro homenaje al profesor Rafael Illescas Ortiz*. Universidad Carlos II de Madrid, (2015), Edición Digital.

MEDIA, R. *El grupo de empresas a efectos laborales, responsabilidad solidaria entre todas las empresas del grupo y la carga de la prueba para determinar la existencia o no del grupo de empresas*. (2014), Cotta Estudio Jurídico.

<http://cottaabogados.es/el-grupo-de-empresas-a-efectos-laborales-responsabilidad-solidaria-entre-todas-las-empresas-del-grupo-y-la-carga-de-la-prueba-para-determinar-la-existencia-o-no-del-grupo-de-empresas/>

MORÓN PRIETO, R., *El nuevo procedimiento de despidos colectivos: puntos críticos*. (2012) elderecho.com

[http://www.elderecho.com/laboral/procedimiento-despidos-colectivos-puntos-criticos\\_11\\_496555001.html](http://www.elderecho.com/laboral/procedimiento-despidos-colectivos-puntos-criticos_11_496555001.html)

RAMOS QUINTANA, M I, *La responsabilidad laboral de los grupos de empresas*. (2015) Editoril Bomarzo

SERRANO OLIVARES, R. (2014) *Grupos de empresas a efectos laborales y <<Cash Pooling>>*. IUSLabor.

[https://www.upf.edu/iuslabor/\\_pdf/2014-1/Serrano.pdf](https://www.upf.edu/iuslabor/_pdf/2014-1/Serrano.pdf)

## **Legislación**

LEY 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social

REAL DECRETO de 22 de agosto de 1885, por el que se publica el Código de Comercio.

REAL DECRETO de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil

REAL DECRETO LEGISLATIVO 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

REAL DECRETO LEGISLATIVO 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital

### **Jurisprudencia**

Sentencia de la Audiencia Nacional, de 12 de junio de 2014, nº 0108/2014, nº-proc: 79/2014 (SAN 12-6-2014)

Sentencia de la Audiencia Nacional, de 25 de febrero de 2013, nº 324/2012 (SAN 25-3-2013)

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de 1 de octubre de 2015, nº 234/2015 (AS\2016\86)

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de 30 de junio de 2014, nº595/2014 (AS\2014\2626)

Sentencia del Tribunal Supremo de 20 de abril de 2015, nº rec. casación: 354/2014

Sentencia del Tribunal Supremo de 27 de mayo de 2013, nº4017/2013 (STS 27-5-20013)

Sentencia del Tribunal Supremo de 30 de junio de 1993, nº de rec: 720/1992