

LA LEGITIMACIÓN DE LOS GRUPOS DE EMPRESAS LABORALES EN LOS DESPIDOS COLECTIVOS: LA GRAN ENCRUCIJADA

Rubén Doctor Sánchez-Migallón
Abogado laboralista, Cuatrecasas, Gonçalvez Pereira

Abstract

En el presente estudio se analiza la cuestión relativa a la legitimación de los grupos de empresas para instar un procedimiento de despido colectivo. A raíz de la reforma laboral de 2012 ha surgido un debate de enorme trascendencia jurídica: determinar si es posible –o, mejor dicho, obligado– que los grupos de empresas insten de forma conjunta el procedimiento de despido colectivo o, por el contrario, si deben mantener su “independencia” y seguir caminos separados.

This paper analyzes the question related to the legitimacy of group of companies in collective redundancy procedures. Following the 2012 labor reform has appeared an essential legal issue: whether it is possible –or, rather, compulsory– that groups of companies jointly urge the procedure for collective redundancies or, conversely, if they must maintain their "independence" and go their separate ways.

Title: Legitimacy of group of companies in collective redundancy procedures: a large crossroad.

Palabras clave: despido colectivo, grupo de empresas, legitimación.

Keywords: collective redundancy procedure, group of companies, legitimacy.

IUSLabor 3/2015, p. 1-6, ISSN 1699-2938

Sumario

1. Introducción
2. La legitimación de los grupos de empresas laborales para instar un despido colectivo y consecuencia de no instarlo en tales supuestos
3. La situación de los grupos de empresas patológicos cuando, no estando declarados como tal, instan el procedimiento de despido colectivo de forma conjunta

1. Introducción

La vorágine legislativa a la que hemos asistido en materia laboral en los últimos años ha traído consigo innumerables cuestiones que, por el momento y al ritmo que marcan las maltrechas y saturadas agendas judiciales, están siendo objeto de interpretación por diversos Tribunales y, en última instancia, por la Sala 4ª del Tribunal Supremo en el ejercicio de su función unificadora que por mandato del artículo 1.6º del Código Civil tiene atribuida.

Pues bien, una de las cuestiones que ha reabierto un apasionante debate es la relativa a la legitimación de los grupos empresariales en materia de despidos colectivos¹. En particular y a pesar de existir una consolidada doctrina jurisprudencial que traza los rasgos definitorios de lo que debemos entender como grupo de empresas “patológico” laboral a los efectos de asumir la circunstancia de ser el empleador, lo cierto es que dicho debate ha saltado a una cuestión de enorme trascendencia jurídica, esto es, determinar si es posible –o, mejor dicho, obligado– que tales grupos de empresas insten de forma conjunta el procedimiento de despido colectivo o, por el contrario, si deben mantener su “independencia” y seguir caminos separados.

Así las cosas y tras más de tres años de reforma laboral y procesal, hemos asistido a un camino no exento de espinas jurídicas. En concreto, hemos visto como se ha venido admitiendo la necesidad de que, ante grupos de empresas laborales, el procedimiento de despido colectivo sea instado por todo el grupo y, en caso de no hacerlo, ello ha podido suponer la declaración de nulidad del referido procedimiento pero, al mismo tiempo, hemos asistido con cierta perplejidad a las situaciones en las que las distintas empresas se presentan como grupo patológico y, aun siéndolo, se ha convertido también en causa de nulidad al considerarse que no es posible una suerte de “aparición espontánea” del grupo de empresas a efectos laborales si previamente no se ha advertido tal existencia.

Se presenta así una auténtica encrucijada en estos supuestos: si no te presentas como grupo de empresas laboral a pesar de serlo, el despido colectivo puede ser nulo y, en el supuesto contrario en el que siendo tal grupo lo haces, el resultado de nulidad puede ser el mismo si no se ha preavisado.

¹ Con anterioridad y cuando el despido colectivo exigía la autorización de la autoridad laboral, ya existieron resoluciones que admitían la posibilidad de instar despidos colectivos por parte de grupos de empresas laborales (entre otras, *vid.* STSJ de Madrid –Sala Contencioso Administrativo– de 12 de abril de 2012 (RJCA 2012/407) citada por las Sentencias de la Audiencia Nacional a la que luego nos referiremos).

Esta es la cuestión que trataremos a lo largo de las siguientes líneas, distinguiendo las dos hipótesis precitadas.

2. La legitimación de los grupos de empresas laborales para instar un despido colectivo y consecuencias de no instarlo en tales supuestos

Las tempranas resoluciones que surgieron tras la reforma laboral y procesal en materia de procedimientos de despido colectivo comenzaron a reconocer con contundencia la legitimación de los grupos de empresas patológicos para instar procedimientos de despido colectivo, no sin antes de comenzar recordando con indudable acierto que, una vez más, el Legislador había dejado huérfano de respuesta tal cuestión.

Efectivamente, entre otras, la Sentencia de la Audiencia Nacional de 28 de septiembre de 2012² –que destacamos por recoger un compendio de diversas resoluciones existentes en la materia– venía a recoger la respuesta afirmativa al interrogante relativo a la legitimación de los grupos de empresas laborales para tramitar un despido colectivo sobre la base de los siguientes argumentos:

- a) En primer lugar y más importante, no existía discusión alguna sobre la existencia de un grupo de empresas a efectos laborales, extremos que, como luego veremos, ha marcado la diferencia en otros supuestos.
- b) Con la anterior premisa, la consecuencia anudada no puede ser únicamente la de extender la responsabilidad de forma solidaria a todas las empresas que forman parte del grupo sino que, adicionalmente, la facultad extintiva a realizar a través del proceso de despido colectivo debe ser ejercitada por todas ellas³.
- c) El propio Tribunal Supremo en reiterada jurisprudencia de ociosa cita ha venido sosteniendo la necesidad de examinar el conjunto de la situación de todas las empresas cuando la causa es económica. Sobre tal aserto, añade el Tribunal que *“carece de lógica traerlo a colación para apreciar la concurrencia de causa objetiva, y sin embargo ignorarlo cuando pretende hacerla valer”*.
- d) Por otra parte, se considera más garantista la negociación global.
- e) Igualmente, se hace referencia a que esta posibilidad ya venía siendo contemplada por la jurisdicción contencioso-administrativa cuando la autorización de la autoridad laboral era preceptiva.

² AS 2012/2525.

³ Tal y como recogía la STSJ de Cataluña de 23 de mayo de 2012 (AS 2012/1049).

- f) Finalmente, se realiza una aplicación analógica del artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores que permite la negociación de convenios colectivos por los grupos de empresas.

Cabe añadir que la Sala 4ª del Tribunal Supremo ha asumido de forma íntegra esta argumentación, entre otras, en sus Sentencias de 18 de marzo⁴ y 25 de junio de 2014⁵.

Con tal panorama parecía que la cuestión de la legitimación de los grupos de empresas laborales era evidente: en caso de existir, deberían presentarse como tales en la tramitación del despido colectivo so pena de que el mismo fuese declarado nulo.

Sin embargo y como veremos a continuación la cuestión no quedaba ni mucho menos cerrada.

3. La situación de los grupos de empresas patológicos cuando, no estando declarados como tal, instan el procedimiento de despido colectivo de forma conjunta.

A pesar de que la cuestión, tal y como la hemos resumido, parecía tener visos de consolidar una doctrina clara a favor de la necesidad y obligación de que, ante grupos de empresas laborales, el proceso de despido colectivo debe ser instado por el conjunto de las empresas que conforman tal grupo, lo cierto es que pronto comenzaron a existir fisuras, al menos en apariencia, en esa doctrina.

En relación con lo anterior, la propia Sala de lo Social de la Audiencia Nacional a raíz de los casos COCA COLA –resuelto por la Sentencia de 12 de junio de 2014⁶– y FREIREMA –resuelto por la Sentencia de 15 de octubre de 2014⁷–, vino a fijar una doctrina que se puede resumir en la siguiente frase extraída de la última de las resoluciones citadas: “*con independencia de la adecuada identificación de quien en éste despido sea el empresario (...), que un grupo laboral pretenda debutar como tal en el momento del despido colectivo transgrede el deber de buena fe negocial que impone el art. 51.2 del Estatuto de los Trabajadores*”.

Conviene añadir que en estos casos no concurría un elemento fáctico que sí lo hacía en los supuestos analizados en el anterior apartado y que es el relativo a que en los primeros la existencia del grupo laboral era incuestionada. A partir de tal premisa, la

⁴ RJ 2014/2818.

⁵ RJ 2014/4385.

⁶ AS 2014/1304.

⁷ AS 2014/2827.

Sala considera que ello obliga a proceder a una comunicación de la existencia de tal grupo con carácter previo al proceso de despido colectivo (citándose para ello los artículos 44 y 64 del Estatuto de los Trabajadores) y que, por tanto, la aparición o “debut” en el momento justo de inicio del proceso colectivo tantas veces citado convertía la situación en contrario a la buena fe negocial y, por ende, en nulo.

Pues bien, al margen del innegable esfuerzo argumentativo que tales Sentencias recogen, hay que hacer notar la situación que esta doctrina puede producir: si seguimos el razonamiento, tenemos que un grupo patológico no podrá presentarse como tal si antes no lo ha hecho porque ello supondrá mala fe negocial y conducirá a la declaración de nulidad del despido colectivo. Ahora bien, si el grupo continua agazapado para evitar la aplicación de esta doctrina, podrá darse la circunstancia obvia de que la parte que impugne la decisión tendrá la capacidad de argumentar que estamos ante un grupo de empresas laborales y que, al no haberse iniciado el proceso por todas las empresas, merece la calificación de nulidad aplicado por el Tribunal Supremo en las Sentencias antes expuestas que, no olvidemos, parten de la propia doctrina de la Audiencia Nacional. O, dicho con otras palabras, se opte por un camino otro el destino de la nulidad será el mismo, abonando el terreno a un camino sin salida ante una misma realidad del grupo de empresas.

Por ello, nos parece que lo relevante aquí deberá ser la existencia o no del grupo de empresas laborales y, una vez constatada tal realidad, poco debería importar el momento del “debut” o salida de dicha realidad, aunque solo sea por el vetusto principio de primacía de la realidad (“*las cosas son lo que son y no lo que las partes dicen que son*”). De esta forma, lo relevante debería ser examinar si existe o no un grupo de empresas patológico a efectos de determinar quién ostenta la legitimación para el proceso colectivo.

Esta es la solución que, por otra parte, parece abonar el Tribunal Supremo, al menos en el Voto Particular –que comienza reprochando que el Voto mayoritario no haya abordado abiertamente esta cuestión– de su Sentencia de 20 de abril de 2015⁸, donde se indica lo siguiente: “*la notificación sorpresiva de la existencia del grupo no es causa de la ilicitud del mismo, ni menos aún de la nulidad del despido colectivo, no sólo porque no fue sorpresiva, sino porque esta Sala ya tiene declarado (STS. 26-3-2014 [RJ 2014, 2778] RO 158/2013) caso Telemadrid, que la existencia del grupo pueda notificarse por primera vez al iniciarse por la empresa la tramitación del despido colectivo*”.

No se trata, en fin, de determinar si una de las partes puede o no beneficiarse de la existencia de esta figura sino, antes al contrario, de que una vez constatada dicha

⁸ RJ 2015/1249.

realidad de grupo de empresas laborales, la legitimación para iniciar el proceso sea exclusiva y excluyente de todas las empresas que conforman el grupo.

Por lo demás, creemos que no puede elevarse a la categoría de regla general la imposibilidad de tratar esta cuestión durante el período de consultas o que ello lo vicie *ab initio* de mala fe negociadora. Más bien al contrario: el hecho de que por primera vez aparezca al iniciarse el período de consultas no tiene necesariamente que hurtar la posibilidad de que las partes puedan discutir sobre tal aspecto de forma suficiente para que el objetivo del período de consultas se cumpla. Lo mismo ocurre a la inversa, esto es, cuando quien se presenta como empresa individual sea compelido por la otra parte para informar y discutir sobre la posible existencia de un grupo de empresas laborales es el período de consultas el momento adecuado para ello.

Fecha recepción: 23.9.2015
Fecha aceptación: 27.11.2015