
PRESENTACIÓN

Quaderns de Ciències Socials es una publicación trimestral de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Valencia. Su objetivo es divulgar las investigaciones realizadas en el seno de las titulaciones que agrupa la mencionada Facultad y, consiguientemente, en sus diversas áreas de conocimiento -Sociología, Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Economía Aplicada, Organización de Empresas y Trabajo Social-.

Esta publicación pretende dar a conocer y difundir los resultados de investigación mediante un doble proceso que conjugará, por una parte, la edición y, por otra, la discusión de dichos resultados. Para ello se seguirá el siguiente procedimiento:

Selección de los trabajos de investigación y **publicación del número de Quaderns.**

Convocatoria de un **seminario de trabajo** en la que se presentará y discutirá la investigación publicada. Esta reunión será convocada por el Consejo de Redacción y anunciada en el propio ejemplar de la publicación y a través de carteles. Generalmente, la sesión se celebrará en el plazo del mes siguiente a la publicación del cuaderno y su estructura será la de un seminario abierto, con una breve exposición inicial por parte de los autores publicados y el posterior debate. A estas reuniones se convocará a todos los miembros de la Facultad, aunque la invitación se hará extensiva a todos los interesados mediante su difusión en diferentes medios de comunicación.

Quaderns de Ciències Socials aspira a convertirse en un medio idóneo para la publicación de los primeros resultados de proyectos de investigación recientemente concluidos o en curso de realización, así como de investigaciones vinculadas a Tesis Doctorales u otros trabajos de investigación en el marco del Tercer Ciclo. Confiamos en que esta línea de trabajo de ***Quaderns*** sea atractiva, recoja vuestra atención y pueda potenciar la transmisión de resultados de investigación entre diferentes áreas y afianzar la participación de todos.

RESUMEN DEL TRABAJO

Los grupos de sociedades son una estructura empresarial en expansión, sin embargo la normativa laboral no contempla adecuadamente esta creciente realidad empresarial. En este sentido, bajo la magnífica inspiración de la publicación que ampara este trabajo, lo que he pretendido ha sido compendiar algunas ideas clave sobre la problemática laboral que suscitan los grupos de empresas, con el objeto de sentar las bases de una posible discusión y contribuir al futuro debate sobre el tema. Y ello bajo el prisma de los dos años pasados desde que finalicé mi tesis doctoral y procedí a su publicación. El tiempo transcurrido me ha permitido “reposar” el trabajo, bien introduciendo variaciones respecto algunas de mis opiniones iniciales, bien manteniendo con mayor fuerza algunas de las conclusiones que alcancé en su momento.

En fin, quiero agradecer especialmente la oportunidad y el apoyo brindado por Federico López Mora en el momento en que me encargó su realización.

Palabras clave: EMPRESA, GRUPOS DE SOCIEDADES, CONTRATO DE TRABAJO.

Grupos de empresas: efectos de las transformaciones empresariales sobre el Derecho del Trabajo.

Amparo Esteve Segarra

Dpto Dret del Treball i Seguretat Social

«We speak, teach, litigate and legislate about “company law”.
But predominant reality is not today the company.
It is the corporate group».
Lord Wedderburn¹

I.- La inadaptación del derecho del trabajo a los cambios en el modelo de empresa.

Es un hecho que los grupos de sociedades, las redes empresariales y otras formas de organización empresarial se han convertido en un fenómeno habitual y natural en la realidad socioeconómica. Sin embargo, la aparición de una realidad económica caracterizada por estructuras empresariales relacionadas mediante el recurso a la descentralización productiva, con contratas y subcontratas, concentraciones de capital, con agrupaciones y consorcios, y procesos de reestructuración constantes tiene un difícil encaje en los esquemas clásicos de aprehensión de la empresa desde el punto de vista jurídico-laboral. Este orden de cosas surgido básicamente a partir de la reorganización productiva de las estructuras empresariales como consecuencia de la crisis económica del petróleo y posteriormente de las exigencias de la globalización, ha supuesto, en la práctica, un desajuste entre el modelo de empresa contemplado en la normativa laboral como ámbito de la prestación de servicios del trabajador y la compleja e imparable realidad empresarial que caracteriza la situación actual.

Y es que el modelo normativo de empresa que ha servido como centro de imputación normativo, esto es, como punto de referencia para aplicar las normas laborales responde a un esquema socioeconómico propio de

¹ Multinational and the Antiquities of Company Law, Mod. Lr (1983), p. 320.

una época muy distinta a la actual, deviniendo así inadaptado a los vigentes problemas de la realidad empresarial. En este sentido, la doctrina ha llamado la atención sobre cómo, pese a que ya a finales de la década de los setenta se vislumbraban las grandes transformaciones del modelo empresarial, el legislador del Estatuto de los Trabajadores acoge el concepto más clásico de empresa, propio del modelo fordista imperante desde el siglo pasado². Se han señalado diversos caracteres que definen a este modelo clásico y, así, entre otros, cabría destacar: cada empresa tiende a controlar todo el ciclo productivo³, las empresas son autónomas y en las relaciones externas con otras empresas se realizan conforme al principio de igualdad, y por último, la tercera nota que caracteriza a este modelo es que cada empresa controla a sus trabajadores, siendo éstos los que intervienen en su ciclo productivo. Pues bien, este germen histórico, ampliamente conocido, que delimita la configuración inicial de la empresa y de sus relaciones con otras empresas y con sus trabajadores, ha marcado su regulación desde la perspectiva del Derecho del Trabajo.

En contraposición con este modelo fordista-taylorista de empresa, del que el ordenamiento laboral sería tributario, aparecen nuevas formas de organización empresarial que recurren habitualmente a la externalización de cada vez más fases del ciclo productivo, que se integran en redes empresariales y otras estructuras empresariales complejas y que, en definitiva, se alejan cada

² Estos elementos también se han predicado de la concepción clásica de empresario. En este sentido, CRUZ VILLALÓN (1999: 35-36) resume en seis notas las características del modelo clásico de empresario: 1) El sujeto titular de la organización empresarial es una persona física o jurídica simple que se presentaría como el dueño de la empresa. 2) Esa persona sería el titular de la organización empresarial. 3) Se trataría de una persona autosuficiente financieramente. 4) A través de su actividad empresarial, el empresario controlaría todo el ciclo productivo. 5) El empleador actuaría igualmente con plena autonomía en sus relaciones externas con otras empresas. 6) El empresario establece relaciones directas y controla de forma inmediata la fuerza de trabajo, al tiempo que son exclusivamente sus asalariados quienes participan directamente en la transformación del producto.

³ Esta idea de que la empresa, para ser considerada como tal, ha de desarrollar todas las fases del proceso productivo ha sido considerado una falacia que vicia todo el método de análisis de los grupos porque constituye una premisa que no es cierta. En este sentido, la doctrina italiana se ha ocupado extensamente del mito de la unidad del ciclo productivo. Sobre este particular, *vid.*, entre otros, MELIADÒ, G., 1980: 612-614; DE SIMONE, G., 1991: 83; y, TREU, T., 1997:

vez más de la imagen de la empresa tradicional⁴. En esta realidad socioeconómica que se separa del concepto de empresa tomado como punto de referencia en la normativa laboral, se sitúan los grupos de empresa, como figura paradigmática de la ruptura del modelo normativo basado en la autonomía de la empresa frente a la realidad de una empresa “vinculada” a otra. En efecto, el fenómeno de los grupos comporta, sin duda, una desvertebración de algunas reglas clásicas del Derecho Laboral y hunde sus raíces en un proceso de transformación de la realidad con la que se maneja el legislador. La legislación laboral prácticamente ignora el fenómeno de los grupos y otras formas de descentralización productiva, que en la actualidad, constituyen paradójicamente el marco empresarial donde usualmente se desarrolla el contrato de trabajo. Continuamente se producen conflictos jurídicos, pero se desconoce qué incidencia pueden tener las vinculaciones empresariales en la concreta relación laboral. Técnicamente en este caso, la relación laboral se desarrolla en una empresa, pero el hecho de que esta empresa esté integrada en un grupo plantea algunas cuestiones complejas. En este punto, el intérprete se mueve en una suerte de zona gris en la delimitación de las nuevas formas de empresa donde el punto de referencia de la legislación laboral, la empresa, se difumina en el grupo. Hay que tener en cuenta que estas formas de organización empresarial rompen radicalmente la dinámica de la consideración únicamente de la empresa como un ente aislado, que funcionaba como único centro de imputación de normas jurídicas básicamente con una comprensión bilateral de las relaciones de trabajo a través del mecanismo del contrato de trabajo que unía al empresario con su trabajador⁵. Desde la perspectiva laboral, ello ha provocado un cierto recelo por los cambios que los grupos

212 y ss.

⁴ A este respecto, las nuevas relaciones empresariales han supuesto una ruptura de la empresa autónoma y autosuficiente. Y es que en el actual contexto económico y tecnológico, difícilmente pueden controlarse todas las fases de la actividad productiva por lo que debe recurrirse a empresas externas. Ello conecta con el fenómeno de especialización de las empresas, que se limitan a desarrollar las actividades claves de la organización productiva y constituyen redes complementarias con otras empresas, obteniendo de este modo, importantes ventajas organizativas, economías de escala, etc. Desde la perspectiva laboral, destaca la tendencia a sustituir mano de obra interna con contratación de servicios. En relación con la compleja cuestión de las nuevas relaciones empresariales, *in extenso*, MANCINI, D., 1999.

y otras formas de organización empresarial suponen respecto al modelo de empresa y de tratamiento de la relación de trabajo clásicos. La necesidad de ir más allá del contrato de trabajo y tomar en cuenta la estructura empresarial supone todo un cambio de óptica en una disciplina tradicionalmente caracterizada por desentenderse de la figura del empresario.

Sin embargo, este cambio de óptica se impone puesto que cada vez existen menos empresas tradicionales, y más empresas integradas en grupos. El fenómeno es apreciable en las grandes sociedades, que tienen su propio grupo, pero también en las pequeñas y medianas, que recurren a esta forma de organización empresarial como mecanismo de diversificación o de acceso a determinados mercados o sectores, e incluso en el ámbito público, donde la Administración ha adoptado comportamientos semejantes a los de las empresas privadas⁶. A este respecto, las razones que han motivado su aparición y desarrollo como estructura empresarial son sobradamente conocidas y no parece oportuno extenderse sobre ellas. Baste con señalar que las exigencias de un sistema económico caracterizado por mercados internacionales, necesidad de grandes inversiones, evolución tecnológica constante, etc., plantearon nuevos retos a la estructura empresarial típica: la empresa societaria. En una primera escala de evolución, la empresa societaria trató de responder a estas nuevas condiciones mediante una expansión interna. Sin embargo, esta técnica pronto acarrió problemas porque, cuando el crecimiento de una empresa alcanzaba ciertos niveles, inmediatamente implicaba complejos problemas organizativos, resultaba ineficiente económicamente y suscitaba problemas de competencia. En consecuencia, surge una maniobra de expansión externa, donde una estructura empresarial adecuada son los grupos de empresas. Y es que los grupos permiten aprovechar tanto las ventajas de las grandes empresas como de las pequeñas. De un lado, la fragmentación empresarial supone obtener las propiedades de las pequeñas empresas, que tienen una estructura más flexible que les permite adaptarse con mayor facilidad a las crisis económicas cíclicas o a los aumentos y disminuciones de la demanda, y, de otro lado, combinar las ventajas de la gran

⁶ Para una análisis de la aplicación de la figura de los grupos de empresa al ámbito administrativo, *vid.* MORENO I GENÉ, J. 2002.

empresa, al establecerse relaciones de colaboración entre las organizaciones productivas. Así pues, con los grupos de empresas se logra alcanzar no sólo el objetivo de crecimiento empresarial a través de una gestión flexible, sino además otros fines como la limitación de riesgos, la ampliación de mercados y la diversificación de actividades empresariales⁷. De esta suerte, los grupos de empresa junto con el recurso a la descentralización productiva integran acaso, la principal estrategia de desarrollo empresarial en un contexto económico que exigirá una gran flexibilidad a las estructuras empresariales.

Y, de esta manera, conjugando las ideas anteriores, el estudio de la problemática jurídico-laboral de los grupos de empresa ha adquirido una importancia creciente en los últimos años, como consecuencia de que, por una parte son una estructura empresarial en expansión y, de otra parte, esta creciente realidad no se ajusta a la normativa. Precisamente, se trata ahora de abordar este “desajuste” desde la perspectiva particular de la gestión del personal laboral en las empresas que integran el grupo. De hecho, la brecha que se ha abierto entre realidad y normativa ha conducido a que, en la práctica, el grupo sea cada vez más un ámbito especial para el desarrollo de la relación laboral que funciona así, al margen de la regulación.

⁷ ENGRÁCIA ANTUNES, J. A., 1993: 12.

II.- Un acercamiento a la problemática jurídica de los grupos de empresa.

A partir de estas consideraciones generales, el análisis debe empezar por interrogarse sobre por qué se suscita una compleja problemática jurídica en torno a los grupos empresariales. La respuesta es a la vez simple y compleja. De entrada, podría constatarse que los grupos de empresa alteran muchos de los postulados y conceptos tradicionales en donde está acostumbrado a moverse el jurista.

En primer lugar, en nuestro sistema jurídico y económico, es un hecho que la personalidad jurídica separada y la limitación de responsabilidades de las sociedades capitalistas son conceptos nucleares. Precisamente, los grupos inciden directamente sobre estos conceptos. De este modo, una idea muy extendida es que los grupos son el exponente de una maniobra que permite desmontar o escapar de ciertas tutelas básicas y aprovechar determinados privilegios del ordenamiento jurídico. En este sentido, se ha destacado la creación de los grupos de empresa como una estrategia empresarial basada en la instrumentación de dogmas como el de la autonomía patrimonial de la persona jurídica.

En segundo lugar y enlazando con lo anterior, es preciso pues desmontar la imagen tópica de que los grupos de empresas actúan por la vía de hecho, sin tomar conciencia de que una de sus ventajas es precisamente esta normativa⁸. No se trata, por consiguiente, de una nueva versión del clásico problema de falta de adaptación de las estructuras normativas a la realidad socioeconómica, sino de un tema más complejo. Si bien, como se ha visto más arriba, tampoco puede desconocerse que el desajuste de la regulación a una realidad práctica muy distinta a la prevista en la norma, ha creado disfunciones importantes. Así, por ejemplo, aunque este fenómeno se aprecia igualmente en otros sectores del ordenamiento, es patente como la actual

⁸ Con esta crítica se pretende resaltar que ciertas aproximaciones metodológicas, que han seducido a una parte de la doctrina, resultan reductivas porque presentan a los grupos como un puro hecho, una realidad económica y se olvidan de que *“los grupos no son concebibles sin un cierto contexto jurídico, son impensables sin el principio de autonomía jurídica de la sociedad”*. (LYON-CAEN, A., trabajo inédito).

regulación laboral continúa anclada en una visión clásica de la relación de trabajo, en la que el empresario contratante se hallaba perfectamente identificado y en el que la prestación de servicios se producía en el marco de una empresa aislada⁹. De esta suerte, prácticamente todo el Derecho del Trabajo está concebido para una “única empresa” y no tiene en cuenta la incidencia de las vinculaciones empresariales. Los grupos de sociedades vienen a romper justamente esta imagen tradicional del empresario y de la empresa.

Pero es que además, en tercer lugar, los grupos de empresa plantean un reto adicional por su gran capacidad de adaptación, con lo cual el Derecho debe operar sobre una realidad cambiante y compleja, no susceptible de ser reconducida a una unidad simple. En efecto, hay que hacer notar que esta característica de los grupos empresariales incide directamente sobre uno de los dogmas clásicos de la concepción del Derecho positivista, la certeza jurídica. El hecho de que normalmente los conceptos jurídicos se construyan sobre la base de la certeza e inmodificabilidad de los sustratos choca con la denominada capacidad de adaptación de los grupos. Es decir, el Derecho se ve obligado a adaptarse a una sustantividad incierta, sobre la cual los postulados clásicos del sistema positivista continental resultan inadecuados.

Esta última nota va a tener una relación directa con la problemática de la elección del tratamiento de los grupos desde una perspectiva jurídica¹⁰. A este respecto, conviene examinar, en primer lugar, el tratamiento legislativo de los grupos de empresa. Y ello por dos razones. De un lado, porque es tradicional afirmar que gran parte de la culpa de las cuestiones problemáticas que suscitan los grupos de empresa trae su causa de una regulación insuficiente y dispersa. De otro lado, porque el problema que suscita la aplicación de una normativa que está pensando en otro tipo de empresa distinta a los grupos no se entiende bien si no nos situamos en las características del modelo normativo, y que constituyen

⁹ En una obra ya clásica, CATALA (1980: 119) desarrolla la idea de que, aunque este principio sufre atenuaciones, el Derecho del Trabajo es básicamente indiferente a la forma de organización jurídica de la empresa. No obstante, en mi opinión, más que de indiferencia, podría decirse que la normativa laboral está pensando aún en un determinado tipo de empresa.

¹⁰ Sobre la confrontación del modelo contractual y orgánico en el tratamiento de los grupos, y la experiencia comparada en los países que han optado por uno y otro, *vid.* FERNÁNDEZ MARKAIDA, I., 2001.

un punto de partida ineludible para comprender la problemática de los grupos.

III.- Los intentos de aprehensión jurídica de los grupos de sociedades.

3.1.- La inexistencia de un único concepto normativo de grupo de sociedades y las lagunas de protección.

La normativa sobre los grupos de sociedades se caracteriza por su dispersión entre las diferentes ramas tradicionales del ordenamiento jurídico. En efecto, aunque acaso la noción básica de grupo en nuestro ordenamiento se halla en el art. 42 C. co.¹¹, que ha sido empleado generalmente como norma de remisión, no puede afirmarse ni mucho menos que exista un régimen legal unificado, sino que, en cambio, hallamos referencias puntuales a los grupos de empresa en ámbitos del Derecho Mercantil¹², del Derecho

¹¹ Concretamente, en relación con la centralidad que a estos efectos ha adquirido el artículo 42 del C. co. se llama la atención sobre que *«el artículo citado se ha convertido en el concepto definitorio de “grupo de sociedades”, ..., se atribuye a la ubicación del mismo en el Código de Comercio, cuerpo central de la legislación mercantil la responsabilidad de haber propiciado ese efecto reflejo»* (TERRADILLOS ORMAETXEA, 2000, a: 32).

¹² La legislación mercantil se ocupa, por ejemplo, de la regulación de los grupos de empresa en el art. 4 de la Ley del Mercado de Valores 24/1988, de 28 de julio, en el artículo 42 del Código de comercio (reformado por la Ley 19/1989, de 25 de julio), en la Ley 12/1991, de 29 de abril, que regula las Agrupaciones de Interés Económico, en el artículo 8 de la Ley de Defensa de la Competencia, en el artículo 87 de la Ley de Sociedades Anónimas (Real Decreto Legislativo 1564/1989, de 22 de noviembre), en la legislación concursal y en la legislación sobre entidades financieras, entre otros.

¹³ Existe una referencias a los grupos de empresa en el artículo 15 de la Ley de Contratos de las Administraciones públicas (Ley 13/1995, de 18 de mayo).

¹⁴ A título meramente enunciativo cabría citar la Ley reguladora de los derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de dimensión comunitaria (Ley 10/1997, de 24 de abril), el art. 16.5 LPL, el art. 9.1 del Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, sobre personal de alta dirección, el art. 16.5 de la Ley 8/1987, de 8 de junio, de Planes y Fondos de pensiones y los arts. 74 a 78 del RD 1859/1999, de 15 de octubre que lo desarrolla.

¹⁵ Junto a las clásicas directivas en materia de régimen contable (por ejemplo la séptima directiva 83/349/CEE, sobre cuentas consolidadas), han existido diversos proyectos y anteproyectos como el Anteproyecto de Directiva Comunitaria sobre la armonización del régimen jurídico de los grupos en el marco de la CEE, que no han visto finalmente la luz. En cuanto, al Proyecto de

Administrativo¹³, del Derecho Laboral¹⁴, del Derecho comunitario¹⁵, etc. Con esta disgregación, más que un estudio descriptivo de cada una de estas normas, a mi juicio, resulta más adecuado sintetizar las conclusiones de un análisis más general de la normativa española que regula el fenómeno de los grupos. Concretamente, podrían destacarse, tres notas en la intervención legislativa, que se define por su carácter limitado, selectivo y tuitivo.

a) La intervención del legislador es, en primer lugar, una intervención limitada. Y ello porque cada regla delimita una noción de grupo a los solos efectos de aplicar las consecuencias concretas previstas en esta normativa particular. Este carácter fragmentario suscita la cuestión de si se trata de una elección consciente del legislador de no dotar al grupo de un tratamiento jurídico completo y unitario. Al respecto, varias pistas hacen suponer que ésta no es una opción descabellada. En este sentido, no puede desconocerse que el grupo de empresas constituye una estrategia empresarial adecuada en un contexto de globalización de la economía. La razón es que la estructura de grupo permite una concentración de poderes y capitales y, al mismo tiempo, una diversificación y reducción de los riesgos empresariales. Por tanto, en un mercado competitivo, el legislador puede promover la libertad de organización empresarial con una postura abstencionista en la regulación del grupo de empresas. No obstante, en la práctica, el peligro de esta opción legislativa es, en palabras de MONEREO PÉREZ, una cierta “desregulación relativa” que dejaría en manos de la parte fuerte (el grupo) la determinación de la relación jurídica, en este caso de la relación jurídico laboral.

b) Al hilo de esto se pone de manifiesto una segunda nota. La regulación de los grupos de empresa en nuestro ordenamiento se caracteriza por su carácter selectivo¹⁶. Es decir, sólo determinados aspectos del grupo de

estatuto de la sociedad anónima de 13 de mayo de 1975 (arts. 223-240), que contenía disposiciones importantes en materia de grupos, recientemente se ha publicado el Reglamento núm. 2157/2001, de 8 de octubre, por el que se aprueba el Estatuto de la Sociedad Anónima Europea, donde sin embargo, el régimen jurídico de los grupos se ha visto seriamente reducido. El debate se ha visto impulsado desde el ámbito científico por propuestas como las del *Forum Europaeum*. Un panorama claro de esta evolución, puede verse en FERNÁNDEZ MARKAIDA, I, 2001. Para una valoración crítica de las propuestas del Forum, vid. EMBID IRUJO, J.M., 2003: 221 y ss.

¹⁶ MONEREO PÉREZ, J. L., 1997: 103-104.

empresas son regulados por el Derecho: aspectos contables, ciertos elementos fiscales, recientemente ciertos aspectos en la regulación concursal, etc. Se trata, en definitiva, de referencias normativas más o menos aisladas¹⁷.

c) Finalmente, la intervención legislativa se caracteriza generalmente por su naturaleza esencialmente tuitiva para la protección de los intereses de terceros¹⁸. No obstante, conviene hacer hincapié en que, junto a un grupo mayoritario de normas tutelares, no puede desconocerse que la normativa de los grupos tiene una doble faz, porque en ocasiones también se tutela y promueve el interés del grupo¹⁹.

3.2.- Las insuficiencias normativas y la aproximación jurisprudencial a los grupos de empresas. Algunas críticas.

Calificada la intervención legislativa de limitada, selectiva y tuitiva, la cuestión que se plantea inmediatamente es qué ocurre fuera de los supuestos expresamente regulados. La conclusión que se extrae es que el legislador no resuelve adecuadamente el problema metodológico del tratamiento jurídico

¹⁷ A este respecto, MONEREO explica que: «Este carácter diversificado y fragmentario de la ordenación jurídica de los grupos de empresa (reflejo de una no siempre bien explicitada funcionalización del fenómeno atendiendo a las exigencias de cada sector del ordenamiento y a las de cada institución jurídica de referencia), determina que el Derecho de los grupos de empresa adquiera la fisonomía y estructura de un “polisistema” jurídico compuesto de una amplia variedad de “micro-sistemas” lo que supone una mayor complejidad del objeto a conocer y comporta la necesidad de superar los esquemas de explicación simple, adoptando un método de complejidad y de impronta inevitablemente pluralista e interdisciplinar» (1997: 213-214).

¹⁸ Ciertos autores aluden a una cierta mitología en el tratamiento jurídico de los grupos, que se caracterizaría por pensar que el interés de los accionistas minoritarios y de los terceros está automáticamente lesionado, por presuponer el carácter necesariamente fraudulento de los grupos de empresa y, finalmente por una idea subyacente de proteger a las minorías frente a las mayorías. HANNOUN, C., 1991: 5.

¹⁹ Esta idea enunciada por HANNOUN, ha sido desarrollada en nuestra doctrina por MOLINA NAVARRETE, (1999: 16-17) que, a este respecto, cita una serie de políticas jurídicas protectoras de la organización unitaria de grupo tales como «exención de normas prohibitivas de la competencia ex art. 85 T.C.EE; introducción de normas favorables a la circulación en el seno de los recursos productivos (...); diversificación de los agentes y niveles contractuales, seleccionado y ampliando los sujetos legitimados y las unidades de negociación previstos en el art. 87 ET; favor hacia la “normalización” de prácticas financieras, crediticias y bancarias en otro caso consideradas “anómalas” y ventajas fiscales».

de los grupos porque su intervención es parcial. Justamente, este carácter incompleto de la regulación será la causa de que la jurisprudencia intente rellenar estas lagunas de protección recurriendo a diversas técnicas: levantamiento del velo, utilización del concepto de empresario que hace referencia a las comunidades de bienes como entes desprovistos de personalidad jurídica que, sin embargo, pueden ser receptores de la prestación de servicios. Sin embargo, esta perspectiva presenta importantes limitaciones.

En efectos, los problema que presentan esta aproximación jurisprudencial pueden sintetizarse en tres aspectos:

a) La jurisprudencia laboral, ha empleado un sistema de indicios o notas a partir de lo cual se pretende delimitar los supuestos en los que debe prescindirse de la autonomía jurídica de las empresas vinculadas para otorgar, en el caso del Derecho del Trabajo, protección a los trabajadores. Estas notas serían la dirección unitaria, como concepto definidor del grupo²⁰, la confusión de patrimonios, la confusión de plantillas y la apariencia externa de unidad. La conjunción de estos elementos, que pondrían de manifiesto una actuación unitaria del grupo²¹, permitiría una valoración global del grupo frente al

²⁰ Hay que tener en cuenta que el criterio de dirección unificada, como relación de dominación que unifica el grupo a efectos normativos, responde a un determinado entendimiento de los grupos de sociedades provenientes de la regulación alemana. El referente legislativo especial sobre el Derecho de los grupos viene constituido por la ley alemana de 6 de septiembre de 1965 (*Aktiengesetz*). Ciertamente, aunque esta ley no se ha seguido directamente en nuestro ordenamiento, el “modelo alemán” de definición de los grupos ha tenido una poderosa influencia en su tratamiento jurídico. El legislador alemán establece una diferenciación entre grupos de hecho y grupos de derecho. Estos últimos quedan sometidos a la ley por medio de un contrato de dominación. El modelo de separación entre estos dos tipos de grupos ha fracasado, razón por la cual, esta normativa no ha sido imitada en el Derecho comunitario. No obstante, la definición de los grupos que realiza el legislador alemán sí ha ejercido una gran influencia en la doctrina, legislación y jurisprudencia europea. La noción de grupo en el Derecho alemán se basa en dos elementos: la dependencia de la filial y la unidad de dirección del grupo. En un primer momento, el elemento de dirección unitaria se refleja primeramente a través de la noción de control accionario, y más modernamente, a través del concepto de influencia dominante, en el que se incluyen vínculos contractuales, financieros y personales. Con ello se evidencia una evolución en los parámetros utilizados por el legislador que se fija no tanto en la estructura como en el funcionamiento del grupo. En todo caso, para la diferenciación entre la noción de dirección unitaria y control, vid. EMBID IRUJO, J. M., 2003: 8 y ss.

²¹ Recogiendo estas ideas, *vid.* STSJ de la Comunidad Valenciana de 6 de febrero de 2002 (AS. 3405) y STSJ de Cataluña de 5 de marzo de 2002 (AS. 1563).

punto de referencia tradicionalmente ligado a la personalidad jurídica y que se viene colocando en las empresas integrantes del mismo. Sin embargo, un primer problema es que la jurisprudencia no aclara si estos indicios sirven para delimitar al grupo como sujeto jurídico relevante jurídicamente o implican la atribución de responsabilidades al mismo. Además, el problema aparece frecuentemente en la práctica, cuando los grupos actúan de forma independiente en unos casos y de forma conjunta en otros. La solución en este caso dependerá de la valoración concreta del juzgador. La lectura de la jurisprudencia social sobre grupos de empresa revela que no existen pautas claras al respecto y denota, en definitiva, falta de seguridad jurídica. Los indicios se entrecruzan y pueden servir para apoyar una determinada solución y la contraria en el caso siguiente.

b) En segundo lugar, los intentos de definición del grupo, con la identificación de una serie de notas que lo caracterizan se realizan en una primera etapa a partir de lo que podemos denominar “patología del grupo”. Esto es, los primeros intentos de subjetivación jurídica del grupo se realizaron a partir de técnicas como las del levantamiento del velo, en una vertiente claramente jurisprudencial, persiguiendo la responsabilidad solidaria en supuestos de grupos fraudulentos o ficticios. Sin embargo, estas teorías tradicionalmente correctoras de un uso desviado de la persona jurídica, resultan claramente insuficientes porque, como puede comprenderse fácilmente, se trata de instituciones perfiladas para grupos fraudulentos y, paradójicamente, los aspectos más importantes y complejos se producen precisamente con los grupos “lícitos”. De esta suerte, uno de los problemas que se arrastra en el tratamiento jurídico de los grupos, y que aún no se ha eliminado del todo, es que toda la construcción inicial de los grupos se realiza pensando en grupos fraudulentos.

c) En tercer lugar, los intentos de aprehensión de grupo han perseguido un objetivo equivocado. Una pauta muy común es la de reducir los problemas que plantean los grupos a un problema de empresa, con una dicotomía clásica: o las vinculaciones empresariales no se consideran relevantes y se aplica la normativa laboral como si se tratase de empresas aisladas; o bien, el grupo debe ser aprehendido como si se tratase de una empresa unitaria, prescindiendo de la separación formal de las distintas personas jurídicas.

Tras esta consideración lo que se esconde es una resistencia a abandonar el modelo típico de empresa y de empresario asumidos en la normativa laboral y que permite al intérprete manejarse con referentes (de empresa y de empresario) perfectamente conocidos. Con lo cual, si nos fijamos, el círculo se cierra, pues volviendo al inicio de la reflexión, en una situación en la que el grupo se mueve fuera del marco legal preestablecido, en muchas ocasiones, los intentos de aprehensión del grupo se han centrado paradójicamente en la búsqueda de criterios que permitan identificarlo nuevamente dentro de los parámetros clásicos y, en consecuencia, sujetar al grupo a la normativa laboral.

A la vista de este panorama, no es de extrañar que desde diversos ámbitos se haya reclamado una consideración más adecuada de los grupos como nueva forma de organización empresarial. Y en relación con lo anterior, el tratamiento jurídico del grupo no pueden realizarse sobre los parámetros clásicos. En este punto es preciso sacrificar seguridad jurídica por una mayor aproximación a la realidad. Además, a mi juicio, la solución de los problemas suscitados por los grupos pasa por una estrategia combinada que incida cuanto menos, en los siguientes puntos: primero, en el replanteamiento de ciertas interpretaciones (ap. IV), segundo, en una intervención legislativa que clarifique en mayor medida aspectos problemáticos de la relación laboral en los grupos (aps. V a VIII) y, en tercer lugar, una activación de los mecanismos de negociación colectiva y de participación de los trabajadores en los grupos (aps. IX y X).

IV.- El replanteamiento de ciertas interpretaciones para una consideración adecuada de los grupos de sociedades.

Sin embargo, la adecuada aprehensión del grupo ha de pasar antes necesariamente por la superación de ciertos aspectos que han venido caracterizando el tratamiento de los grupos, y singularmente el tratamiento jurídico-laboral. En efecto, el Derecho del Trabajo se ha caracterizado por vivir de espaldas a la realidad, con una marcada ignorancia, cuando no, con una clara desconfianza hacia todos aquellos fenómenos empresariales que se alejen del modelo de empresa típica en que está pensando el legislador. En este sentido, una consideración, a mi juicio, adecuada de los grupos debería pasar por lo menos por la superación de tres aspectos erróneos en el tratamiento de los grupos: en primer lugar, la necesidad de desligar la consideración del grupo de la perspectiva del fraude (ap. 4.1); en segundo lugar, no condicionar todo el tratamiento del grupo al sistema de indicios construido para la imputación de responsabilidades (ap. 4.2.) y, en fin, no establecer una óptica excluyente (grupo o empresa) en la incidencia del grupo, sino considerar a éste como ámbito particular de las relaciones laborales (ap. 4.3).

4.1.- La separación de aspectos patológicos y fisiológicos en los grupos.

Así, en un primer nivel de reflexión, debe tenerse en cuenta que, en un primer momento todo el tratamiento jurídico de los grupos se ha construido alrededor del problema de la persona jurídica. Es importante remarcar la idea de que los grupos de sociedades aparecen como una forma de instrumentación de la persona jurídica, que aprovecharían dos principios básicos del Derecho Mercantil, como son la autonomía de la persona jurídica y el de la limitación de responsabilidades de las sociedades capitalistas. Sin embargo, no puede pasarse por alto que la limitación de responsabilidades que caracteriza la sociedad anónima, como forma arquetípica de persona jurídica ha constituido la base de desarrollo de la economía capitalista.

Por tanto, debe partirse de la idea de que admitida la licitud de los grupos, como forma suprema de evolución de las sociedades capitalistas, debe dotarse a éstos de un tratamiento jurídico adecuado. Tratamiento que pasa, a mi juicio, por una distinción cuidadosa entre los supuestos patológicos, en los que el grupo se convierte en un entramado de relaciones empresariales

que tienden a eludir responsabilidades, de los supuestos de grupos lícitos. De hecho, en esta línea, la más reciente interpretación jurisprudencial ha optado decididamente por limitar la aplicación indiscriminada de doctrinas como las del levantamiento del velo, por sus efectos perniciosos desde la perspectiva económica, reservando su aplicación a los supuestos de actuaciones patológicas de los grupos. Y, justamente, con ello se pone de manifiesto que un foco importante de problemas es el de qué régimen aplicar en los supuestos de grupos “lícitos”. En este sentido, no cabe olvidar que, tradicionalmente, se ha otorgado relevancia jurídica al grupo tan sólo en supuestos de fraude o utilización abusiva de la persona jurídica. Pero, con la extensión de la problemática laboral que suscitan los grupos de empresa, este panorama se enturbia y pronto se comprueba la idea de que fuera de los típicos supuestos de fraude, el grupo también puede tener una incidencia directa en las relaciones laborales. No puede sostenerse ya que cuando el grupo no tiene una estructura fraudulenta, no resulta relevante para las relaciones laborales. Lo que ocurre es que en este caso, la relevancia del grupo plantea grandes retos y deberá construirse desde parámetros distintos a los del levantamiento del velo.

4.2.- La necesidad de limitar el sistema indiciario como método general de resolución de problemas.

Enlazando con lo anterior, una segunda línea por la que debe discurrir el tratamiento jurídico-laboral de los grupos de empresa, es no condicionar todo el tratamiento jurídico de los mismos al sistema de indicios elaborado para la imputación de responsabilidades. El planteamiento clásico en la jurisprudencia suele aplicar el catálogo de indicios para determinar si el grupo debe ser tenido en cuenta como realidad empresarial. Esta doctrina, con la extensión de la problemática laboral de los grupos se ha mostrado inadecuada e insuficiente. Inadecuada porque la relevancia de los indicios puede ser distinta y no cabe exigir una fuerte integración empresarial o la identificación del grupo como empresario para sancionar determinadas conductas. Insuficiente, porque el sistema de indicios está pensado para la imputación de responsabilidades y no ofrece una respuesta específica para otras cuestiones.

Y es que la indicada insuficiencia de esta doctrina se comprueba incluso en supuestos donde la relevancia del grupo está fuertemente conectada con conductas fraudulentas o abusivas. Piénsese, por ejemplo, en la encadenación de contratos temporales utilizando la estructura empresarial del grupo. En este supuesto, como se expuso en su lugar, lo importante es determinar si existe fraude en la contratación y no tanto, si el grupo en concreto reúne los indicios para el levantamiento del velo, por lo que carece de sentido exigir la concurrencia de todos y cada uno de los indicios del levantamiento del velo. Algo similar ocurre en materia de pactos de prueba, que pueden ser declarados nulos cuando el empresario ha tenido conocimiento de la aptitud del trabajador como consecuencia de una anterior contratación en otra empresa del grupo. La jurisprudencia atiende sobre todo a la concurrencia de los indicios típicos de grupo, que permitan configurar a éste como único empresario. En su lugar, parece más lógico centrar la atención en el dato del conocimiento empresarial previo de las aptitudes del trabajador que ha prestado sus servicios en otra empresa del grupo y prescindir de otros indicios que, en el caso concreto, pueden ser meramente intrascendentes.

Pero es que, además, estrechamente ligada a la cuestión anterior, la aplicación de un sistema de indicios concebido inicialmente para la imputación de responsabilidades va traer consigo un efecto importante y que merece alguna reflexión ulterior. En la práctica, se consagra la idea de que toda aquella medida que vaya más allá del marco de la empresa puede generar una responsabilidad solidaria del grupo, fenómeno al que coadyuva el hecho de que el significado de cada indicio no sea claro. Múltiples ejemplos corroboran esta interpretación, entre ellos desde la consideración de la negociación colectiva en el grupo o la movilidad de trabajadores entre empresas del grupo como indicios de que el grupo es, en realidad, una única empresa que debe responder solidariamente. A mi juicio, sin embargo, esta interpretación no es aceptable por dos razones. En primer lugar, por los efectos perversos a que puede conducir esta idea que, a la postre, puede suponer que el grupo de empresas se vea condicionado para establecer una negociación colectiva, un plan de pensiones o reubicar al trabajador en otras empresas del grupo, que de facilitarse en el grupo, pueden volverse contra el mismo por el riesgo de verse sujeto a una responsabilidad. En segundo lugar, este modo de enfren-

tarse al problema deja a la luz nuevamente una falta de entendimiento del grupo como organización empresarial. No cabe duda de que el tratamiento jurídico-laboral de los grupos ha de tener en cuenta que en el grupo son frecuentes actuaciones comunes, intercambios, operaciones financieras, pero no puede perderse de vista que éstos son fenómenos connaturales al grupo, es decir, que van ligados a la existencia y dinámica del mismo, y no parece razonable considerar a los mismos como indicativos de una actuación fraudulenta.

4.3.- El grupo como ámbito particular de las relaciones laborales.

Con todo, no puede desconocerse que el grupo puede perseguir lograr ciertos objetivos de flexibilidad aprovechando la integración empresarial, los vacíos de regulación y las ventajas derivadas del reconocimiento de una pluralidad de empresas. Es un lugar común en la doctrina y en la jurisprudencia, la afirmación de que el Derecho laboral no puede ser ajeno a esta realidad y, por ello, en determinados casos debe considerar la unidad empresarial subyacente en los grupos. Por esta razón, en algunas ocasiones, deberá realizarse una interpretación que desconozca el dato formal de la pluralidad de empresas para facilitar la aplicación de objetivos perseguidos por la normativa laboral.

El problema se traslada a determinar en qué casos debe primar este elemento estructural, es decir, los supuestos generales donde el grupo debería ser considerado como un ámbito unitario de las relaciones laborales. En síntesis podrían extraerse una serie de líneas directrices de la relevancia del grupo en el marco de las relaciones laborales individuales. La primera idea que conviene sentar es que la pertenencia de una empresa a un grupo no es justificación suficiente para considerar al grupo como entidad única. Ha de darse un elemento adicional, que podría encontrarse, a mi juicio, en dos casos principales:

a) Cuando la estructura del grupo se utiliza con finalidades fraudulentas o abusivas. Estos casos son los más explícitos porque la lógica del fraude permite una consideración unitaria del grupo con base en el artículo 6.4 del C.c.

b) Cuando el interés jurídico de una norma, exija una consideración uni-

taria del grupo.

Los casos de fraude (ap. a) resultan mucho más claros y, en realidad, no plantean especiales problemas, en cambio, la referencia al objetivo de la norma es mucho más difusa (ap. b). Estos supuestos, son los que suscitan mayores dificultades por diversos motivos. En primer lugar, porque debería ser el legislador el que especificara en cada caso, mediante una regulación expresa, cuando el objetivo de una norma exige una consideración global del grupo. Sin embargo, como se ha indicado más arriba, la normativa laboral mantiene un concepto anticuado de empresa como ámbito de la prestación de servicios del trabajador y, tan sólo de forma excepcional, contiene referencias normativas a los grupos. Ello obliga a los intérpretes de las normas a una ardua y, sobre todo, insegura labor: la de identificar en cada caso el interés jurídico de cada norma aplicable al grupo y delimitar si la regla se ve afectada por el hecho de que la prestación de servicios se realice en una empresa de grupo. Al hilo de lo anterior, se comprenden las otras dificultades. Así, en segundo lugar, porque la razonabilidad de estos supuestos puede ser más discutible y dar más juego a opiniones diversas (basta pensar en la polémica sobre el ámbito de referencia de las medidas de reestructuración empresarial en el grupo). En tercer lugar, la selección del marco (empresa o grupo) que se debe aplicar no atiende sólo a fines de carácter tuitivo para el trabajador, sino que también puede dirigirse a propiciar objetivos de flexibilización empresarial. En consecuencia, habrá que pensar que cuando se parta de una visión unitaria del grupo no siempre se buscará atribuir un efecto negativo al grupo.

Las consideraciones anteriores han puesto sobradamente de manifiesto la necesidad de analizar específicamente el tratamiento jurídico-laboral de los grupos de sociedades. No obstante, la amplitud del tema revela la necesidad de abordar tan sólo una serie de puntos clave en relación con las particularidades de la relación laboral de un trabajador que desarrolla su vida laboral en una empresa integrada en un grupo (ap. V), los supuestos de movilidad de trabajadores entre empresas del grupo (ap. VI), medidas de reestructuración en el ámbito de las empresas agrupadas (ap. VII) y, finalmente, el régimen de responsabilidad empresarial aplicable a los grupos (ap. VIII). La intención no es la de establecer conclusiones definitivas sino, de acuerdo con el objetivo

que anima esta publicación, contribuir al debate sobre el tema.

V.- Algunas particularidades en la relación laboral de un trabajador en una empresa del grupo.

En un inicio, es posible constatar que la mayoría de los estudios doctrinales se han centrado en estos supuestos de incidencia directa del grupo, dejando en un segundo plano aquellos casos donde la relevancia del grupo como estructura empresarial era más difusa. De este modo, se ha primado el tratamiento de los supuestos de circulación o de reestructuración, desdeñando los casos de incidencia indirecta. Quizás la idea que se ha escondido detrás de estos planteamientos es la de que en los supuestos donde el trabajador presta sus servicios para una empresa integrada en el grupo, pero donde no existía una incidencia directa del grupo, la relación laboral se desarrollaba dentro de los moldes usuales, como si se tratara de una empresa aislada. Sin embargo, este planteamiento no se corresponde totalmente con la realidad. Ciertamente en los supuestos en que el trabajador se ve sometido a procesos de circulación o de reestructuración en el ámbito del grupo, la relevancia de la estructura empresarial es más clara. Pero esto no implica que en los casos donde no existe una incidencia directa del grupo en la relación laboral individual, la forma de organización empresarial no tenga significación para el trabajador. El problema se centra, como se verá con mayor detalle, en determinar de qué forma y en qué casos.

De entrada, ha de advertirse que la relevancia del grupo en una relación laboral que se va a desarrollar exclusivamente en el marco de la empresa contratante es uno de los puntos más controvertidos en el tratamiento del grupo. Las razones son varias y están interrelacionadas. En primer lugar, como ocurre con todos los aspectos relacionados con los grupos de empresa, se trata de un tema arriesgado pues dada la falta de referentes legales en la materia, el intérprete carece en muchas ocasiones de asideros donde fundamentar su interpretación. En segundo lugar, la complicación específica que se produce en el supuesto analizado en este capítulo se comprende fácilmente si se considera que los trabajadores sólo suelen recurrir en supuestos de extinción de la relación laboral, por lo que en muchos casos, la problemática de la gestión

del personal laboral no trasciende y se carece de directrices. Asimismo se ha de tener en cuenta que, en general, la jurisprudencia se ha centrado casi exclusivamente en la óptica de imputación de responsabilidades, sin ofrecer una respuesta satisfactoria en muchas otras de las cuestiones que plantean los grupos de empresa, lo que tiene como consecuencia lógica el que se susciten dificultades por la adaptación de esta doctrina a la gestión del personal en las empresas del grupo.

Las anteriores dificultades obligan a una tarea de “construcción” del Derecho de grupos. Y ello incluso cuando existen referencias normativas. En este sentido, sirva de ejemplo la regulación contenida en la normativa sobre incentivos de contratación, que constituye una de las excepciones del legislador a no considerar los grupos de sociedades. En efecto, desde hace varios años, los programas de regulación de empleo limitan la posibilidad de acceder a determinadas subvenciones o incentivos a los grupos, en razón de que se produciría un uso desviado de estas subvenciones en los supuestos en que una sociedad del grupo contratara a trabajadores y, posteriormente, pretendiera beneficiarse de iguales incentivos mediante la contratación del mismo trabajador en otra sociedad del grupo. La incidencia en el grupo en estos casos puede enunciarse desde una regla simple: a determinados efectos el grupo de empresas se convierte en un ámbito funcional unitario donde valorar determinadas conductas y aplicar ciertas reglas.

Tan es así, que también en esta materia, la existencia del grupo de empresas ha sido empleada en sentido contrario, es decir, para considerar que no se había producido fraude en determinadas contrataciones subvencionadas. En este sentido, pueden verse dos interesantes sentencias²² del orden contencioso-administrativo, donde se discutía el incumplimiento empresarial de una de las condiciones para mantener los incentivos a las nuevas contrataciones, en concreto, que se había producido una disminución de la plantilla. La empresa rechazaba esta consideración y el Tribunal le da la razón, sustentando el argumento de que no han existido bajas laborales reales porque los trabajadores causaron alta en otra empresa del grupo, por lo que, en realidad, existió un traslado del personal en el ejercicio de la facultad de libre organi-

²² SSTSJ de Madrid, Sala de lo Contencioso-Administrativo, de 1 de octubre de 1998 y de 25 de febrero de 1999 (Ref. Ar. 3979 y 3675).

zación empresarial.

Si nos fijamos, en estos pronunciamientos se sigue claramente una óptica funcional en la consideración del grupo en relación con los objetivos de política de empleo. En el supuesto de hecho, no existía una previsión legislativa específica, sin embargo, el Tribunal adopta un criterio basado en la finalidad perseguida por la norma para fijar el ámbito de referencia que debía tener el grupo. Este óptica funcional en la resolución de los problemas puede ser interesante para los supuestos de “olvidos”²³ del legislador, donde no se han previsto reglas aplicables a los grupos. Así, un criterio que podría proponerse es el de atender a la creación neta de empleo dentro del grupo (en relación con las reglas de incentivos a la contratación), y a la no desaparición de puestos de trabajo dentro del grupo (en relación con las reglas antiamortización).

VI.- La necesidad de un estatuto específico para los fenómenos de circulación de trabajadores entre las empresas del grupo.

Anteriormente se ha esbozado la idea de que el tratamiento de los grupos de empresa se halla fuertemente condicionado por la aplicación de los esquemas del levantamiento del velo y el tratamiento de los problemas desde la perspectiva casi exclusiva de la responsabilidad. Pues bien, un ejemplo significativo se suscita con los fenómenos de circulación de trabajadores entre empresas del grupo, que tradicionalmente se han contemplado como indicativos de una confusión de plantillas. En este punto, ya en su momento se dejó constancia de que una adecuada interpretación de este indicio pasa por entender que éste debe quedar reservado a ciertas conductas que impliquen un uso promiscuo de la mano de obra, por lo que, en principio, aplicando

²³ A este respecto, cabe señalar la previsión de la exclusión de las contrataciones realizadas dentro del mismo grupo no se ha generalizado en toda la regulación de incentivación a las nuevas contrataciones. Así, por ejemplo, GARCÍA MURCIA, (1999: 18) ha resaltado el olvido de la consideración del grupo a los efectos de exclusión en los nuevos contratos para el fomento de la contratación indefinida, cuando han existido despidos en el ámbito del grupo. *Id.*, asimismo, el art. 8 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, donde tampoco se contiene una exclusión específica de contrataciones de trabajadores despedidos de otras empresas del grupo.

un criterio estricto no puede considerarse que cualquier fenómeno de movilidad intragrupo constituya un supuesto de plantilla única, del que derive la conceptualización del grupo como empresa única. Habrá que ser muy prudente en la consideración de este indicio, pues una cosa es que, a determinados efectos, pueda establecerse la responsabilidad solidaria de los empresarios implicados por la movilidad intragrupo; y, otra, que ésta genere una responsabilidad solidaria de todo el grupo. En todo caso, dado que la elaboración jurisprudencial sigue siendo esencial para perfilar la licitud y efectos de la movilidad intragrupo, debe exigirse un mayor rigor en la conexión entre los efectos de la movilidad y el régimen de responsabilidad aplicable. Y ello sobre todo, porque la actual indeterminación afecta particularmente a los fenómenos de circulación que persiguen finalidades lícitas, pues se corre el peligro de que las empresas que han intentado garantizar los derechos de los trabajadores se vean sujetos a la misma responsabilidad (solidaria) que si se tratase de fenómenos de circulación fraudulentos.

Precisamente, al hilo de lo anterior, otra de las cuestiones problemáticas que plantean los fenómenos de circulación de trabajadores en el grupo está ligada a la prohibición de prestamismo laboral contenida en el artículo 43 del ET. A este respecto, ya en su momento se puso de manifiesto, que los Tribunales han flexibilizado la prohibición de cesión ilegal de trabajadores, aduciendo que en estos casos, no existe propiamente una operación interpositoria con fines especulativos, sino que en el grupo existirían razones organizativas que motivarían los cambios, pero manteniendo en estos casos una responsabilidad solidaria a estos efectos²⁴. Esta doctrina que tenía su razón de ser cuando la movilidad intragrupo era patrimonio exclusivo de altos cargos y trabajadores altamente cualificados, debe en cambio, ser revisada, en cuanto que estos intercambios afectan cada vez más a otro tipo de trabajadores, lo que suscita la necesidad de establecer ciertas garantías en este terreno.

Con ello se enlaza con el problema central que, sin duda, se traslada a determinar si la movilidad intragrupo entra dentro del poder directivo o, por el contrario, se requiere la aceptación del trabajador. Aunque la doctrina

²⁴ STSJ de Madrid de 4 de junio de 2002 (AS. 2508).

se encuentra muy dividida y el tema no ha sido resuelto claramente por la jurisprudencia, la posición que se defiende en este trabajo exige, como regla general, el acuerdo del trabajador. Esta idea tiene algunas implicaciones importantes en relación con las cláusulas de movilidad intragrupo contenidas en el contrato de trabajo o en la negociación colectiva, que en principio, son admisibles, pero donde deben respetarse ciertas limitaciones para evitar que se conviertan en cheques en blanco para el empresario. En concreto, y en tanto que no existe hoy en día una regulación específica, se defiende la aplicación en estos casos de movilidad intragrupo pactada en el convenio o en el contrato, del régimen de garantías previsto en el art. 39, 40 y 41 del ET. Estrechamente ligado a lo anterior está la cuestión de la negativa del trabajador, donde entiendo, debe atenderse a la conjunción de dos factores: por un lado, si existe cláusula de movilidad, y, por otro lado, el régimen de garantías establecido para el trabajador.

En todo caso, no se escapa que situar la movilidad intragrupo fuera del poder unilateral del empresario, y en consecuencia, del régimen estatutario previsto en los artículos 39, 40, 41 del ET, puede plantear problemas, sobre todo, porque la remisión a la voluntad contractual puede traducirse en la práctica en un reforzamiento de los poderes empresariales por la consabida situación de debilidad del trabajador en un nuevo contexto, donde como se ha visto, ésta no sólo afecta a altos cargos y trabajadores altamente cualificados. Consecuentemente, se abre paso la necesidad de una intervención legislativa que delimite el estatuto jurídico de los fenómenos de circulación de trabajadores en el grupo, clarificando determinados aspectos que hoy difícilmente pueden resolverse conforme al actual marco legislativo, tales como el régimen de responsabilidad, el encuadramiento jurídico de estas prácticas desde la perspectiva de la prohibición de prestamismo laboral contenida en el art. 43 ET, la garantía de la voluntad del trabajador, y en general, el estatuto del trabajador movilizad.

Por lo demás, en tanto el legislador no resuelva estas cuestiones, se permanece en un estado de indefinición que afecta a las tres formas típicas de prestación de servicios para otras empresas del grupo: la puesta a disposición del trabajador con carácter temporal, la cesión definitiva y la prestación simultánea. No es éste el lugar para exponer las múltiples facetas que pre-

senta cada una de estas formas de movilidad intragrupo, pero sí conviene recordar alguno de los puntos más sobresalientes.

a) Así, por lo que hace referencia a la primera, las principales cuestiones que suscita la cesión temporal de trabajadores en el grupo se plantean en relación con el régimen de responsabilidad y el estatuto del trabajador puesto a disposición, y más concretamente, con las condiciones de trabajo aplicables y la obligación de reincorporación al finalizar la cesión. Por lo que hace referencia al régimen de responsabilidad, aunque el tema suscita muchas dudas y no puede adelantarse nada con seguridad, pero parece que rige una responsabilidad solidaria durante el tiempo que dure la cesión. En relación con las condiciones de trabajo, fuera de los casos donde existan pactos contractuales o convencionales, parece que la solución más plausible, también con las debidas matizaciones, debe ser tener en cuenta el ámbito en el que se desarrollará la relación laboral, por lo que, en principio, cabría aplicar el convenio que corresponda al nuevo puesto de trabajo, manteniendo las condiciones más beneficiosas de origen contractual.

b) Mayores problemas si cabe, presenta la cesión definitiva de trabajadores entre empresas del grupo, que implica un cambio decisivo de la situación contractual y que ante la ausencia de regulación específica, se rige por mecanismos contractuales clásicos como la cesión del contrato, la novación extintiva o la suspensión del contrato anterior. Es bien sabido que cada una de estas vías jurídicas para articular la transferencia trae consigo un particular régimen jurídico. Ello supone, lógicamente que el estatuto del trabajador movilizado estará en función del mecanismo que se haya pactado. No cabe duda, por tanto, que el problema se suscita en los casos de ausencia de pacto. En esta materia, la jurisprudencia ha dado un gran juego al principio de estabilidad contractual, otorgando relevancia a la voluntad de las partes, aplicando principios civiles como la preferencia por la novación modificativa frente a la extintiva o, finalmente, atendiendo a la unidad empresarial del grupo. En este sentido, la tesis que se ha defendido es que la solución más adecuada en estos casos de ausencia de pacto, es entender que se prorroga el anterior contrato con una subrogación empresarial similar a la que opera en el art. 44 ET. Ahora bien, debe reconocerse que el mantenimiento del estatuto anterior no casa bien con una realidad práctica donde el trabajador se inserta en una

organización empresarial distinta. Así, habría que precisar que, en este caso, las condiciones de trabajo serían las de la empresa de acogida, con la particularidad de mantener las condiciones más beneficiosas de origen contractual.

c) En los casos de prestación simultánea para varias empresas del grupo, los problemas se centran en dos aspectos: sus efectos en el contrato de trabajo y la delimitación con otras figuras próximas como las contrata y subcontratas entre empresas del grupo. En cuanto a los efectos sobre el contrato de trabajo, la jurisprudencia ha considerado que en estos casos se está generalmente, ante un solo contrato de trabajo con una pluralidad de empresarios que responderían solidariamente. Ahora bien, debe tenerse en cuenta que, en la práctica y lo que es más frecuente, este régimen de responsabilidad puede ser distinto en los casos en que la prestación de servicios se articule mediante una contrata, pues ésta en principio sería lícita en el ámbito del grupo.

VII.- Los procesos de reestructuración en los grupos de empresas: hacia una separación de planos entre la empresa como ámbito de referencia de la valoración y el grupo como perímetro de las medidas de reubicación e información.

En cuanto a los procesos de reestructuración, debe llamarse la atención sobre el hecho de que los grupos son organizaciones empresariales dotadas de una gran flexibilidad, con capacidad para incorporar innovaciones tecnológicas y adaptarse a las condiciones económicas, y donde existe una clara estrategia empresarial orientada al objetivo de crear estructuras empresariales competitivas. La anterior circunstancia sirve así para poner de relieve que los grupos de empresas se caracterizan justamente por ser organizaciones empresariales dinámicas, donde son frecuentes las operaciones de reestructuración del capital, las vicisitudes económicas, la integración de nuevas empresas y la salida de otras que formaban parte del grupo. Todo lo cual propicia que inevitablemente, estas organizaciones empresariales estén sometidas justamente a continuos procesos de reestructuración, que se traducen en despidos colectivos, movimientos de personal, etc. En efecto, los procesos de concentración, filialización, descentralización, deslocalización en el grupo suelen ir paralelamente seguidos o precedidos de operaciones de

reorganización del personal de las empresas afectadas. Así es notorio que los grupos de empresa constituyen un campo privilegiado para la aplicación de medidas de reestructuración laboral, con repercusiones agudas y una gran conflictividad laboral.

Estrechamente ligada a esta conflictividad, se encuentra la insuficiencia de la perspectiva legal que, una vez más, no está pensada para los supuestos específicos de empresas agrupadas. En efecto, la falta de sensibilidad del legislador a la problemática particular de las medidas de reestructuración en el seno de los grupos es patente en un doble sentido. Por un lado, si en general, las medidas de reestructuración se han configurado como supuestos excepcionales, en el ámbito de los grupos tienen, como se ha visto más arriba, un carácter estructural. En efecto, se ha de llamar la atención sobre la idea de que los procesos de reestructuración en el seno de los grupos, ya no son tanto una manifestación de la crisis de la empresa, como un instrumento de continua adaptación a las transformaciones del sistema económico²⁵. Por otro lado, este significativo cambio en la lógica de las medidas de reorganización, no ha ido acompañado de una estrategia preventiva por parte de los trabajadores frente a un panorama empresarial donde las medidas de reorganización productiva sufren una importante alteración cualitativa y están a la orden del día. Los procesos de reestructuración en los grupos de empresa plantearán ciertamente, nuevos retos, pues la centralización en la toma de decisiones hará disfuncionales ciertas estructuras representativas de los trabajadores, tradicionalmente ligadas en nuestro ordenamiento, al centro de trabajo. En concreto, desde esta perspectiva, se hace evidente, la necesidad de articular un “contrapoder” real que limite las importantes consecuencias que las continuas medidas de reorganización pueden suponer para los trabajadores. En definitiva, los cambios en la organización empresarial exigirán una paralela adaptación de las estructuras representativas y una mayor participación de los trabajadores en las decisiones de gestión de los grupos. Desde otra perspectiva, pero también ligada a las garantías de los intereses de los trabajado-

²⁵ En este sentido, como afirma BARTHÉLÉMY, (1989: 9), *“las consecuencias de estas reestructuraciones en las relaciones de trabajo no pueden sino incluirse en el proceso normal de dirección de la empresa y no deben ser sistemáticamente consideradas como una agresión contra la colectividad de los trabajadores”*.

res, sería exigible asimismo, un agotamiento de las medidas de recolocación para tratar de aprovechar las ventajas que, en este sentido, puede ofrecer la estructura del grupo.

Las insuficiencias del marco legal en uno u otro sentido son causa de multitud de conflictos, dudas e incertidumbres. También en relación con esta problemática, ha de señalarse un factor adicional que complica el análisis, cual es que la solución de las cuestiones jurídicas se encuentra profundamente marcada por un debate de claros tintes ideológicos, que se produce en el ámbito de todas las medidas de reestructuración pero que tiene un cariz más profundo en el ámbito de los grupos, sobre la conveniencia de dotar de mayor o menor rigidez a los mecanismos de ajuste de plantilla en la coyuntura económica de un mercado globalizado, donde una opción flexible puede significar la desprotección de los trabajadores y, una opción rígida, la huida del capital a otros países.

Así, en relación con la delimitación del grupo como marco particular de las medidas de reestructuración, el origen de los problemas radica en que la expresión “empresa” en el ámbito de las medidas de reestructuración no ha tenido un preciso significado técnico y ha sido objeto de una extensa discusión. En concreto, en la tesis, se han delimitado tres ámbitos donde la situación del grupo puede ser relevante: en materia de cómputo de trabajadores, en el momento de la valoración de la causa y en el suministro de información. En relación con los dos primeros, entiendo que la solución debe ser mantener el ámbito de la empresa. El criterio sostenido sale al paso de una interpretación de origen administrativo, que con fundamento en una interpretación amplia del término empresa, ha situado el ámbito de referencia en el grupo²⁶. Sin embargo, a mi juicio, existen argumentos que avalan una interpretación distinta; por un lado, la interpretación estricta del término empresa contenido en la normativa, por otro lado, la posibilidad de establecer la situación individualizada y específica de las empresas del grupo y, en fin, cabe pensar que de no adoptarse esta interpretación se produciría

²⁶ Criterio que se continua sosteniendo mayoritariamente en el orden social. *Vid.*, a título de ejemplo, en el último año, STSJ de Galicia de 7 de febrero de 2002 (AS. 883), SSTSJ de Asturias de 18 de enero y de 26 de abril de 2002 (AS. 419 y 1691), y SSTSJ de Castilla y León (Valladolid) de 29 de abril y de 14 de mayo de 2002 (AS. 2096 y 1982).

un tratamiento desigual de las empresas agrupadas respecto a las empresas aisladas en el caso de que se colocase el grupo como ámbito de referencia.

Sin embargo, no se escapa que una postura como la sostenida aquí puede chocar con el supuesto, por otra parte frecuente en la práctica, de que sea el interés del grupo el que actúe como causa específica de la medida de reestructuración. Para estos casos, se abre paso a la posibilidad de tomar en cuenta la situación del grupo cuando la influencia dominante sea causa directa de la situación grupal. Ahora bien, a mi juicio, estos supuestos deberían quedar limitados de forma taxativa a situaciones en que la influencia dominante sea demasiado intrusista o haya producido perjuicios, puesto que, si se piensa bien, de no establecerse una limitación de este tipo la influencia dominante siempre podía ser una causa directa o indirecta de la medida de reestructuración. Conclusión ésta que no presupone empero que, para solventar las consabidas dificultades probatorias para los trabajadores, debería trasladarse, a partir determinados indicios, la carga de la prueba al grupo.

Ciertamente, las soluciones propuestas pasan por un suministro de una información adecuada sobre el grupo, que permita una valoración adecuada de las medidas empresariales y de las posibilidades de recolocación de los trabajadores. En todo caso, parece evidente que estas soluciones interpretativas pecan de un alto grado de incertidumbre y dejan muchos problemas abiertos. Por esta razón, en el actual estado de cosas, en el que la jurisprudencia y la doctrina se muestran divididas parece necesaria una intervención legislativa que clarifique estas cuestiones. Por un lado, dejar perfectamente claro cuál ha de ser el ámbito de referencia (el grupo o las empresas) de las medidas de reestructuración, despejando las incógnitas que aún subsisten sobre este tema. Por otro lado, precisar las informaciones que deben ser proporcionadas sobre el grupo, desarrollando la previsión del art. 51.14 ET, aún hoy claramente insuficiente.

Y, finalmente, otra de las asignaturas pendientes es la de potenciar las

²⁷ Como indica alguna sentencia reciente, al respecto de un proceso de externalización de una determinada actividad en el marco de un grupo de empresas, la normativa actual no impone al empresario “*la obligación de reforzar con el excedente de mano de obra en esa unidad, otra que se encuentre en situación de equilibrio*” (STSJ de Asturias de 6 de septiembre de 2002, AS. 3158).

medidas paliativas en el ámbito específico de los grupos, y en particular la obligación de reubicación²⁷. Una buena guía viene dada por el Derecho Comparado, donde se ha incentivado este tipo de medidas en el marco del plan social, aprovechando las ventajas que en este punto puede ofrecer el grupo. De ahí, que a los efectos de alcanzar una mayor eficacia y despejar la inseguridad jurídica que caracteriza las medidas de reubicación en el grupo sea preciso desarrollar legislativamente este tipo de obligaciones (por ejemplo, delimitando si la recolocación en el marco de otra empresa del grupo se configura como una reubicación interna o externa, en cuyo caso da derecho al cobro de indemnizaciones de despido, o estableciendo listas de puestos de trabajo disponibles).

Por otro lado, sería conveniente reforzar los mecanismos de información y consulta de los grupos, que fuera de lo previsto en el ámbito comunitario, no han recibido la debida atención por el legislador. Ello se hace especialmente patente no sólo en el campo de las medidas de reorganización empresarial sino también señaladamente en los procesos dinámicos tan frecuentes en el grupo (tomas de control, fusiones, filializaciones), donde las posibilidades de un cierto control por parte de los representantes de los trabajadores se encuentran muy limitadas en la práctica. Igualmente, parece conveniente establecer expresamente el recurso a expertos contables costeados por las empresas para asesorar a los representantes de los trabajadores asumiendo en este punto algunas experiencias comparadas.

VIII.- Líneas generales en materia de responsabilidad del grupo.

Como se ha comprobado a lo largo de la tesis, la jurisprudencia laboral aplica la doctrina del levantamiento del velo que se configura un régimen de responsabilidad subjetivo (por fraude) basado en un sistema de regla/excepción. Así, en un principio, como regla general, los vínculos societarios no determinan ninguna responsabilidad del grupo, a no ser que el grupo reúna una serie de indicios: dirección unitaria, confusión de patrimonios, confusión de plantillas y apariencia externa de unidad.

El problema que básicamente ha suscitado esta técnica radica en que pese a una evolución jurisprudencial más rigurosa en la apreciación del fraude en la estructura empresarial, se trata de una doctrina caracterizada por un alto grado de inseguridad jurídica. Debe advertirse, además, que las vías de responsabilidad civil y mercantil, como por ejemplo las acciones frente a los administradores societarios, tropiezan con grandes obstáculos, tales como las dificultades de demostrar supuestos de culpa o negligencia en el ejercicio de la dirección unitaria, las cuestiones de competencia o el concepto de interés social que se vuelve difuso en el grupo. Por esta razón, cobra cada vez más sentido la necesidad de establecer un régimen que garantice una mayor seguridad jurídica. En este sentido, deberían distinguirse a mi juicio tres tipos de relaciones empresariales:

- a) Relaciones empresariales que responden a esquemas de colaboración usuales en el tráfico mercantil y que no generan efectos significativos en el ámbito laboral.
- b) Relaciones empresariales en las que determinados elementos de actuación conjunta pueden generar perjuicios para el trabajador.
- c) Relaciones patológicas en las que existe un uso abusivo o fraudulento de la personalidad jurídica.

Si nos fijamos, una adecuada interpretación de la doctrina del levantamiento del velo ofrece una respuesta para los dos polos, pues en el primer caso regiría la autonomía de las sociedades del grupo y, en el otro, la extensión de responsabilidades. Se ha de llamar la atención que en cambio, no se

ofrece una respuesta específica para el supuesto intermedio. La solución en estos casos, no pasa por forzar la aplicación del levantamiento del velo, sino en establecer un régimen de responsabilidad distinto para estos supuestos, que podría ir en la línea de establecer una responsabilidad por el ejercicio de una dirección unitaria cuando ésta haya sido demasiado intrusista y haya provocado perjuicios desproporcionados. Sin embargo, el problema que se plantea es la dificultad de identificar y probar determinadas operaciones en el ejercicio de una dirección unitaria. Para salvar estas dificultades, ya se ha analizado la propuesta de articular una responsabilidad objetiva, pero como ya se puso de manifiesto, con ello se destruirían las ventajas económicas de los grupos, lo cual tendría efectos perversos en un contexto de globalización económica, sin perjuicio de que una construcción de este tipo, podría invitar a escoger estrategias empresariales más ocultas. Por estas razones, parece más razonable buscar un régimen de responsabilidad que de una parte, proteja a ciertos sujetos débiles, pero que por otra parte, no castigue al grupo como estructura empresarial. Conjugando estos intereses jurídicos contrapuestos, cabría pensar en la exigencia de responsabilidades a la empresa dominante cuando haya incumplido ciertos deberes en materia de gestión (en línea con una responsabilidad subjetiva), pero estableciendo una inversión de la carga de la prueba para soslayar las dificultades probatorias y facilitar el ejercicio de sus acciones a los trabajadores (en línea con una responsabilidad objetiva).

Además, en estos casos de cara a una eventual intervención legislativa, cabría replantear la aplicación de un régimen de responsabilidad solidaria, que debería quedar reservado a los supuestos de actuación fraudulenta del grupo, y establecer un régimen distinto para los supuestos de responsabilidad derivada de una dirección unitaria perjudicial donde, a mi juicio, el régimen debería ser el de una responsabilidad subsidiaria limitada a la empresa dominante, en una línea similar a lo previsto en otros ordenamientos²⁸. Lo cual

²⁸ Una limitación en este sentido, ha venido siendo sostenida por EMBID IRUJO, J.M., 2003: 11-12. En el ámbito civil, recientemente la jurisprudencia comienza a recoger alguna tesis doctrinal en el sentido de limitar la imputación de responsabilidad a la sociedad dominante “cuando pueda entenderse que ha existido una valoración más o menos explícita de la misma como garante, o bien cuando con sus propios actos ha creado una apariencia generadora de confianza para los terceros que contratan con las sociedades filiales” (STS de 4 de junio de 2002, Ar. 6754).

parece coherente tanto con el significado de la dirección unitaria en el grupo, delimitando el ámbito de responsabilidad en función de las empresas con capacidad de incidir en la conducta generadora de responsabilidades, como con las soluciones previstas en otros ordenamientos de nuestro entorno.

IX.- El apoyo a los procesos de autorregulación en el grupo como solución a las insuficiencias del sistema legal.

Este repaso a los principales problemas que se han planteado en el ámbito de las relaciones individuales confirma la idea de que, acaso, la solución de los problemas no pueda darse sólo desde la perspectiva legal. En efecto, la solución propuesta podría quedarse en un reclamo de una intervención legislativa que solventara los problemas relativos a las relaciones laborales en los grupos. Sin embargo, no conviene olvidar que los grupos son refractarios a una típica intervención normativa heterónoma, y en consecuencia, una regulación de los grupos que persiga una cierta eficacia ha de tener en cuenta las peculiaridades de esta forma de organización empresarial. Razón por la que, modernamente, la doctrina²⁹ ha puesto el acento en los procesos de autorregulación en los grupos, más que en una política de Derecho que se mueva dentro de los esquemas tradicionales, precisamente de los que el grupo pretende huir. En este sentido, no conviene olvidar la singularidad del sistema de fuentes del ordenamiento laboral, donde el convenio colectivo puede permitir una regulación pactada y flexible que se adapte mejor a la realidad específica de cada grupo.

Al hilo de lo anterior, conviene destacar el modelo de regulación establecido en la Ley 10/1997, que traspone la Directiva sobre procesos de información y consulta en empresas y grupos comunitarios. Como es sabido, la Directiva establece una regulación base que actúa con carácter subsidiario a los mecanismos de información y consulta establecidos por la vía de la negociación colectiva. A este respecto, cabría aprovechar la experiencia de la Directiva comunitaria para incentivar, en determinados casos, una regu-

²⁹ MOLINA NAVARRETE, C., 1997: 173; MONEREO PÉREZ, J.L., 1998: 14; y, TERRADILLOS ORMAETXEA, E., 2000, b.

lación de los grupos basada en la autonomía colectiva. Pero, aun destacando la conveniencia de explorar las posibilidades abiertas por la vía colectiva, no parece que la solución de todos los problemas que suscitan los grupos en el plano laboral pueda solventarse mediante procesos de autorregulación en el grupo, ni tampoco, dicho sea de paso, que éstos puedan desarrollarse sin la ayuda del legislador. Ello significa, en definitiva, que deberá existir una necesaria coordinación entre la regulación legal y los procesos de autonormación en los grupos.

De este modo, la cuestión se traslada a especificar cómo debería articularse una cierta distribución de materias entre las distintas fuentes. En esta línea, entiendo que el legislador debería de jugar un doble papel. En primer lugar, estableciendo una regulación directa que resolviese determinadas cuestiones especialmente problemáticas o donde por la existencia de complejos intereses de carácter más general, no fuera conveniente una remisión a la negociación colectiva. Junto a una regulación directa, no cabe olvidar la transformación que está sufriendo el sistema de fuentes, donde la articulación ley/convenio va más lejos del esquema simple de desarrollar colectivamente una serie de mínimos legales, sino que es frecuente que la regulación legal actúe dispositivamente determinadas materias o, actuando supletoriamente de lo dispuesto en un convenio colectivo. En segundo lugar, la legislación sobre grupos, al modo arriba indicado, de la Directiva comunitaria, habría de actuar como una plataforma para los procesos de autorregulación en los grupos. Básicamente y sin perjuicio del fomento de estos procesos, parece necesario que en el ámbito normativo se incluyan previsiones legales en determinadas materias, a saber:

a) Una aclaración de las referencias legales al término empresa, estableciendo criterios que rellenen las lagunas normativas que han caracterizado la regulación de los grupos y que son puntos especialmente conflictivos desde la perspectiva de la aplicación de la normativa laboral. Muchos de ellos ya se han ido poniendo de manifiesto a lo largo del trabajo, como por ejemplo las referencias al término empresa en materia de política de empleo, período de prueba, prohibición de competencia desleal, por citar sólo algunos supuestos. En este sentido, no puede obviarse la falta de clarificación sobre cómo debe interpretarse el término empresa en relación con el grupo, está en el

origen de gran parte de la conflictividad jurídica suscitada por los grupos en el ámbito laboral. Falta de regulación que se traduce en inseguridad jurídica para grupos y trabajadores.

b) Un segundo punto, donde la intervención legislativa se hace especialmente necesaria es en materia de responsabilidad de los grupos. Aquí, el Derecho legal debería concretar los supuestos específicos de responsabilidad del grupo. No es éste el momento de abordar los complejos intereses en juego en el tratamiento de la responsabilidad de los grupos, ni tampoco de recordar la problemática suscitada por la aplicación judicial de la técnica del levantamiento del velo, solamente adecuada para los supuestos abusivos, cuya constatación suscita grandes dificultades de prueba en el ámbito de los grupos.

c) En tercer lugar, el legislador debería establecer medidas de información para obtener una mayor transparencia y publicidad de la actuación de los grupos. En este sentido, no puede olvidarse que la información actúa como presupuesto imprescindible para una adecuada tutela de los intereses de los trabajadores. Aunque en este ámbito existen tratamientos específicos en áreas del Derecho fiscal (consolidación de balances) y del mercado de valores, han de buscarse mecanismos particulares desde la perspectiva laboral que refuercen la transparencia del grupo, y ello no sólo como un instrumento preventivo frente a eventuales actuaciones abusivas en el marco de los grupos, sino también y lo que es más importante, para dotar de legitimidad a esta forma de organización empresarial.

Sin embargo, en otras cuestiones, conviene insistir en una participación de los trabajadores en la configuración de determinadas materias. En efecto, el convenio colectivo es una fuente flexible que puede tener una proyección específica en la regulación de los grupos. En este sentido, los procesos de autorregulación resultan especialmente adecuados para resolver determinados problemas, tales como:

a) El tema de garantías de reingresos por excedencias, reubicación por movilidad funcional de la trabajadora embarazada, disminución de la capacidad, supuestos de despidos colectivos, etc.

b) En general, en temas de gestión de recursos humanos en el grupo, por ejemplo, regulando el estatuto y garantías del trabajador movilizado.

c) En los procesos de reestructuración se hace especialmente patente la necesidad de abrir canales específicos de participación de los trabajadores que permitieran resolver más sobre el terreno cuestiones ligadas a procesos de adquisición del control, incorporación de nuevas empresas al grupo, deslocalización de actividades, etc.

Sin embargo, no puede dejar de hacerse referencia en un tercer nivel, al papel de los jueces en la superación jurídica de los problemas suscitados por los grupos. En la investigación se ha podido comprobar el hecho de que, ante la situación de anomia legislativa, la mayor parte del análisis del tratamiento jurídico de los grupos se ha centrado en la doctrina de los Tribunales. Ya en su momento se dejó constancia de que, al menos en el orden social, este protagonismo de los Tribunales ha sido acaso excesivo a la hora de construir el régimen de los grupos. Sin embargo, no puede negarse que en un sistema en el que el legislador asumiera su rol, a los jueces les correspondería indudablemente una importante labor como intérpretes de una realidad como la de los grupos caracterizada por su versatilidad y de adaptación de una regulación, que si pretende tener éxito, siempre habrá de utilizar conceptos flexibles.

X.- Nuevas perspectivas en el ámbito colectivo: aspectos problemáticos.

Es patente pues, la necesidad de establecer mecanismos de participación en los grupos para regular determinadas materias, regulación que no se conseguiría con la vía tradicional de intervención heterónoma, que no se adecua bien a las características del grupo. De esta suerte, el plano colectivo adquiere una importancia decisiva en la articulación de la relación laboral en el grupo, no sólo por la homologación de ciertas condiciones laborales, sino porque el tratamiento de determinadas cuestiones desde el ámbito grupal puede resultar más eficaz.

Conviene precisar, sin embargo, que esta aspiración puede quedar menoscaba en la práctica. Lo cierto es que las vías de articulación de esta regulación colectiva en el grupo son muy primitivas en nuestro ordenamiento y, en torno a las mismas, se ha planteado un gran debate en la doctrina y en la jurisprudencia. Ciertamente, la incipiente negociación colectiva de los grupos se ha limitado, en una primera fase al ámbito de la Administración pública (que, por otra parte, presenta características particulares) y grupos de empresas públicas, si bien, en una segunda fase se está extendiendo a grupos de carácter privado. Sin embargo, la negociación en los grupos choca con múltiples obstáculos prácticos, como la pertenencia de las empresas del grupo a distintos sectores productivos. A ello se ha de sumar el hecho de que las relaciones grupales no son estables, por la entrada y salida de empresas en el grupo, o ni siquiera están formalizadas.

Similares inconvenientes plantea el establecimiento de mecanismos de representación en el ámbito del grupo, a las dificultades intrínsecas que estos mecanismos de participación presentan por la alteración de las estructuras tradicionales ubicadas en el centro de trabajo, ha de añadirse el hecho de que las nuevas formas de organización empresarial dificultan la afiliación de trabajadores por la reducción del tamaño de las empresas, por la movilidad de los trabajadores entre las empresas del grupo o por las diferencias salariales y de condiciones de trabajo entre los trabajadores de cada empresa del grupo.

Además, se trata de una cuestión, como no podía ser de otra manera, huérfana de toda regulación. Junto a la falta de una intervención normativa,

debe hacerse referencia a las dificultades que plantean el establecimiento de derechos colectivos en el ámbito del grupo. En primer lugar, los efectos ulteriores que pudieran derivarse de establecer una representación común en el ámbito del grupo o un convenio de grupo, por el planteamiento tradicional de que cualquier tipo de medida que exceda el marco empresarial puede conducir a la unidad del grupo a efectos de responsabilidad. En segundo lugar, desde la perspectiva concreta del establecimiento de estos mecanismos colectivos se plantean complejos problemas prácticos, como la articulación de las competencias de los diferentes representantes de los trabajadores y la distribución de materias entre los convenios colectivos, por citar sólo algunas.

10.1.- La necesaria articulación del grupo como ámbito específico de negociación.

Como es sabido, la normativa actual no contiene previsión alguna aplicable a los convenios de grupo, a diferencia de los artículos 4 y 5, respectivamente, de las derogadas leyes de convenios colectivos de 1958 y 1973. En este terreno carente de toda intervención legislativa el protagonismo lo han asumido nuevamente los tribunales, que declararon primero la posibilidad de negociar convenios de grupo³⁰ y, posteriormente, la posibilidad específica de que estos convenios tuvieran eficacia *erga omnes* como convenios estatutarios³¹. Sin embargo, el caballo de batalla se ha centrado en las reglas de negociación aplicables a este tipo de convenios. En efecto, la dualidad estricta establecida en el Estatuto, entre las reglas de legitimación aplicables a los convenios de empresa o de ámbito inferior (art. 87.1) y los convenios de ámbito superior (art. 87.2), ha planteado la incógnita de dónde situar los convenios de grupo.

³⁰ Se ha de reseñar la STS de 30 de mayo de 1991 (Ar. 5233) admitió la posibilidad de convenios de grupo, pero en aquel caso, se trataba de un pacto extraestatutario.

³¹ Por todas, STS de 4 de octubre de 1988 (Ar. 7525), en relación con el Convenio colectivo del personal laboral de la Comunidad Autónoma de La Rioja, STS de 15 de febrero de 1993 (Ar. 1165), sobre el Convenio colectivo para el personal laboral de la Administración de la Seguridad Social, STS de 30 de octubre de 1995 (Ar. 7930), en relación con el Convenio del “Grupo Vitalicio”, STS de 4 de febrero de 1998 (Ar. 1437), sobre el Convenio colectivo para el personal laboral del Ministerio de Defensa, STS de 14 de junio de 1999 (Ar. 5216), en relación con el Convenio único para el Personal Laboral de la Administración General del Estado, y STS de 28 de octubre del 1999 (Ar. 8510) en la que se resuelve la impugnación del Acuerdo Marco del Grupo Repsol.

Ciertamente, las discrepancias sobre si deberían aplicarse las reglas de los convenios de empresa (correspondiendo la legitimación a la representación unitaria o a las secciones sindicales con mayoría en los órganos correspondientes) o de los convenios de sector (atribuyéndose la legitimación a las secciones sindicales o, a falta de éstas, a los sindicatos más representativos en este ámbito en el banco social, y a las asociaciones empresariales, en el banco empresarial, aunque este tema ha sido muy discutido), han suscitado un hondo debate³², que hoy en día continúa abierto y donde, además, la jurisprudencia ha seguido una evolución interesante. Aunque no es éste el lugar para exponer con detalle la mencionada evolución, donde se ha mantenido una línea vacilante apoyando en unos casos, la opción de configurar los convenios de grupo como convenios de empresa³³, mientras que en otros pronunciamientos se aplicaban las reglas de los convenios de sector³⁴, sí con-

³² Para un estudio más detallado sobre las diversas posiciones doctrinales pueden verse, entre otros, RIVERO LAMAS, J., 1992: 11y ss.; MOLINA NAVARRETE, C. y OLARTE, S., 1993: 773 y ss.; TERRADILLOS ORMAETXEA, E., 2000, b.

³³ A este respecto, se ha argumentado sobre las particularidades específicas de los convenios de grupo respecto a los convenios de sector. Así, se ha aludido entre otras cuestiones:

a) Que la unidad de dirección que caracteriza a los primeros hace “no sólo innecesaria, sino inconveniente la mediación negociadora de las asociaciones empresariales” (STS de 15 de febrero de 1993 (Ar. 1165), sobre el Convenio colectivo para el personal laboral de la Administración de la Seguridad Social).

b) Que el monopolio sindical previsto para los convenios de sector trae su causa de la imposibilidad que tienen las representaciones unitarias de negociar este tipo de convenios, no tiene razón de ser en los convenios de grupos, donde la práctica negociadora puede ser perfectamente asumida por los representantes unitarios (STS de 27 de abril y 30 de octubre de 1995 (Ar. 3273 y 7930), en relación con el Convenio del “Grupo Vitalicio”).

c) El criterio de unidad de dirección económica o administrativa que da lugar a una especial cohesión de intereses en juego (STS de 7 de julio de 1997, Ar. 6251, sobre el Convenio colectivo de la Administración autonómica Aragonesa, STS de 7 de julio de 1997, Ar. 6251, en relación con el Convenio colectivo para el personal laboral de la Generalitat Valenciana).

Por último conviene hacer referencia a algunas sentencias que incidiendo en el error de generalizar la doctrina del levantamiento del velo, aplica el sistema de indicios para determinar si a efectos de las reglas de legitimación debe considerarse al grupo como una única empresa. En este sentido, *vid.* STS de 4 de febrero de 1998 (Ar. 1437), en relación con el Convenio colectivo para el personal Laboral del Ministerio de Defensa.

³⁴ STS de 4 de octubre de 1988 (Ar. 7525), sobre el Convenio colectivo para el personal laboral

viene poner el acento en las la más reciente y polémica doctrina sostenida por los tribunales. De entrada, deben realizarse dos precisiones. En primer lugar, conviene señalar que en esta materia se ha adoptado una solución común para los supuestos de negociación colectiva en “unidades complejas”, denominación que la jurisprudencia aplica a los supuestos de negociación en el ámbito de los grupos y de las Administraciones públicas, que pese a guardar puntos comunes, no son totalmente equiparables. En segundo lugar, debe advertirse que recientemente parece haberse producido un giro interesante y que aporta criterios sobre por dónde podrían caminar ulteriores soluciones legislativas.

En efecto, la doctrina que se deriva de las últimas sentencias del Tribunal Supremo parte de un criterio mixto, aplicando las reglas de legitimación de convenios empresariales para el banco empresarial y las reglas de legitimación de convenios supraempresariales para el banco social³⁵. En síntesis, se aduce por una parte, que en los convenios de grupo carece de sentido la mediación de las asociaciones empresariales, pues las empresas afectadas se encuentran perfectamente identificadas y pueden negociar directamente. Y, por otra parte, la legitimación sindical se apoya en el argumento de las dificultades que presenta la negociación por las representaciones unitarias en este ámbito y en el reconocimiento directo, ante la ausencia de una previsión

de la Comunidad Autónoma de La Rioja, STS de 8 de octubre de 1993 (Ar. 7581), sobre el grupo de empresas privadas FESA (Fertilizantes españoles, SA) y ENFERSA, STS de 15 de diciembre de 1995 (Ar. 4436), sobre el Ministerio de Defensa y sus organismos autónomos, y STS de 4 de febrero de 1998 (Ar. 1437), en relación con el Convenio colectivo para el personal laboral del Ministerio de Defensa. En estas sentencias es recurrente aludir a las peculiaridades del ámbito de aplicación del convenio. De este modo, se destaca la existencia de diversas entidades con personalidad jurídica propia e independiente, donde se abarcan muchos y distintos centros de trabajo y, donde además no existe un comité intercentros que asuma la representación de todas ella. La conjunción de estos factores comporta la necesidad de que la representación negocial sea asumida directamente por los sindicatos.

³⁵ Recientemente, STS de 10 de junio de 2002 (Ar. 10643), sobre el convenio colectivo del grupo “La Estrella, SA Seguros y Reaseguros”. Con anterioridad, STS de 30 de abril y de 21 de junio de 1996 (Ar. 3623 y 5221), ambas sobre el convenio colectivo para el personal laboral del Ministerio de Obras públicas, STS de 14 de junio de 1999 (Ar. 5216), en relación con el Convenio único para el Personal laboral de la Administración General del Estado y STS de 28 de octubre de 1999 (Ar. 8510), sobre el Acuerdo Marco del Grupo Repsol.

normativa específica para los grupos, del derecho a la negociación colectiva de las organizaciones sindicales (art. 7.2 LOLS)³⁶.

Sin embargo, conviene destacar que esta solución mixta no se configura como una regla absoluta e inamovible, sino que la jurisprudencia parece dejar juego a una interpretación diferente en función de las circunstancias del caso: *«esta regla de legitimación del llamado “banco social” puede encontrar excepciones en aquellos supuestos en que la estructura organizativa de las entidades comprendidas en la unidad de negociación sea “relativamente simple”»*.

A mi juicio, la posición de la jurisprudencia parece razonable y, por otra parte, es seguramente la que mejor se adapta a los problemas de representación empresarial y laboral planteados por la estructura compleja de los grupos. Sin embargo, esta valoración positiva no es óbice para poner de manifiesto que la interpretación jurisprudencial excede del ámbito de las competencias del poder judicial y supone la ruptura de la consideración de las reglas de legitimación como derecho necesario absoluto. A este respecto, las críticas han ido lógicamente contra la posibilidad de “inventar” un régimen para los convenios de grupo, tarea que no correspondería propiamente a la jurisprudencia. De este modo, se plantea de nuevo el problema latente en todo el Derecho de los grupos, cual es la falta de una intervención legislativa que dote a los grupos de un régimen jurídico adecuado, en este caso, estableciendo el grupo como nivel específico de negociación.

De cualquier modo, en la práctica se están desarrollando convenios de grupo, en los que no puede decirse que prime una de las vías sobre la otra. Y además, en ocasiones se recurre a diversos instrumentos para soslayar los vacíos legales. Así, junto a la negociación de convenios extraestatutarios, se ha recurrido a la yuxtaposición de convenios colectivos de empresa con idén-

³⁶ A este respecto, se señala expresamente que *“en el caso del grupo de empresas, ante la laguna legal detectada, la normativa aplicable sería el reconocimiento directo de legitimación a dichas entidades sindicales representativas. A ello puede añadirse, como segundo apoyo, que en algunos supuestos de empresas donde por una u otra razón ha podido o puede ser difícil la articulación de representaciones unitarias o sindicales, el legislador no ha tenido inconveniente en recurrir a dicha legitimación directa de los sindicatos; tal es el caso del art. 14 de la Ley de Empresas de Trabajo Temporal para las organizaciones dedicadas a esta actividad productiva”* (STS de 28 de octubre de 1999, Ar. 8510).

tico contenido, o bien, mediante la adhesión del resto de empresa al convenio colectivo de la empresa cabeza del grupo.

Básicamente, es el legislador el llamado a colmar estos vacíos legales. Y, en esta posible intervención legislativa que recogiera el grupo como ámbito estatutario de negociación es claro que deberían contemplarse específicamente no sólo las reglas de legitimación, sino también las reglas de articulación entre convenios, que acaso, deberían configurarse como una especie particular de acuerdos marco³⁷ y convenios plurales de empresa. Y es que aunque algunas cuestiones han sido resueltas ya por la jurisprudencia como la admisión de los convenios parciales, que afecten sólo a determinadas empresas del grupo³⁸; por el contrario, otras cuestiones más complejas, continúan abiertas, entre otras los problemas de concurrencia con otras empresas del grupo³⁹. En este ámbito, la clave se encuentra en una negociación en la que se combinen determinados niveles. Así, el convenio del grupo podría quedar para establecer una regulación común, sin perjuicio de que otras cuestiones más específicas pudieran negociarse en el ámbito de la empresa o del centro de trabajo. A este respecto, no debe olvidarse, a mi juicio, que la activación de los convenios de grupo puede servir para homologar ciertas condiciones laborales, pero acaso no sea deseable una aspiración de igualdad absoluta, sino que los convenios colectivos de grupo deben limitar su contenido a determinadas cuestiones específicas, pero respetando en todo caso los elementos de autonomía y las peculiaridades de los ámbitos inferiores.

³⁷ La experiencia francesa es un referente interesante, pues los acuerdos marco de grupo son convenios sobre temas específicos (movilidad de personal en el contexto del grupo, creación de estructuras de representación adecuadas, etc.). Sobre este tipo de acuerdos en España, *vid.* MOLINA NAVARRETE, C., 1998, y, BAZ RODRÍGUEZ, J., 1999.

³⁸ Por todas, SSTs de 27 de abril y de 30 de octubre de 1995 (Ar. 3273 y 7930), en relación con el Convenio del “Grupo Vitalicio”, que admiten los convenios parciales con fundamento en la libertad de elección de las partes prevista en el art. 83.1 ET, siempre que no exista una delimitación arbitraria o injustificada.

³⁹ Aunque la jurisprudencia ya ha abierto líneas de interpretación favorables, entendiendo que la existencia de otros convenios no impide que se negocie un convenio más amplio siempre que se preserve la regulación “mínima o peculiar” del convenio anterior (STS de 28 de octubre de 1999, Ar. 8510).

Con todo, no puede desconocerse que una parte importante de los problemas planteados por la negociación colectiva en el ámbito del grupo traen su causa de la falta de institucionalización de mecanismos específicos de representación en el grupo de empresas. Se trata de cuestiones interrelacionadas pues evidentemente uno de los grandes obstáculos que condiciona una negociación colectiva de grupo es la inexistencia de interlocutores sociales en este ámbito. En consecuencia, la negociación colectiva y las instituciones de representación en el ámbito del grupo se autoalimentan, por lo que el establecimiento de mecanismos de representación de los trabajadores en el ámbito del grupo contribuiría de forma determinante al afianzamiento de un nuevo ámbito de negociación.

10.2.- El impulso a los mecanismos de representación en el ámbito del grupo.

Ya se ha apuntado anteriormente, pero conviene retomar la idea, de que las estructuras representativas actuales no se adecuan a los grupos pues, su base es el centro de trabajo, que se configura como el ámbito de representación clásico. A este respecto, es sabido que la preferencia tradicional por el nivel del centro de trabajo responde fundamentalmente a razones de cercanía con los problemas de los trabajadores e inmediatez en su actuación. Esta estructura de representación se adecua perfectamente a una estructura empresarial simple, donde el centro de trabajo es el nivel problemático de las relaciones laborales, y donde existe una relativa cercanía con el empresario. Sin embargo, como se advierte fácilmente, en el grupo de empresas, la toma de importantes decisiones económicas, organizativas, etc., se desarrolla en muchas ocasiones, lejos del centro de trabajo. En consecuencia, las representaciones en el centro y, también en la empresa, no ejercen un control significativo de muchas decisiones importantes en la dirección de las empresas agrupadas. Obviamente, la consecuencia es una pérdida de eficacia de las clásicas estructuras de representación de los trabajadores. En este contexto, interesa destacar, en definitiva, que ha existido una transformación del modelo de organización productiva que no se ha visto acompañado de paralelas adaptaciones en la representación en las empresas o en los grupos, al margen de acontecimientos normativos que parecen caminar en sentido contrario, como significativamente ha ocurrido con el establecimiento del comité de

empresa europeo, para empresas y grupos de ámbito comunitario.

Sin perjuicio de esta regulación particular, la necesidad de integrar las actuales estructuras representativas es evidente en múltiples facetas en el marco contemporáneo de relaciones laborales, donde se acentúa cada vez más, la exigencia de una contemplación de la política de grupo desde una perspectiva global, en otras palabras, existe una necesidad de ampliar o ir más allá del marco empresarial porque determinadas cuestiones son de muy difícil tratamiento en el ámbito estrictamente empresarial. Para constatar esta necesidad basta referirse a los casos de conflicto laboral en una empresa del grupo, donde es relativamente frecuente que en la práctica, se pueda utilizar la estructura grupal para desviar la producción puenteando la resistencia sindical⁴⁰.

No obstante, deben hacerse tres consideraciones previas en relación con el eventual establecimiento de mecanismos de representación en el grupo. Así, en primer lugar, la relevancia actual del nivel de grupo no significa, sin embargo, la exclusión ni la sustitución de las estructuras de representación en el centro de trabajo o en la empresa, cuya lógica de cercanía a los trabajadores continúa teniendo pleno sentido. Por tanto, la pretensión no puede ir nunca por la vía de desechar las actuales estructuras representativas, sino de completarlas o integrarlas con otros mecanismos que permitan una mayor contacto con los centros de poder y dirección de las empresas, estableciéndose una necesaria coordinación entre las diversas estructuras representativas de las empresas del grupo⁴¹.

En segundo lugar, es también de destacar como la propia estructura del grupo tiene una particular incidencia a la hora de concretar las distintas posibilidades de articulación de los mecanismos de representación de los

⁴⁰ Sobre este tema, en particular, *vid.* MARTÍN ARTILES, A. (1995), quien destaca una ambigua política empresarial en este ámbito, que se caracteriza por requerir su concurso para negociar y pactar el ajuste tecnológico y, al mismo tiempo, desarrollar una política de guillotinar el movimiento sindical.

⁴¹ Obsérvese que en el Derecho francés se ha puesto especial cuidado en que las competencias del comité de grupo no limiten las de otras estructuras representativas. De esta manera, el comité de grupo tiene fundamentalmente derechos de información sobre las cuentas del grupo.

trabajadores. En este sentido, se ha hecho notar que, debido a las especiales características del grupo, no es posible trasladar de forma mimética los esquemas de otros niveles de representación colectiva.

En tercer lugar, la concentración de empresas puede llevar consigo problemas de organización y gestión de los trabajadores, por lo que puede resultar conveniente para las empresas, contar con estructuras de representación de los trabajadores con las que gestionar determinadas medidas. Sin embargo, los empresarios pueden mostrarse reticentes y no tener interés en crear instancias de control en la gestión ni mecanismos que “institucionalicen” al grupo. En consecuencia, no parece que por la vía espontánea puedan generalizarse estos mecanismos, sino que es preciso un reconocimiento legislativo expreso.

Y es que ha de tenerse en cuenta que, en cuanto a las posibilidades de establecer mecanismos de representación en la negociación colectiva, el gran inconveniente que presentan es que dichos mecanismos no tendrían la consideración de representación legal, por lo que en principio, no gozarían de muchas de las facultades previstas legalmente, y sus potestades se limitarían a competencias de información y consulta⁴². Ciertamente, en la práctica algunas experiencias en la negociación colectiva han ido por esta vía, esto es, delimitando como funciones específicas de la representación en el grupo, el acceso a la información y la consulta en procesos dinámicos (constitución de filiales, fusiones, etc.). La valoración que merecen estas experiencias negociales no puede ser, sino positiva.

En cuanto a la vía sindical, ésta tampoco se halla exenta de obstáculos. Desde luego, no es éste el momento para profundizar en las dificultades que plantea la acción sindical en los grupos de empresa, como por ejemplo la dificultad de constituir secciones sindicales que tengan implantación en todas las empresas. Sin embargo, en algún convenio colectivo se reconoce expresamente la posibilidad de constituir secciones sindicales de grupos de empresa, estableciéndose que la plantilla del grupo se compatibilizará como si se tratase de una sola empresa⁴³. Incluso, en algún convenio se otorga un

⁴² CRUZ VILLALÓN, J., 1992: 237 y 238.

⁴³ Art. 56 del Convenio colectivo que afecta a las empresas “Ediciones Primera Plana, SA”,

papel preponderante a las secciones sindicales en la negociación colectiva y el diálogo social en el ámbito del grupo⁴⁴.

La conclusión que se extrae de todo lo visto, se concreta fundamentalmente en las grandes dificultades que presenta la institucionalización de mecanismos de representación en el grupo. Aunque, en algún caso, se ha propiciado su constitución de manera espontánea, parece necesario una intervención legislativa en este sentido que clarifique algunas cuestiones y haga más expedita la vía para el establecimiento de estos mecanismos. Intervención legislativa que, a mi juicio, debería conformarse atendiendo a cuatro puntos que, por obvios, no son menos importantes. En primer lugar, incentivar las posibilidades de autorregulación del grupo estableciendo mecanismos subsidiarios en la línea del Comité de empresa europeo. Pero, en segundo lugar, yendo acaso más lejos en las competencias atribuidas a estas representaciones en el ámbito del grupo de las establecidas para el comité de empresa europeo o el comité de grupo francés, singularmente, atribuyendo competencia para negociar convenios colectivos. Finalmente, deberían darse algunas directrices que propiciaran una cierta articulación entre las diversas estructuras representativas. No debe olvidarse a este respecto, que el reparto competencial se hace especialmente complejo en el ámbito del grupo por la existencia de hasta tres niveles (centro de trabajo, empresa y grupo) y un doble canal de representación (unitario y sindical). En cuarto lugar, la complejidad de las relaciones en el marco del grupo puede hacer muy aconsejable el recurso a expertos que asesoren a los representantes de los trabajadores.

BIBLIOGRAFÍA

“Gráficas de Prensa Diaria, SA”, “Zeta Servicios y Equipos, SA” y “Logística de Medios Catalunya, SL”, Res. DGT de 17 de mayo del 2000, BOE de 6 de junio.

⁴⁴ *Vid.* arts. 11 a 13 del Convenio colectivo de Unión Fenosa Grupo, Res. DGT de 21 de julio de 1999, BOE de 17 de agosto de 1999.

BARTHÉLÉMY, J. (1989) “Restructurations et collectivité de travail, Restructurations et contrat de travail”, *Liaisons sociales*, número especial, septiembre.

BAZ RODRÍGUEZ, J. (1999) «Participación y negociación colectiva en los grupos de empresa españoles (análisis del “Acuerdo Marco de Grupo”, como instrumento de interacción operativa entre ambas funciones)», Comunicación al X Congreso nacional de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social, Zaragoza 28 y 29 de mayo, ejemplar policopiado.

CATALA, N. (1980) *L'entreprise*, publicado bajo la dirección de G.H. CAMERLYNCK, Colección *Droit du Travail*, Dalloz, Paris.

CRUZ VILLALÓN, J.

(1992) *La representación de los trabajadores en la empresa y en el grupo* (un marco legal insuficiente), Trotta, Valladolid.

(1999) “Los cambios en la organización de la empresa y sus efectos en el Derecho del Trabajo: aspectos individuales”, en AA.VV. (coord. M. RODRÍGUEZ PIÑERO ROYO): *El empleador en el Derecho del Trabajo*, Tecnos, XVI Jornadas universitarias andaluzas del Derecho del trabajo y Relaciones laborales, Madrid, pp. 29-57.

DE SIMONE, G. (1991) «La “forma gruppo” nel Diritto del Lavoro», *Giornale di diritto di lavoro e di relazioni industriali*, núm. 49, pp. 69-106.

EMBED IRUJO, J.M. (2003) *Introducción al derecho de los grupos de sociedades*, Comares, Granada.

ENGRÁCIA ANTUNES, J. A. (1993) *Os grupos de Sociedades*, Almedina, Coimbra.

FERNÁNDEZ MARKAIDA, I. (2001), *Los grupos de sociedades como forma de organización empresarial*, Edersa, Madrid.

GARCIA MURCIA, J. (1999) “Las relaciones individuales de trabajo en los grupos de empresa”, *Tribuna Social*, núm. 98, pp. 7-18.

MANCINI, D. (1999) *L'azienda nella rete di imprese (La prospettiva del controllo relazionale)*, Giuffrè Editore, Milano.

MARTÍN ARTILES, A. (1995) *Flexibilidad y relaciones laborales*, CES, Madrid.

MELIADÒ, G. (1980) “Il rapporto di lavoro nell'impresa di gruppo”, *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, núm. octubre/noviembre, pp. 609-656.

MOLINA NAVARRETE, C.

(1997) *El Derecho nuevo de los grupos de empresa: entre libertad y norma*, Ibidem,

Madrid.

(1998) «Una experiencia singular en la práctica española de negociación colectiva: el “Acuerdo marco” del Grupo Repsol», *Temas Laborales*, núm. 49, pp. 35-81.

(1999) “Las aporías del Derecho de los grupos de sociedades”, Comunicación al X Congreso nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Zaragoza, 28 y 29 de mayo, (ejemplar policopiado).

MOLINA NAVARRETE, C. y OLARTE ENCABO, S.

(1993) “Los grupos de empresa ¿definitivamente una unidad de negociación en el ámbito empresarial y no supra empresarial?”, *Actualidad Laboral*, núm. 43, pp. 773-786.

MONEREO PÉREZ, J.L.

(1997) *Teoría jurídica de los grupos de empresas y Derecho del Trabajo*, Comares, Granada.

(1998) “Por un nuevo modelo de regulación jurídica de los grupos de empresas en el derecho comunitario y en el ordenamiento jurídico español: Problema, sistema y método”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 7, pp. 13-91.

MORENO GENE, J. (2002) *Los grupos de empresas públicos (Identificación del empresario responsable)*, Tirant lo Blanch, València.

RIVERO LAMAS, J. (1992) “La legitimación empresarial para la negociación colectiva”, *Relaciones Laborales*, núm. 24, pp. 11-55.

TERRADILLOS ORMAETXEA, E.

(2000, a) *Los “grupos de empresa” ante la jurisprudencia social española*, Tirant lo Blanch, Valencia.

(2000, b) *La representación colectiva de los trabajadores en los grupos de empresa (Modernas fórmulas de regulación)*, CES, Madrid.

TREU, T. (1997) “I gruppi di imprese nel Diritto del Lavoro italiano”, en AA.VV.: *La disciplina dei gruppi di imprese: il problema oggi*, Giuffrè Editore, Milano, pp. 210-226.

NORMAS DE PUBLICACIÓN

1. Se aceptarán trabajos de investigación no publicados fruto de investigaciones en curso o recientemente finalizadas, así como síntesis de tesis doctorales o trabajos de investigación de Tercer Ciclo.

2. El Consejo de Redacción seleccionará los trabajos y comunicará a los autores cualquier sugerencia de modificación.

3. La extensión **total** de los originales se ajustará a **40-41 hojas** DIN-A4. El texto se presentará en Arial de 11 puntos, con un 1,5 de interlineado. En la primera página aparecerá el título del trabajo y el nombre del autor. En una hoja aparte, los autores deben presentar un resumen del trabajo en 100 palabras especificando 3 palabras clave, así como una breve descripción sobre la procedencia del trabajo (Tesis doctoral, proyecto de investigación financiado, u otros) y cualquier otra indicación (dirección postal, cargo profesional, e-mail, fax).

4. Se enviarán **dos copias impresas** y una copia en **diskette 3 1/2** en formato PC, (Word para Windows).

5. Para las **referencias bibliográficas** se seguirá el **sistema autor-año** tanto en el texto como en las notas a pie de página:

-Se incluirán a lo largo del texto las citas con la indicación entre paréntesis del autor citado, el año de publicación y, en su caso, de las páginas donde se halla el texto original: (Sennet, 2000: 8-9).

-Se incluirán al final del texto, las referencias bibliográficas completas ordenadas alfabéticamente de acuerdo al siguiente modelo:

Sennet, R. (2000) *La corrosión del carácter*, Anagrama, Barcelona.

Subirats, M.(1999) “Les desigualtats socials a la Catalunya actual”, *Revista Catalana de Sociologia* nº 9, setembre 1999

6. Los trabajos podrán presentarse en cualquiera de las dos lenguas oficiales de la Comunidad Valenciana.

7. Los originales han de remitirse a: **Quaderns de Ciències Socials**

Facultat de Ciències Socials

Edifici Departam. Occidental

(Entreplanta-Deganat)

Avda. Tarongers s/n 46022- València

e-mail: Quaderns@uv.es

NÚMEROS ANTERIORES:

nº 5

Rafael Castelló.

Les posicions nacionals al País Valencià i Catalunya.

nº 6

Josep Banyuls, Ernest Cano, J. Vicent Picher, A. Sánchez.

Condicions de treball en els nous jaciments d'ocupació.

nº 7

Miguel Ángel García Calavia.

Cambio y continuidad en el trabajo y en el empleo.

nº 8

José Manuel Rodríguez Victoriano.

Los discursos sobre el medio ambiente en la sociedad valenciana (1996-2000).

nº 9

Francesc J. Hernández i Dobon.

El valencià a València. Aproximació a la norma social de la llengua a València.

