

El Derecho del Trabajo y los Grupos de Empresas: inventario

ANTONIO V. SEMPERE NAVARRO*

MARÍA ARETA MARTÍNEZ**

1. LOS GRUPOS DE EMPRESAS Y EL DERECHO DEL TRABAJO

Hace ya bastantes años que la figura del grupo de empresas tiene carta de naturaleza en el ámbito jurídico, habiendo sido objeto de atención por parte de los estudiosos y de los tribunales; naturalmente, también sucede así respecto de la temática que esta Revista aborda. Las páginas que siguen no pretenden brindar un panorama exhaustivo sobre el estado de la cuestión en el campo del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, lo que sería tan pretencioso como imposible en estas dimensiones; tampoco aspiran a formular una propuesta de regulación cerrada y superadora de cuantos problemas existen en el momento presente, tarea a la que no renunciamos pero que requiere la previa fijación de unos parámetros de Política Legislativa; más pragmáticamente, se quiere ofrecer una visión panorámica, con todas sus ventajas e inconvenientes, que sirva como atalaya desde la cual propiciar el debate (político, jurídico, económico) sobre cómo deseamos que sean las cosas.

* Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

** Profesora de la Universidad de Navarra. Doctora en Derecho.

Bueno es comenzar poniendo por delante un par de dificultades con las que cualquier estudio sobre este campo se tropieza. De entrada, la terminología ayuda poco; no sólo la mayoría de los grupos empresariales omiten el autopresentarse como tales, sino que también se da el fenómeno inverso (agrupaciones productivas que se autodenominan así y que, sin embargo, no cumplen las exigencias jurídicas del caso). Pero el obstáculo principal para la elaboración de un marco conceptual unitario sobre la figura en cuestión deriva de su propia multivalencia; los diversos bloques temáticos a cuyo alrededor se nuclean las normas (mercantil, tributario, administrativo, etc.) han actuado con autonomía a la hora de identificarla. En realidad, poca sorpresa causa que habiendo heterogeneidad de conceptos sobre lo que sea la empresa suceda lo mismo cuando se habla de su agrupación. Tal pluralidad de significados, si acaso, se agrava cuando llegamos al Derecho del Trabajo y observamos que incluso la conceptualización del grupo empresarial varía en función de si hablamos de aspectos colectivos (negociación de convenios, constitución de órganos representativos) o individuales (traslados, antigüedad, etc.), de temas procesales (legitimación, prescripción de acciones, etc.) o de infracciones administrativas (responsabilidad, reincidencias, etc.), etc.

En algunas ocasiones las normas laborales sí que describen lo que entienden por grupo de empresas, pero en el marco de prescripciones temáticamente sectoriales, con efectos limitados a la materia objeto de regulación. Sin que se pueda generalizar la conclusión, lo cierto es que todas esas normas, de hecho, acaban asumiendo un concepto de grupo empresarial por remisión al específico de la legislación mercantil; veamos algunos ejemplos:

- A la hora de permitir a las empresas de un mismo grupo la constitución de un Plan de Pensiones de Empleo conjunto, se ha identificado éste como «*el integrado por dos o más entidades que constituyan una unidad de decisión por ostentar cualquiera de ellas, directa o indirectamente, el control de las demás*»¹, lo que viene a equivaler a una remisión a las previsiones de la legislación mercantil que se centran en la capacidad para adoptar las principales decisiones societarias².
- El mismo método de remisión a las previsiones de la legislación mercantil acerca del control que unas empresas poseen sobre otras se contiene en las normas sobre fomento de la contratación indefinida como medida de fomento del empleo³.

¹ Art. 74.1 del RD 1307/1988, de 30 de septiembre, que aprueba el Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones, conforme a redacción del RD 1589/1999, de 15 de octubre.

² El art. 74.1 del citado Reglamento remite al art. 42 CCom para apreciar cuándo existe control de una entidad sobre otra, de manera que una entidad ejerce el control sobre otra cuando aquélla «a) posea la mayoría de los derechos de voto», «b) tenga la facultad de nombrar o destituir a la mayoría de los miembros del órgano de administración» o «c) pueda disponer, en virtud de acuerdos con otros socios, de la mayoría de los derechos de voto». A tal efecto «se computarán los derechos de voto que correspondan a otras sociedades dominadas o a otras personas que actúen en nombre propio, pero por cuenta de aquéllas o de la dominante».

³ La Ley 22/1992, de 30 de julio (BOE núm. 186, de 4 de agosto de 1992), sobre Medidas Urgentes sobre Fomento del Empleo y Protección por Desempleo, su

- Otro tanto sucede al regularse los derechos de información y consulta de los trabajadores en los grupos de empresas de dimensión comunitaria. Al respecto, el apartado 3º del art. 3.1 de la Ley 10/1997, de 24 abril, define el grupo de empresas como «*el formado por una empresa que ejerce el control y las empresas controladas*»⁴. Puesto que estamos ante norma específicamente dirigida a la figura del grupo de empresa, sus previsiones poseen un especial interés; conforme al artículo 4º de la Ley, una empresa tiene el control cuando pueda «*ejercer una influencia dominante sobre otra, que se denominará empresa controlada, por motivos de propiedad, participación financiera, estatutos sociales u otras*»⁵.

Disposición Adicional 4ª estableció que «*se considerarán pertenecientes a un mismo grupo las empresas que constituyan una unidad de decisión porque cualquiera de ellas controla directa o indirectamente a las demás. Se entenderá que existe control de una empresa dominada por otra dominante cuando se encuentre en alguno de los casos del apartado 1 del art. 42 del Código de Comercio*».

⁴ Adquiere dimensión comunitaria, añade el apartado 4º, cuando «a) emplee 1000 trabajadores o más en el conjunto de los Estados miembros; b) comprenda, al menos, dos empresas del grupo en Estados miembros diferentes y c) al menos, una empresa del grupo emplee 150 trabajadores o más en un Estado miembro y que, al menos, otra de las empresas del grupo emplee 150 trabajadores o más en otro Estado miembro».

⁵ De forma complementaria y por medio de una presunción normativa concreta «*se presumirá, salvo prueba en contrario, que una empresa puede ejercer una influencia dominante sobre otra cuando dicha empresa, directa o indirectamente: a) posea la mayoría del capital social suscrito de la empresa; b) posea la mayoría de los derechos de voto correspondientes a las acciones emitidas por la empresa; o c) tenga la facultad de nombrar a la mayoría de los miembros del órgano de administración, de dirección o de control de la empresa*».

Estamos ante una presunción jurídica en la que el hecho base está integrado por tres indicios diferentes que pueden concurrir alternativamente. En términos semejantes, aunque con ciertas diferencias en cuanto a los elementos que pueden integrar el hecho base de las diversas presunciones que permiten apreciar la existen-

- El concepto de grupo de empresa expuesto se emplea también para precisar las condiciones mínimas de trabajo que los empresarios deben de garantizar a los trabajadores que sean desplazados temporalmente a España en el marco de una prestación de servicios transnacional y dentro del ámbito de un grupo de empresas de dimensión comunitaria⁶.
- Algunos matices de interés aparecen a la hora de especificar qué grupos pueden acceder, como tales, a la financiación del Acuerdo Nacional de Formación Continua; en este caso parece que se va algo más allá de los meros requisitos patrimonialistas⁷.

La descripción del grupo de empresas en esos preceptos, pese a su relativa heterogeneidad, posee como denominador común la exclusiva contemplación de los grupos de empresas por subordinación, verticales o jerárquicos, los «Holdings» (*Unterordnungskonzern*) en los que existe una empresa domi-

cia de empresa que ejerce una influencia dominante sobre otra del mismo grupo, se pronuncia el art. 3 de la Directiva 94/45/CE del Consejo, de 22 de septiembre (DOCE Serie L núm. 254, de 30 de septiembre de 1994), sobre constitución de un comité de empresa europeo o de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria.

⁶ Por remisión del art. 2.1.1º.b) de la Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional.

⁷ Mediante Resolución de 2 de febrero de 2001, de la Dirección General de Trabajo, se ordenó la inscripción en el Registro y publicación del III Acuerdo Nacional de Formación Continua suscrito el día 19 de diciembre de 2000 (BOE núm. 27, de 27 de febrero), cuyo art. 8 establece que «También podrán solicitar financiación bajo la modalidad de Plan de Empresa los Grupos de Empresa, entendiendo como tales aquéllos que consoliden balances, tengan una dirección efectiva común o estén formados por filiales de una misma empresa matriz, y cuenten con el mismo número de trabajadores descrito en el primer párrafo».

nante mientras que el resto de empresas filiales o participadas que conforman el grupo son controladas por aquélla. Sin embargo, en la realidad jurídica también son admisibles los grupos de empresas por coordinación u horizontales (*Gleichordnungskonzern*), como las Uniones Temporales de Empresas o las Agrupaciones de Interés Económico, esto es, aquellos en los que la relación entre las diversas empresas integrantes se da en un plano de igualdad⁸. Por lo demás, como se ha anticipado, las definiciones recogidas no son otra cosa que una traslación al Derecho del Trabajo del concepto mercantil de grupo de sociedades, recogido en el art. 42 CCom⁹.

Así como el contrato de trabajo aparece caracterizado por los artículos 1 a 3 del Estatuto de los Trabajadores, de modo que al discutirse en cualquier ámbito si existe o no la relación laboral (generalmente como *prius* para la aplicación de normas diversas) el enfoque siempre es el mismo, en nuestro caso las cosas son algo distintas. En parte por lo mucho que se retrasó la consagración de una definición legal del fenómeno y por el limitado alcance con que se formula¹⁰, en parte por el deseo que los tribunales siempre han manifestado de atender a la realidad material por encima de la formal, así como por la multiplicidad de manifestaciones externas que conoce el fenómeno, lo cierto es que la mayoría de las veces acaba por discutirse si realmente estamos o no ante un grupo empresarial a partir de requisitos y presupuestos específicos de cada una de las parcelas jurídicas o materias.

⁸ Sobre esta distinción, por todos, J. L. MONEREO PÉREZ, «Aspectos laborales de los grupos de empresas», *REDT*, núm. 21, 1985, p. 89.

⁹ Sobre la noción de grupo de sociedad en el Derecho mercantil, Vid., AA VV: *Libro Homenaje al Profesor Fernando Sánchez Calero*, Volumen V, McGraw-Hill, Madrid, 2002.

¹⁰ La Ley 19/1989, de 25 julio, añadió los preceptos en cuestión al Código de Comercio; allí se regula la «presentación de las cuentas de los grupos de sociedades», a cuyo efecto se formula la examinada descripción.

La dificultad intrínseca del fenómeno se agrava por la imposibilidad de asumir criterios generales acerca de qué es lo más conveniente para los trabajadores (o para las empresas): considerar que existe unidad o autonomía entre las diversas divisiones o entidades productivas; asimismo hay que tomar en cuenta la relativización que el escudo de la personalidad jurídica diferenciada ha sufrido con el *levantamiento de su velo*; están también las dificultades añadidas por el carácter transnacional de algunos entes empresariales; además, en fin, de la incertidumbre del marco jurídico, el estudio de los grupos de empresa se enfrenta con multitud de tópicos y dificultades; dicho sea todo ello para contrarrestar el desánimo que muchas veces suscita la ausencia de resultados contundentes, de posiciones tajantes. Si bien se mira, en el fondo, todo acaba reconduciéndose al viejo principio de realidad tan querido para nuestra jurisprudencia: que las cosas sean como son y no como parece; nada más y nada menos.

Ante la ausencia de un tratamiento legal unitario de los grupos de empresas y las escasas referencias normativas que contiene el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, muchas veces los tribunales y la doctrina científica se están encargando de delimitar sus contornos¹¹. En particular, la Sala Cuarta del Tribunal Supremo ha especificado los elementos que conforman el grupo de empresas a efectos laborales:

¹¹ Cuando se lleva a cabo tal tarea, los propios tribunales son conscientes del terreno que pisan; así, por ejemplo, la STSJ de La Rioja, de 26 de junio de 2001 (AS 2001, 1937) afirma que «los grupos de empresas son un fenómeno cada vez más extendido en la sociedad de nuestro tiempo y revisten una complejidad en su estructuración que dificulta no sólo su regulación legal sino, incluso, su propia caracterización o definición, ya que surgen como consecuencia de un proceso muy dinámico, en el marco de una economía de mercado cada vez más desregulada y en el que frecuentemente las normas jurídicas van a remolque de la realidad práctica». En el mismo sentido, Vid., STSJ de Andalucía/Málaga, de 5 de julio de 1996 (AS 1996, 3249).

- *Pluralidad* de empresas que conforman el grupo, admitiéndose la concurrencia tanto de personas físicas que ostenten tal cualidad cuanto (lo más frecuente) de personas jurídicas.
- *Independencia jurídica* de las empresas que integran el grupo, teniendo cada una de ellas personalidad jurídica propia y careciendo de la misma el grupo como tal.
- *Vinculación entre las empresas* en un plano de igualdad o de subordinación. Lo que realmente caracteriza al grupo de empresas es la existencia de relaciones económicas, jurídicas y organizativas por razón de un vínculo empresarial común entre ellas.
- El concepto jurídico expuesto resulta insuficiente para identificar el grupo en las relaciones jurídico-laborales, siendo necesario una serie de *elementos adicionales* que dependerán de los efectos jurídicos que estén en juego (así, por ejemplo, para exigir la responsabilidad solidaria ante el incumplimiento de las obligaciones laborales y de Seguridad Social a todas las empresas que lo integran).

Esta visión funcional del grupo de empresas comporta cierta inseguridad jurídica y, al tiempo, permite su adaptación a las concretas finalidades perseguidas por cada uno de los frentes normativos en que haya de aplicarse¹². Partiendo de unos elementos comunes a todos los supuestos, aparecen esos rasgos *adicionales* que definirán el grupo de empresas según se trate de producir unos u otros efectos jurídicos; es evidente que tal situación genera –de una parte– incertidumbre pero

¹² Como señala E. TERRADILLOS ORMAETXEA, *Los «grupos de empresas» ante la Jurisprudencia social española*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2000, pg. 35, «se supedita la noción de grupo a los efectos de la aplicación de la ley en que se inserta».

también cierta flexibilidad para incorporar este fenómeno en el tráfico jurídico ante la ausencia de una ordenación integrada de la materia.

Desde otra perspectiva, la situación sumariamente descrita explica nuestra opción metodológica de revisar los principales núcleos de imputación normativa en el campo social, los subsectores de esta rama del ordenamiento, a fin de recordar cómo están las cosas en cada uno de ellos.

2. LA RELACIÓN LABORAL EN LOS GRUPOS DE EMPRESAS

La prestación de servicios por el trabajador en el ámbito de un grupo de empresas presenta como problema inicial y relevante el de la identificación del empleador, pues ello incide directa o indirectamente en numerosos aspectos de la relación laboral (movilidad funcional y geográfica, ámbito de las medidas de reestructuración empresarial, articulación de los derechos de información y consulta, representación de los trabajadores en el ámbito de los grupos de empresas, negociación colectiva, etc.).

2.1. Idea general

El art. 1.2 ET considera empresarios laborales a las personas físicas o jurídicas o comunidades de bienes que reciban la prestación de servicios de los trabajadores asalariados, pero en realidad se limita a establecer una concepción refleja de la de trabajador (si hay trabajador, existe empleador). La omisión de cualquier referencia expresa al grupo de empresas ha conducido a la conocida doctrina judicial y jurisprudencial: la regla general es la del respeto a la autonomía de la empresa que aparece diferenciada (realidad formal), pero en algunos casos debe de levantarse esa apariencia o «velo» para que prevalezca la

unidad económica subyacente (realidad material)¹³.

Desde luego, a nadie se le escapa que la atribución de la condición de empresario al grupo y no a cada empresa integrante del mismo (aunque figure formalmente como empleadora) trae consigo importantes consecuencias jurídicas en el plano de las relaciones laborales. De ello derivará la identificación del sujeto responsable de cumplir las normas laborales, con la (im)posibilidad de dirigirse frente a las varias empresas integrantes del grupo¹⁴, pero también surgen consecuencias prácticas de índole procesal (legitimación activa o pasiva), de índole negociada en la esfera colectiva, de precisión sobre operatividad de la cláusula de descuelgue salarial, reestructuración de plantillas en una u otra dimensión, etc.

Sin perjuicio de entrar en algún detalle al hilo de la concreta institución laboral de que se trate hay que insistir en la regla general que (en aras a la seguridad jurídica) el Tribunal Supremo viene asumiendo: los componentes de un grupo de empresas tienen un ámbito de responsabilidad propio como personas físicas o jurídicas independientes que son¹⁵,

¹³ En este sentido, por todos, A. MONTOYA MELGAR, *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, 5ª edición, Aranzadi, Pamplona 2003, p. 29, con cita de jurisprudencia significativa.

Sobre la condición de empresario en los grupos de empresas, recientemente, M. C. LÓPEZ ANIORTE, *La descentralización productiva y su incidencia en la relación individual de trabajo*, Laborum, Murcia, 2003, pgs. 38-50. Cf. también las reflexiones que aparecen en la doctrina judicial; por ejemplo, STSJ de Andalucía/Sevilla, de 27 de enero de 2003 (AS 2003, 1).

¹⁴ Por su lado, M. ALONSO OLEA y M. E. CASAS BAA-MONDE, *Derecho del Trabajo*, 21ª edición, Civitas, Madrid, 2003, revisan la jurisprudencia existente en los diversos ámbitos y entienden que «la responsabilidad solidaria es más fértil y menos forzada que la de estimar que existe una sola empresa donde hay varios empresarios» (p. 187).

¹⁵ SSTs de 30 de enero de 1990 (RJ 1990, 233), 9 de mayo de 1990 (RJ 1990, 3983) y 30 de junio de 1993 (RJ 1993, 4939). Por ejemplo, la STS, RCUD, de 6 de marzo

sin que sea suficiente que dos o más empresas pertenezcan a un mismo grupo empresarial para derivar de ello, sin más, una responsabilidad solidaria respecto de obligaciones contraídas por una de ellas con sus propios trabajadores¹⁶, sino que a tal fin es necesaria además, la presencia de elementos adicionales como los siguientes¹⁷:

- Prestación de trabajo común, simultánea o sucesiva, a favor de varias de las empresas del grupo¹⁸. Es decir, para que se tome como empleador al grupo debe haberse dado, en la práctica, una prestación simultánea e indiferenciada de servicios a varias empresas del grupo, lo que comporta la aparición de un titular único de los poderes de organización y dirección.
- Confusión de patrimonios y plantillas¹⁹. No se trata de que exista una caja única, pero sí de que se produzca cierta *conmixtio bonorum* o explotación y aprovechamiento conjunto de recursos humanos o materiales.
- Apariencia externa de unidad empresarial y de dirección²⁰. En ocasiones, como

de 2002 (RJ 2002, 4659) sostiene que procede el levantamiento del velo incluso respecto de personas físicas.

¹⁶ SSTS, RCU, de 30 de junio de 1993 (RJ 1993, 3949), 26 de enero de 1998 (RJ 1998, 1601) y 21 de diciembre de 2000 (RJ 2000, 2870).

¹⁷ SSTS, RCU, de 29 de octubre de 1997 (RJ 1997, 7684), 26 de enero de 1998 (RJ 1998, 1062), 18 de mayo de 1998 (RJ 1998, 4657), 26 de septiembre de 2001 (RJ 2002, 1270) y 4 de abril de 2002 (RJ 2002, 6469). Sobre esta cuestión, Vid. A. V. SEMPERE NAVARRO, *Jurisprudencia Social Unificada. Abril 2002*, Aranzadi, 2002, pp. 23 y 24.

¹⁸ SSTS de 4 de marzo de 1985 (RJ 1985, 1270), 11 de diciembre de 1985 (RJ 1985, 6094), 7 de diciembre de 1987 (RJ 1987, 8851), 8 de junio de 1988 (RJ 1988, 5251), 12 de junio de 1988 (RJ 1988, 5802) y 3 de mayo de 1990 (RJ 1990, 3946).

¹⁹ SSTS de 19 de noviembre de 1990 (RJ 1990, 8583) y 30 de junio de 1993 (RJ 1993, 3949).

²⁰ SSTS de 6 de mayo de 1981 (RJ 1981, 2103), 8 de octubre de 1987 (RJ 1987, 6973) y 3 de mayo de 1990 (RJ 1990, 3946).

importante indicio sobre la existencia de un grupo se recurre a la apariencia con la que las diversas empresas comparecen ante los proveedores, clientes o público en general.

- Creación de empresas aparentes sin sustrato real²¹. Del mismo modo que la ausencia de verdadera infraestructura, patrimonio y dinámica propia conducen a presumir que no ha existido una subcontratación de obras o servicios, sino una cesión ilegal de trabajadores, ese dato opera a favor de la existencia de un grupo.

En el complejo método valorativo de los hechos que la jurisprudencia se ha impuesto es lógico que se rechacen los automatismos y se descarte el surgimiento de responsabilidad solidaria entre las diversas empresas que integran el grupo por la mera coincidencia de accionistas en las distintas empresas del grupo²², o por la circunstancia de que el administrador único de una mercantil sea representante legal de otra²³.

2.2. La movilidad geográfica

Tipología fáctica.—Estamos ante una prototípica cuestión bivalente. Por un lado, que los trabajadores presten sus servicios de manera simultánea o sucesiva a las diversas empresas de un grupo constituye dato relevante en orden a considerar que hay un solo (y complejo) empleador. Por otro, consecuencia de lo anterior es que el trabajador puede

²¹ SSTS de 11 de diciembre de 1985 (RJ 1985, 6094), 3 de marzo de 1987 (RJ 1987, 1321), 8 de junio de 1988 (RJ 1988, 5256), 12 de julio de 1988 (RJ 1988, 5809) y 24 de julio de 1989 (RJ 1989, 5908) y SSTS, RCU, de 30 de junio de 1993 (RJ 1993, 4939), 30 de diciembre de 1995 (RJ 1995, 1003) y 21 de enero de 1997 (RJ 1997, 622).

²² STS, RCU, de 21 de diciembre de 2000 (RJ 2000, 1870).

²³ STS, RCU, de 26 de diciembre de 2001 (RJ 2001, 5292).

circular entre las distintas unidades productivas que integran el grupo; tal movilidad, a su vez, posee una rica tipología:

- Existe una plantilla única para todo el grupo y el trabajador presta servicios de forma indistinta, sucesiva o simultánea, en cualquiera de las empresas que lo integran, existiendo una sola relación laboral con el grupo²⁴.
- El trabajador presta servicios para las diversas empresas que integran el grupo mediante sucesivos contratos de trabajo con cada una de ellas. En estos casos la relación laboral con una empresa del grupo queda en suspenso²⁵ para comenzar a prestar servicios en otra empresa del mismo con la que celebrar un nuevo contrato de trabajo²⁶. El supuesto resulta especialmente adecuado cuando el cambio de empleador formal obedece a una promoción vertical, hacia puestos de alta dirección²⁷.

²⁴. En tal caso, el grupo de empresas aparece como empresario único. Vid., STS de 22 de marzo de 1991 (RJ 1991, 1889).

²⁵. Así, el art. 24.1.a) del Acuerdo Marco para el personal de «Altadis, Sociedad Anónima» y «Logista, Sociedad Anónima» (Resolución de 26 de julio de 2002. BOE núm. 193, de 13 de agosto de 2002), señala que «los trabajadores que, de mutuo acuerdo con «Altadis, Sociedad Anónima», o «Logista, Sociedad Anónima», sean designados para prestar servicios en empresas filiales o participadas por ellas, quedarán respecto a la empresa en que venía prestando sus servicios en situación de suspensión del contrato de trabajo por mutuo acuerdo de las partes, conforme a lo previsto en el artículo 45.a) del Estatuto de los Trabajadores».

²⁶ STS de 31 de enero de 1991 (RJ 1991, 200).

²⁷ Previsión recogida en el art. 9.1 del Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección. Vid., STSJ de Aragón, de 26 de abril de 1999 (AS 1999, 1027) y el comentario a la misma realizado por A. L. DE VAL TENA, «Promoción de un trabajador de plantilla a un cargo de dirección: problemática de la movilidad entre sociedades del mismo grupo empresarial», AS, Tomo I, 1999, pgs. 2702-2710. También, STS de 3 de mayo de 1990 (RJ 1990, 3946).

- El trabajador contratado por una de las empresas del grupo es puesto a disposición de otras empresas del mismo grupo manteniéndose la relación laboral inicial y con posibilidad de retorno a la empresa de origen.

Estos supuestos reales y otros análogos (por ejemplo, estar vinculado de forma simultánea mediante varios contratos a tiempo parcial con otras tantas empresas del grupo) suscitan la duda jurídica acerca de las condiciones en que cabe la movilidad geográfica entre las empresas que integran un mismo grupo.

Silencio normativo y admisión jurisprudencial.—Ante la ausencia de solución legal expresa, la jurisprudencia entiende que aunque cada empresa del grupo actúe de forma autónoma, con su propia plantilla, si un trabajador es trasladado de forma temporal o permanente de una a otra empresa (del mismo grupo), aunque no se haya concertado previamente un acuerdo *ad hoc*, el supuesto debe de considerarse lícito²⁸. La cesión ilegal de trabajadores prohibida por el art. 43 ET²⁹ sólo surgiría si se persiguiera su reclutamiento ilegal; se está dentro del campo de la movilidad geográfica cuando la decisión empresarial pretende mejorar el funcionamiento del

²⁸ Señala K. SANTIAGO REDONDO, «Consideraciones en torno a los grupos de empresas. En especial, las prácticas de circulación de trabajadores», RL, Tomo II, 1991, pg. 471, que «cuando realmente existe una similitud y una identidad de razón, cuando concurra, en suma, una cesión ilegal, operada por una empresa cedente ficticia a favor del grupo, y nunca más», entonces es posible utilizar el mecanismo del art. 43 ET. En sentido contrario y favorable a la aplicación del art. 43 ET de forma generalizada, Vid. F. PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, «La movilidad de los trabajadores en los grupos de sociedades europeas: el caso español», DL, núm. 33, 1991, p. 47.

²⁹ Sobre las diferencias entre la cesión ilegal de trabajadores y la puesta a disposición de trabajadores contratados por una empresa a otras empresas del mismo grupo. Vid. J. MORENO GENE, *Aspectos jurídico-laborales de las empresas filiales. La identificación del empresario responsable*, Tecnos, Madrid, 2003, pp. 324 y 325.

grupo, es decir, cuando responde a razones técnicas, organizativas o de producción³⁰. Corolario de este enfoque es que el trabajador movilizado mantendrá las condiciones de trabajo y empleo que tenía y el disfrute de los derechos adquiridos, como el de antigüedad³¹; algún convenio colectivo, acertadamente, ha optado por explicitar esta obligada consecuencia³².

La licitud de esta circulación de los trabajadores dentro del grupo de empresas de dimensión nacional no parece admitir dudas, de tal manera que la puesta a disposición del

³⁰. STS de 26 de noviembre de 1990 (RJ 1990, 8605) y STS, RCU, de 26 de enero de 1998 (RJ 1998, 1062). En el mismo sentido, Vid., STSJ de Andalucía/Sevilla, de 12 de diciembre de 2003 (AS 2003, 1294); STSJ de la Comunidad Valenciana, de 22 de septiembre de 1998 (AS 1998, 3620) y STSJ del País Vasco, de 29 de febrero de 2000 (AS 2000, 644).

³¹. Sobre la admisibilidad de la puesta del trabajador a disposición de otras empresas del grupo y los requisitos que han de concurrir para reconocer su licitud, Vid. L. M. CAMPS RUIZ, *La problemática jurídico-laboral de los grupos de sociedades*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1986, pgs. 72-79 y J. MORENO GENE, *Aspectos jurídico-laborales de las empresas filiales. La identificación del empresario responsable*, Tecnos, Madrid, 2003, pgs. 255 y 322.

Sobre el cómputo de la totalidad del tiempo trabajado para las diversas empresas del grupo a efectos de antigüedad y con independencia de que esté adscrito a una de ellas por contrato de trabajo o celebre sucesivos contratos de trabajo con cada una siempre y cuando se aprecie una solución de continuidad, C. MARTÍNEZ MORENO, «La circulación de trabajadores entre las empresas de un mismo grupo y los derechos de antigüedad», *REDT*, núm. 51, 1992, pp. 71-88.

³² Así, por ejemplo, el art. 18 del Convenio Colectivo del Grupo de Empresas «La Estrella, Sociedad Anónima, de Seguros y Reaseguros», «Banco Vitalicio de España Compañía Anónima de Seguros y Reaseguros», «Grupo Generali España A.I.E.», «Gensegur Agencia de Seguros del Grupo Generali, Sociedad Anónima», «Desarrollos Sanitarios Integrales, Sociedad Anónima (DESAINSA)» y «Hermes, Sociedad Limitada de Servicios Inmobiliarios y Generales» (Resolución de 26 de julio de 2002. BOE núm. 202, de 23 de agosto de 2002), establece que el personal que por necesidades organizativas pase a otra empresa del Grupo «conservará la retribución, antigüedad y el Plan de Previsión de la Empresa de origen».

trabajador en favor de otra empresa del mismo grupo, aun sin la voluntad del trabajador, no constituye causa de extinción del contrato de trabajo al amparo del art. 50.1 ET³³. En la práctica, es como si se produjera un cambio de destino de uno a otro centro de la misma empresa; los resortes que puede movilizar el empleado disconforme son los del artículo 40 ET y no los del artículo 50.

Regulaciones sectoriales.—El panorama descrito (carencia de regulación, admisión jurisprudencial) varía cuando nos situamos ante ciertos supuestos que, por su relevancia o especiales características, sí han sido contemplados de manera frontal por alguna norma.

- Es el caso emblemático de los traslados dentro de un grupo de empresas de dimensión comunitaria y en el marco de una prestación de servicios transnacional; tanto la Directiva de 1996 cuanto la Ley española de 1999 han abordado y admitido expresamente tal posibilidad³⁴.
- En los casos de reestructuración y crisis empresarial, el Reglamento que desarrolla el art. 51 ET propicia que antes de poner en juego la extrema medida de

³³ STS de 26 de noviembre de 1990 (RJ 1990, 8605), comentada por F. PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, «Sobre la movilidad de los trabajadores en los grupos de empresa (a propósito de la STS de 26-XI-1990)», *TS*, núm. 11, 1991, pp. 23-26.

³⁴ El art. 1.3.b) de la Directiva 96/71/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de septiembre (DOCE Serie L núm. 18, de 21 de enero de 1997), sobre desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios señala que la Directiva será de aplicación cuando las empresas desplacen a un trabajador «al territorio de un Estado miembro, en un establecimiento o en una empresa que pertenezca al grupo, siempre que exista una relación laboral entre la empresa de origen y el trabajador durante el período de desplazamiento». En el mismo sentido, Vid. art. 2.1.1º.b) de la Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios.

los despidos colectivos se aborden las dificultades acudiendo al traslado del trabajador a otro puesto en el seno de otra empresa del mismo grupo³⁵.

- La Ley reguladora de la cláusula de conciencia contempla el traslado del periodista a una empresa del grupo (muy distinta a la de origen) en los mismos términos que si hubiera un cambio radical de línea editorial³⁶.
- Cuando existe un convenio colectivo de grupo empresarial, lógicamente, nos encontramos ante un instrumento normativo especialmente adecuado para disciplinar el supuesto³⁷. Las cláusulas convencionales que han abordado el tema suelen condicionar la movilidad geográfica (temporal o definitiva) a la existencia de causa (las razones técnicas, organizativas o productivas) y al respeto de los derechos laborales preexistentes, con lo que poco añaden al

diseño genérico del artículo 40 ET³⁸; más raramente se supedita la decisión

³⁵ En este sentido, el art. 6.1.c) del Real Decreto 43/1996, de 19 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de regulación de empleo y de actuación administrativa en materia de traslados colectivos, señala que antes de que un trabajador se vea afectado por un despido colectivo se adoptarán medidas dirigidas a la «readaptación o a la reconversión de los trabajadores y su posible integración en otros puestos de trabajo en el seno de la empresa o grupo de empresas».

³⁶ El art. 2.1.b) de la Ley Orgánica 2/1997, de 19 de junio, que regula la cláusula de conciencia de los profesionales de la información, establece el derecho que tienen a solicitar la rescisión de su relación jurídica con la empresa de comunicación que les contrató cuando ésta «les traslade a otro medio del mismo grupo que por su género o línea suponga una ruptura patente con la orientación profesional del informador». Al respecto, Vid. C. MOLINA NAVARRETE, *Empresas de comunicación y cláusula de conciencia de los periodistas*, Comares, Granada, 2000.

³⁷ Sobre la importancia de la negociación colectiva en la regulación de la movilidad de los trabajadores entre las empresas que conforman un grupo empresarial, Vid. C. MOLINA NAVARRETE, *La regulación laboral de los grupos de sociedades: problemas y soluciones*, Comares, Granada, 2000, pp. 169-174.

³⁸ Entre los convenios colectivos que ordenan expresamente la movilidad de los trabajadores entre las empresas de un grupo aparecen:

- Movilidad interempresas en el I Acuerdo Marco del Grupo Endesa (Resolución de 27 de noviembre de 2000. BOE núm. 298, de 13 de diciembre de 2000) y arts. 8 a 13 del II Acuerdo Complementario sobre los procesos de Reordenación Societaria y Reorganización Empresarial del Grupo Endesa (Resolución de 29 de mayo de 2002. BOE núm. 142, de 14 de junio de 2002): Disposición Final Séptima.
- Convenio Colectivo de «Assicurazioni Generali, S.p.A.» y «Servicios Generales Castellana 130, A.I.E.» (Resolución de 1 de junio de 1998. BOE núm. 147, de 20 de junio de 1998): art. 14.3.
- Movilidad interempresas del Grupo Viesgo: el segundo apartado de la Disposición Final Cuarta del I Convenio Marco del Grupo Viesgo (Resolución de 6 de noviembre de 2001. BOE núm. 299, de 14 de diciembre de 2001) ordena la movilidad de los trabajadores entre las empresas remitiendo para ello a la regulación que sobre la materia hace el Acuerdo Marco del Grupo Endesa.
- Circulación de Trabajadores dentro de Iberdrola Grupo: II Convenio Colectivo de Iberdrola Grupo (Resolución de 3 de mayo de 2001. BOE núm. 125, de 25 de mayo de 2001): art. 16, según el cual «por causa de razones organizativas o productivas, los trabajadores incluidos en el ámbito personal de este Convenio Colectivo, podrán ser asignados, temporal o definitivamente, a cualquier empresa perteneciente a Iberdrola Grupo».
- I Convenio Colectivo de las Empresas EADS-CASA y «Airbus España, Sociedad Limitada» (Resolución de 31 de mayo de 2002. BOE núm. 145, de 18 de junio de 2002): Disposición Adicional Tercera.
- Convenio Colectivo del Grupo de Empresas «La Estrella, Sociedad Anónima, de Seguros y Reaseguros», «Banco Vitalicio de España Compañía Anónima de Seguros y Reaseguros», «Grupo Generali España A.I.E.», «Gensegur Agencia de Seguros del Grupo Generali, Sociedad Anónima», «Desarrollos Sanitarios Integrales, Sociedad Anónima (DESAINSA)» y «Hermes, Sociedad Limitada de Servicios Inmobiliarios y Generales» (Resolución de 26 de julio de 2002. BOE núm. 202, de 23 de agosto de 2002): art. 15.1.1.4, al señalar que «las empresas podrán disponer por traslado del personal de una a otra oficina, o a otra empresa, siempre que ésta pertenezca al grupo de empresas incluido en el ámbito de aplicación del presente

movilizadora a la previa existencia de un acuerdo entre representantes de los trabajadores y la patronal³⁹.

Perspectiva doctrinal.—La admisión de la movilidad de los trabajadores dentro del grupo constituye fenómeno derivado de la consideración del grupo como unidad empresarial; del mismo modo que ello comporta claros beneficios para los trabajadores (especialmente en orden a la exigencia de responsabilidades) también amplía las posibilidades de actuación de la empresa desde perspectivas como la presente.

Por eso, y dejando al margen los supuestos en que existe una expresa norma sectorial,

Convenio, y se respeten los derechos que tuviere reconocidos el personal.

- Acuerdo Marco para el personal de «Altadis, Sociedad Anónima» y «Logista, Sociedad Anónima» (Resolución de 26 de julio de 2002. BOE núm. 193, de 13 de agosto de 2002): art. 35.
- Convenio Colectivo de las Compañías «Zurich España, Compañía de Seguros y Reaseguros, Sociedad Anónima» y «Zurich, Compañía de Seguros y Sobre la Vida, Sucursal en España de Compañía Suiza» (Resolución de 14 de junio de 2000. BOE núm. 154, de 28 de junio de 2000): 9.3.
- II Convenio Colectivo del Grupo Unión Fenosa (Resolución de 23 de mayo de 2002. BOE núm. 141, de 13 de junio de 2002): arts. 7 y 8.

³⁹ En este sentido, el III Acuerdo Marco del Grupo Repsol YPF GRUPO REPSOL YPF (Resolución de 21 de abril de 2003. BOE núm. 109, de 7 de mayo de 2003): cuyo art. 17 establece como criterio general que «las movilizaciones interempresas serán de carácter voluntario para el trabajador. No obstante, cuando se den circunstancias muy justificadas, la Comisión de Seguimiento del III Acuerdo Marco valorará las mismas y podrá decidir su carácter forzoso».

También el Convenio Colectivo para las Empresas del Grupo Astilleros Españoles de la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (Resolución de 14 de abril de 2000. BOE núm. 108, de 5 de mayo de 2000), cuyo art. 13 acepta expresamente la movilidad interempresarial: «cuando existan razones técnicas, organizativas o de producción, previa acuerdo de la Dirección y de la representación sindical, se podrá desplazar con carácter temporal, hasta el límite de un año, a un trabajador o grupo de trabajadores, desde su centro de trabajo a otro del grupo».

tiene mucho sentido que se abogue por la aplicación (analógica, matizada, modalizada) de los arts. 39 y 40 ET que, si bien están pensados para supuestos de movilidad en el ámbito de la empresa, son fácilmente adaptables a la movilidad de los trabajadores entre las diversas empresas del grupo siempre que se mantenga la relación laboral con la empresa de origen⁴⁰. Es decir, para poder hablar de movilidad del trabajador dentro de un grupo empresarial en los términos expuestos es preciso que el empresario de destino no contrate *ex novo* al trabajador desplazado⁴¹.

2.3. Las medidas relacionadas con el tamaño de la plantilla

Otra de las vertientes en que resulta trascendente el fenómeno de los grupos de empresas aparece al precisar la unidad económico-organizativa que se tome en consideración (si el grupo o cada una de sus empresas) para afrontar problemas relacionados con la situación económica, técnica, organizativa o productiva, o para determinar la norma aplicable en función de la dimensión que posea la plantilla. Veamos algunos ejemplos.

Tipología.—El ámbito económico que se considere centro de imputación para el cómputo del número de trabajadores (grupo de empresas o empresa individual) incide en

⁴⁰ En este sentido, Vid. N. CORTE HEREDERO, *La movilidad geográfica de los trabajadores*, Lex Nova, Valladolid, 1995, pgs. 239 y 246-251 y C. MOLINA NAVARRETE, *La regulación jurídico-laboral de los grupos de sociedades: problemas y soluciones*, Comares, Granada, 2000, pg. 158. Sobre la aplicación analógica del art. 40 ET en los supuestos de movilidad de los trabajadores dentro de un grupo de empresas de dimensión multinacional, Vid., G. ESTEBAN DE LA ROSA Y C. MOLINA NAVARRETE, *La movilidad transnacional de trabajadores*, Comares, Granada, 2002, pp. 192-198.

⁴¹ S. DEL REY GUANTER Y J. L. LÁZARO SÁNCHEZ, «Ámbito aplicativo de la Ley», en AA VV (Dir. M. E. CASAS BAA-MONDE Y S. DEL REY GUANTER): *Desplazamiento de trabajadores y prestaciones de servicios transnacionales*, CES, Madrid, 2002, p. 54.

materia de despidos por causas económicas en un doble sentido: para cifrar los trabajadores computables y para establecer la unidad económica en la que ha de apreciarse la existencia del problema⁴²; similares reflexiones caben a propósito de las suspensiones contractuales (art. 47 ET).

La toma en consideración del todo (grupo) o la parte (empresa) también posee relevancia en orden a la eventual operatividad de una cláusula de descuelgue salarial (art. 82.3 ET), la determinación de cuánto dura como máximo el período de prueba de los trabajadores que no sean técnicos titulados (art. 14.1 ET), el número máximo de trabajadores contratables en la modalidad «para la formación» (art. 7.2 del RD 488/1998, de 27 de marzo), la calificación de un traslado como individual o colectivo (art. 40.2 ET), el carácter individual o colectivo ante una modificación sustancial de condiciones de trabajo (art. 41 ET) o la responsabilidad directa del FOGASA (art. 33 ET). Merece un tratamiento específico la unidad productiva que se tome para el cómputo de trabajadores a efectos de determinar los niveles de representación y la unidad de negociación colectiva.

Tesis enfrentadas.—La solución al debate planteado sobre el centro de imputación que se tome para cuantificar el número de trabajadores y apreciar la concurrencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en los supuestos anteriormente enunciados no es pacífica. Existen dos posturas claramente diferenciadas y enfrentadas

⁴² Estaremos ante un despido colectivo (art. 51 ET) o un despido por causas objetivas (art. 52 ET) según el número de trabajadores afectados, siendo iguales las causas de extinción (económicas, técnicas, organizativas o de producción) en ambos. El grupo de empresas también incide a efectos de valorar cuál sea la unidad productiva que se tome en consideración para apreciar la concurrencia de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción con el fin de proceder a la adopción de los despidos colectivos o por causas objetivas (arts. 51 y 52 ET).

tanto en sus argumentos cuanto en sus consecuencias prácticas:

- a) Por un lado están quienes apuestan por examinar de manera separada cada una de las empresas que conforman el grupo y sus circunstancias concurrentes a la hora de determinar si procede o no el descuelgue salarial, si existen o no problemas económicos graves, etc.⁴³. En definitiva, aun cuando se incluyera dentro de la noción de empresa al grupo de empresas, habría de tomarse el centro de trabajo como unidad de imputación⁴⁴.
- b) Por otro lado aparecen los partidarios de considerar el grupo como una única empresa, debiendo de observarse el mismo de forma global y nunca parcelada⁴⁵.

⁴³ SSTSJ de Asturias, de 10 de noviembre de 1995 (AS 1995, 4270) y 19 de diciembre de 1997 (AS 1997, 4185) y STSJ de Galicia, de 29 de julio de 1995 (AS 1995, 2820). A efectos de apreciar la situación negativa en supuestos de despido colectivo, señala A. L. DE VAL TENA, «Amortización de puestos de trabajo por causas económicas y grupos de empresas. El ámbito de referencia para la aplicación del art. 52.C del Estatuto de los Trabajadores», AS, Tomo II, 1998, pgs. 2646-2653, que teniendo en cuenta la normativa comunitaria (hoy la Directiva 98/59/CE, de 20 de julio, sobre aproximación de las legislaciones de los Estados miembros en materia de despidos colectivos), jurisprudencia comunitaria [STJCE de 7 de diciembre de 1995 (TJCE 1995, 218)] y tras la reforma llevada a cabo por el Real Decreto Ley 8/1997, de 16 de mayo y la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, se apreciará la concurrencia de las causas que justifiquen el despido tomando en cuenta cada centro de trabajo y no la empresa.

⁴⁴ La STS, RCUd, de 20 de mayo de 1997 (RJ 1997, 4275) consideró que la apreciación de los requisitos necesarios para aplicar la cláusula de descuelgue salarial debía realizarse en cada empresa y no tomando el grupo de empresas en su conjunto. Señala M. TARABANI-CASTELLANI AZNAR, «Descuelgue salarial y grupo de empresas (a propósito de la STS de 9 de junio de 1995 [RJ 1995, 4885])», AS, Tomo V, 1998, pg. 467, que lo más sensato sería «*circunscribir las condiciones económicas del descuelgue a la empresa*».

⁴⁵ A efectos de cuantificar la plantilla de todo el grupo empresarial en supuestos de despido, Vid. J. L. MONE-

Esta es la postura mayoritaria a efectos de valorar en supuestos de despido la situación económica, técnica, organizativa o la productividad del grupo de empresas en su conjunto⁴⁶; lógicamente, también puede trasladarse al supuesto de la cláusula de descuelgue salarial y a otras instituciones relacionadas⁴⁷.

REO PÉREZ Y J. A. FERNÁNDEZ AVILES, *El despido colectivo en el derecho español*, Aranzadi, Pamplona, 1997, pg. 82. Existe una línea jurisprudencial favorable a esta postura: STS de 13 de julio de 1990 (RJ 1990, 6112); STSJ de Castilla La Mancha, de 27 de junio de 1995 (AS 1995, 2600); STSJ de Castilla y León, de 26 de marzo de 1991 (AS 1991, 2166); STSJ de Galicia, de 15 de diciembre de 1995 (AS 1995, 4589) y STSJ de La Rioja, de 8 de abril de 1997 (AS 1997, 1799).

⁴⁶ Vid., SSTS, RCU, de 30 de junio de 1993 (RJ 1993, 4939) y 14 de mayo de 1998 (RJ 1998, 4650); STSJ de Andalucía/Málaga, de 30 de enero de 1998 (AS 1998, 1089); STSJ de Castilla La Mancha, de 29 de noviembre de 1995 (AS 1995, 4414); SSTSJ de Cataluña, de 4 de septiembre de 1996 (AS 1996, 3635), 13 de noviembre de 1997 (AS 1997, 3928), 7 de septiembre de 1998 (AS 1998, 3638) y 13 de marzo de 2001 (AS 2001, 2017); STSJ de Extremadura, de 28 de mayo de 1998 (AS 1998, 2351); SSTSJ de Galicia, de 6 de febrero de 1995 (AS 1995, 581), 25 de abril de 1995 (AS 1995, 1516), 15 de noviembre de 1995 (AS 1995, 4170) y 12 de diciembre de 1995 (AS 1995, 4584); SSTSJ de Madrid, de 14 de noviembre de 1996 (AS 1996, 3741), 30 de abril de 1997 (AS 1997, 4688), 5 de febrero de 1998 (AS 1998, 5021) y 4 de noviembre de 1999 (1999, 325). Numerosas Resoluciones de la Dirección General de Trabajo tomaron en cuenta la situación económica del grupo en su conjunto, al margen de que el grupo de empresas fuera ficticio o verdadero. Una relación de estas Resoluciones en M. A. ESTEVE SEGARRA, *Grupo de sociedades y contrato de trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2002, p. 246 y J. J. FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, *Expedientes de regulación de empleo*, Trotta, Madrid, 1993, pp. 46 y 47. Entre los autores conformes con este criterio, Vid. L. M. CAMPS RUIZ, *La problemática jurídico-laboral de los grupos de empresas*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1986, pp. 99 y 100 y en «Problemática jurídico-laboral de los grupos de empresas: puntos críticos», en AA VV (Eds. A. BAYLOS GRAU Y L. COLLADO): *Grupos de empresas y Derecho del trabajo*, Trotta, Madrid, 1994, pp. 115 y 116 y M. APILLUELO MARTÍN, «Grupos de empresas y Derecho del trabajo», *AL*, núm. 15, 1996, p. 342.

⁴⁷ Entre los autores que se han mostrado favorables a valorar la situación del grupo en su conjunto, a efectos

No resulta nada fácil extraer conclusiones de su respectivo estudio; incluso en ocasiones da la impresión de que ante el mismo problema se mantiene una actitud variable por parte del mismo tribunal. Aún con esa dificultad puede afirmarse que el grupo siempre se toma como una única empresa cuando concurren los elementos que la jurisprudencia ha establecido para exigir la responsabilidad solidaria a todas las empresas que integran el grupo, esto es, cuando sea posible levantar el velo y apreciar que el grupo conforma una verdadera y operativa realidad (aparente u oculta)⁴⁸.

A partir de ahí la situación se complica, pero pensamos que no debe de haber inconveniente dogmático en aceptar un criterio ponderado y flexible; de este modo, en función de la finalidad que cada precepto posea cabrá realizar una lectura teleológica de su alcance y entender que concuerda mejor con la contemplación global del grupo de empresas o con la atención individualizada a cada empresa⁴⁹;

de apreciar los requisitos necesarios para aplicar la cláusula de descuelgue salarial, Vid. C. AGUT GARCÍA, *La cláusula de descuelgue salarial*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1999. En el mismo sentido, STS, RCU, de 9 de junio de 1995 (RJ 1995, 4885).

En la STSJ de Aragón, de 29 de junio de 1998 (AS 1998, 2521), se valoró la situación económica del grupo en su conjunto para apreciar si existía insolvencia, a efectos de que el FOGASA se declare responsable del abono de los salarios pendientes.

⁴⁸ STSJ de Castilla La Mancha, de 16 de abril de 1998 (AS 1998, 1090); STSJ de Castilla y León, de 15 de noviembre de 1999 (AS 1999, 4828); STSJ de la Comunidad Valenciana, de 15 de mayo de 1998 (AS 1998, 2294); STSJ de Madrid, de 14 de mayo de 1998 (AS 1998, 1772) y STSJ del País Vasco, de 13 de enero de 1998 (AS 1998, 739). Siguiendo esta misma línea, Vid. M. A. ESTEVE SEGARRA, *Grupo de sociedades y contrato de trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2002, p. xxx.

⁴⁹ En este sentido, Vid. C. MOLINA NAVARRETE, *La regulación jurídico-laboral de los grupos de sociedades: problemas y soluciones*, Comares, Granada, 2000, pp. 182, 183 y en «Los despidos por causas empresariales», *TS*, núm. 98, 1998, p. 12, que adopta una metodología netamente funcional y J. MORENO GENÉ, *Aspectos jurídico-laborales de las empresas filiales. La identificación del*

igualmente, esta actitud dúctil permite discriminar entre los grupos de empresas por subordinación y los grupos de empresas por coordinación⁵⁰.

3. REPRESENTACIÓN UNITARIA Y SINDICAL EN LOS GRUPOS DE EMPRESAS

Existen importantes dificultades para ordenar la representación unitaria y sindical en el grupo de empresas. Nuestro ordenamiento jurídico únicamente prevé dos ámbitos de representación unitaria de los trabajadores: a nivel de centro de trabajo (delegados de personal o comité) y a nivel de empresa en su integridad (comité intercentros), con algunos matices que no vienen al caso.

Se discute si es posible incorporar, junto a los dos niveles de representación señalados, la representación a escala de grupo. Lo más adecuado parece optar por la creación de un Comité Interempresas, al estilo del modelo del comité intercentros⁵¹, aunque esta opción plantea el inconveniente de que hay que estar

empresario responsable, Tecnos, Madrid, 2003, pp. 256-264.

⁵⁰ F. ELORZA GUERRERO, «Justificación del despido colectivo en el caso de un grupo económico de empresas. STS, Sala de lo Contencioso-Administrativo, de 23 de junio de 1999 (RJ 1999, 6403)», *TL*, núm. 54, 2000, p. 208, señala que mientras en los grupos de empresas por subordinación está justificada una consideración del grupo como ámbito respecto del que referir la concurrencia de causas económicas en un despido colectivo, respecto de los grupos por coordinación resultará complicada la consideración del mismo como ente relevante a estos efectos.

⁵¹ Algunos autores, como J. CRUZ VILLALÓN, *La representación de los trabajadores en la empresa y en el grupo. Un marco legal insuficiente*, Trotta, Madrid, 1992, p. 234, consideran oportuno limitar la figura del comité intercentros para aquellos grupos de empresas «que posean un carácter netamente ficticio, en el sentido de que tras ellos se esconde una sola empresa», aunque, en realidad, señala el autor, «estos supuestos no constituirán auténticos grupos de empresas».

a los condicionantes legales recogidos en el art. 63.2 ET uno de los cuales es que «*sólo por convenio colectivo podrá pactarse la constitución y funcionamiento de un Comité Intercentros*». De este modo, la representación unitaria *ad hoc* sólo será viable cuando exista un convenio colectivo de grupo que prevea la creación de un comité que posea tal ámbito operativo; desde luego, en bastantes casos en que se ha concluido un convenio de esas características también se ha contemplado el tema de la representación asalariada⁵².

⁵² En algunos convenios colectivos se recoge esta posibilidad:

- Convenio Colectivo del Grupo Radio España (Resolución de 6 de abril de 2000. BOE núm. 99, de 25 de abril de 2000): el párrafo 2º, del art. 48.6 recoge que «*durante la vigencia del presente Convenio se constituirá un Comité General Intercentros al amparo de lo dispuesto en el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores*».
- Convenio Colectivo de «Assicurazioni Generali, S.p.A.» y «Servicios Generales Castellana 130, A.I.E.» (Resolución de 1 de junio de 1998. BOE núm. 147, de 20 de junio de 1998): arts. 52, 53 y 59. El art. 53 define el Comité Interempresas como «*la representación del conjunto de los trabajadores de todas las empresas que están incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio*». En su art. 59 se recoge la composición y funciones del órgano.
- Convenio Colectivo del Grupo Fimestic (Resolución de 28 de junio de 2001. BOE núm. 172, de 19 de julio de 2001);
- Apartado XVIII, letra K, de los Acuerdos alcanzados en la negociación del XIV Convenio Colectivo del Ente Público Radiotelevisión Española y sus Sociedades Estatales: Televisión Española, S.A., y Radio Televisión Española, S.A. (Resolución de 15 de junio de 2000. BOE núm. 156, de 30 de junio de 2000) y
- art. 48 del Convenio Colectivo de las Empresas Ediciones Primera Plana, S.A., Gráficas de Prensa Diaria, S.A., Zeta Servicios y Equipos, S.A., Logística de Medios de Catalunya, S.L., Zeta Gestión de Medios, S.A., y Grupo Zeta, S.A. (Resolución de 26 de febrero de 2003. BOE núm. 88, de 12 de abril de 2003).
- Convenio Colectivo para las empresas del Grupo Aviva en España (Resolución de 10 de septiembre de 2002. BOE núm. 235, de 1 de octubre de 2002): cuyo art. 35.1 establece que «*la Dirección*

En cuanto a la vía de representación sindical el principal interrogante es la posibilidad de constituir secciones sindicales con implantación en todas las empresas del grupo; la operación es compleja (y polémica) si no media una voluntad bilateral. Las dudas se despejan, desde luego, si mediante convenio colectivo grupal se reconoce el derecho a constituir Secciones Sindicales de Grupo de empresas, lo que comportará el cómputo global de los empleados⁵³. El supuesto es suma-

del Grupo acepta la constitución de un comité de representación sindical conjunto de todas las empresas que constituyen el Grupo AVIVA en España».

- I Convenio Colectivo de las Empresas EADS-CSA y «Airbus España, Sociedad Limitada» (Resolución de 31 de mayo de 2002. BOE núm. 145, de 18 de junio de 2002): art. 38 que define el Comité Intereempresas como «el órgano interlocutor general de los trabajadores con las Direcciones de las Empresas para todos aquellos temas laborales comunes que afecten en general a todas las empresas del Grupo».
 - Convenio Colectivo de las Empresas «Unión Detallistas Españoles, Sociedad Cooperativa (UNIDE)»; «G-5 Centro, Sociedad Anónima» y COIDEC: su art. 38 establece que el Comité Intercentros a nivel de grupo se constituirá para debatir los distintos problemas derivados de la aplicación del Convenio y que exigen ser tratados con carácter general a nivel del grupo de empresas.
 - Convenio Colectivo de las Empresas Ediciones Primera Plana, S.A., Gráficas de Prensa Diaria, S.A., Zeta Servicios y Equipos, S.A., Logística de Medios de Catalunya, S.L., Zeta Gestión de Medios, S.A., y Grupo Zeta, S.A. (Resolución de 26 de febrero de 2003. BOE núm. 88, de 12 de abril de 2003): su art. 48 establece que «la representación de los trabajadores constituirá un Comité de Grupo de Empresas, estando representados en el mismo la totalidad de los trabajadores de las empresas».
- ⁵³ Previsión recogida ya en algunos Convenios Colectivos de Grupo:

- I Convenio Marco del Grupo Endesa (Resolución de 27 de noviembre de 2000. BOE núm. 298, de 13 de diciembre de 2000), cuyo art. 26.3 prevé que «por la Dirección del Grupo Endesa se procederá proveer las estructuras sindicales del grupo».
- Convenio Colectivo para las Empresas del Grupo Norwich Unión en España (Resolución de 3 de agosto de 2000. BOE núm. 222, de 15 de sep-

mente interesante y está preñado de implicaciones acerca de los límites de la autonomía colectiva y el eventual recorte de autonomía sindical (valga la paradoja) que ello puede comportar; por ejemplo, cuando un sindicato que no haya negociado el convenio de grupo pretenda organizarse siguiendo el modelo empresarial y no el grupal⁵⁴; por eso, pese a la

tiembre de 2000): art. 35, según el cual «la dirección del grupo acepta la constitución de un Comité de representación sindical conjunto de todas las empresas que constituyen el Grupo Norwich en España».

- Convenio Colectivo del Grupo de Empresas «La Estrella, Sociedad Anónima, de Seguros y Reaseguros», «Banco Vitalicio de España Compañía Anónima de Seguros y Reaseguros», «Grupo Generali España A.I.E.», «Gensegur Agencia de Seguros del Grupo Generali, Sociedad Anónima», «Desarrollos Sanitarios Integrales, Sociedad Anónima (DESAINSA)» y «Hermes, Sociedad Limitada de Servicios Inmobiliarios y Generales» (Resolución de 26 de julio de 2002. BOE núm. 202, de 23 de agosto de 2002): cuyo art. 48 contempla la figura de las secciones sindicales de grupo que decidan constituir los Sindicatos más representativos con implantación en las empresas.
- II Convenio Colectivo de Iberdrola Grupo (Resolución de 3 de mayo de 2001. BOE núm. 125, de mayo de 2001): su art. 67 establece que «las Secciones Sindicales que cumplan las condiciones a que se refiere el primer párrafo del artículo siguiente, asumen en su conjunto la representación general de los trabajadores de Iberdrola Grupo».
- Acuerdo Marco para el personal de «Altadis, Sociedad Anónima» y «Logista, Sociedad Anónima» (Resolución de 26 de julio de 2002. BOE núm. 193, de 13 de agosto de 2002): art. 41, que reconoce la existencia de Secciones Sindicales de grupo de empresas y les legitima para llevar a cabo la negociación colectiva que afecte a los intereses generales de los trabajadores representados.

⁵⁴ En este sentido, es muy ilustrativo el Convenio Colectivo de las Empresas Ediciones Primera Plana, S.A., Gráficas de Prensa Diaria, S.A., Zeta Servicios y Equipos, S.A., Logística de Medios de Catalunya, S.L., Zeta Gestión de Medios, S.A., y Grupo Zeta, S.A. (Resolución de 26 de febrero de 2003. BOE núm. 88, de 12 de abril de 2003), cuyo art. 55 dispone que «la plantilla del Grupo de Empresas se contabilizará como si de una sola empresa se tratase. Ello comportará que los Delegados Sindicales se denominarán Delegados Sindicales de Grupo de Empresas, renunciando con ello a utilizar individual-

iniciativa adoptada por la negociación colectiva, sería bienvenida una intervención legislativa sobre el tema.

Conviene advertir que cuando diversos instrumentos europeos contemplan la creación de un Comité de Empresa Europeo, además de incorporar un mecanismo para la mejora de los derechos de información y consulta de los trabajadores en los grupos de empresas de dimensión comunitaria, instauran una nueva vía de representación de los trabajadores a nivel de empresas, por encima de los órganos de representación unitaria y sindical que puedan existir en cada una de las empresas del grupo. Con todo, conviene advertir que este nivel de representación de los trabajadores a escala grupal no conlleva una participación directa en la toma de decisiones equiparable a la que puedan tener los órganos de representación de los trabajadores en cada una de las empresas del grupo⁵⁵.

4. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LOS GRUPOS DE EMPRESAS

Teoría y práctica sobre el tema.—El desarrollo de convenios colectivos a nivel de grupo no encuentra su único obstáculo en la ausencia de un marco legal claro que reconozca

mente cualquier Sección Sindical dicha prerrogativa en cualquier Empresa del Grupo que pudiera corresponderle, ya que la partes entienden que la medida acordada de constituir Secciones Sindicales de Grupo de Empresas no supone un recorte de derechos sino una mejora de la mencionada Ley (LOLS).

Sobre la constitución de secciones sindicales a nivel de grupo de empresas, Vid., STSJ de Murcia, de 26 de mayo de 1998 (AS 1998, 2140) y M. ÁLVAREZ DE LA ROSA, «Constitución de Secciones Sindicales: problemas en la delimitación de la empresa (grupo de empresas) y en la consideración de los afiliados (funcionarios y trabajadores)», *TS*, núm. 67, 1996.

⁵⁵ Sobre esta cuestión, Vid. J. L. MONEREO PÉREZ, «Los Comités de Empresa Europeos: los derechos sociales de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria», *TS*, núm. 98, 1999, pp. 29-48.

expresamente el grupo de empresas como unidad de negociación y que precise los criterios de legitimación negocial en tal caso⁵⁶. A ello hay que añadir otros factores que frecuentemente se presentan en la práctica, como la necesidad de coordinar tres niveles diferentes (centro de trabajo, empresa y grupo), la posibilidad de que las empresas pertenezcan a sectores de actividad distintos o el constante flujo de entrada y salida de empresas del grupo.

En epígrafes precedentes ya se ha aludido repetidamente al contenido de los convenios de grupo, por lo que siendo esa negociación colectiva una realidad (y no una teoría) lo que ahora procede es reflexionar acerca de la necesidad de clarificar cuestiones tales como: 1ª) Cuáles son los criterios de legitimación negocial a nivel de grupo empresarial. 2ª) La articulación entre convenios colectivos y, en especial, el criterio empleado para solucionar la concurrencia entre el convenio colectivo de grupo y los convenios colectivos propios de las empresas que lo integran. 3ª) El alcance y contenido de los convenios colectivos de grupo. 4ª) La legitimidad constitucional y respeto al principio de igualdad en los convenios colectivos de grupo parcial (excluyen de su ámbito de aplicación a una parte de las empresas integrantes del grupo). 5ª) Si la negociación colectiva se puede articular de igual forma en los grupos de empresas por subordinación que en los grupos de empresas por coordinación.

Tipología convencional.—Lo cierto es que en la práctica han surgido modos muy diver-

⁵⁶ En la legislación preestatutaria era común reconocer expresamente a los grupos como unidades apropiadas de negociación. Así, el art. 5.2 de la Ley 18/1973, de 19 de diciembre, de convenios colectivos sindicales de trabajo establecía: «los convenios colectivos a que se refiere la presente Ley pueden tener como ámbito de aplicación... b) Un grupo de empresas definidas por sus especiales características de ámbito local, comarcal o provincial». Sobre esta legislación, Vid. M. RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, «La unidad de negociación del convenio colectivo de trabajo», *RPS*, núm. 84, 1983.

sos de que la negociación colectiva contemple las condiciones de trabajo en un grupo empresarial: convenios extraestatutarios⁵⁷, convenios colectivos de empresa (art. 87.1 ET), convenios colectivos supraempresariales (art. 87.2 ET), acuerdos marco y acuerdos para concretas materias (art. 83 ET), así como adhesión al convenio colectivo de una empresa del grupo por parte del resto de ellas (art. 92.1 ET). Pero también, pese al silencio legal sobre el supuesto, en la práctica se ha desarrollado la negociación a nivel de grupo, cada vez con mayor trascendencia⁵⁸; la *Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de España*, elaborada por el CES, refleja que en el año 2002 el número de convenios colectivos de grupo de empresas sumaba un total de 74 (Cuadro II-28)⁵⁹.

Encaje legal de los acuerdos grupales.—El interrogante que surge a continuación es si, a pesar de haberse implantado la práctica negociadora a nivel de grupo sin un respaldo normativo expreso, es posible darle una correcta cobertura jurídica dentro del Título III del ET⁶⁰ y, en caso afirmativo, quién tendría legitimación para negociar convenios colectivos

⁵⁷ Sobre uno de tales supuestos se hace eco la STC 121/2001, de 4 de junio.

⁵⁸ La validez de la figura ha sido admitida por SSTS como las de 30 de octubre de 1995 (RJ 1995, 7930), 30 de abril de 1996 (RJ 1996, 3623), 14 de junio de 1999 (RJ 1999, 5216) y 21 de diciembre de 1999 (RJ 1999, 528).

⁵⁹ Sobre el aumento del número de convenios colectivos de grupo desde el año 1994 hasta el año 2002. Vid., el Cuadro II-30 en *Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de España en 2002*, CES, Madrid, 2003, p. 391.

⁶⁰ El TS ha reconocido que los convenios colectivos de grupo de empresas tienen carácter estatutario y, por tanto, eficacia *erga omnes*: SSTS de 4 de octubre de 1988 (RJ 1988, 7525), 15 de febrero de 1993 (RJ 1993, 1165), 30 de octubre de 1995 (RJ 1995, 7930), 30 de abril de 1996 (RJ 1996, 3623), 7 de julio de 1997 (RJ 1997, 6251), 4 de febrero de 1998 (RJ 1998, 1437), 14 de junio de 1999 (RJ 1999, 5216), 4 de octubre de 1998 (RJ 1998, 7525) y 28 de octubre de 1999 (RJ 1999, 8510).

de grupo. Como se sabe, la Ley distingue dos grandes categorías de convenios: de ámbito empresarial o inferior y de dimensión supraempresarial. Sin embargo, la negociación de dimensión grupal acaba teniendo encaje por varias razones: 1ª) El principio de libertad de negociación, según el cual, «*los convenios colectivos tendrán el ámbito de aplicación que las partes acuerden*» (art. 83.1 ET)⁶¹, lo cual permite habilitar esta tercera vía de negociación⁶². 2ª) La diferenciación de los convenios en las dos referidas categorías es a efectos de determinar los sujetos negociadores y no el tamaño de la unidad negociadora. 3ª) La consideración del grupo como una o varias empresas acabaría teniendo encaje en una de esas dos variantes.

Representatividad y legitimación.— Precisamente esta última cuestión, la precisión de qué reglas disciplinan la representatividad de los negociadores⁶³, acaba siendo la más polémica: si las previstas para los convenios de empresa (o ámbito inferior) o las que se fijan para los convenios supraempresariales. Aunque esas son las únicas posibilidades de

⁶¹ Relacionado con los derechos de autoorganización y libertad de acción sindical (art. 28.1 y 37 CE) y libertad de organización y dirección empresarial (art. 37 CE).

⁶² J. CRUZ VILLALÓN, «La negociación colectiva en los grupos de empresas», en AA VV (Edit. A. BAYLOS GRAU Y L. COLLADO, *Grupos de empresas y Derecho del trabajo*, Trotta, Madrid, 1994, pg. 286 y I. MARÍN ALONSO Y M. T. IGARTUA MIRÓ, «Reflexiones en torno a la negociación colectiva en los grupos de empresas: legitimación y concurrencia de convenios», *RL*, Tomo I, 2001, p. 630, califican esta vía de atípica, frente a los niveles de negociación empresarial y supraempresarial, que serían los niveles típicos de negociación.

⁶³ El art. 83.1 ET reconoce libertad a las partes para determinar el nivel de negociación colectiva, pero no sucede lo mismo respecto a los sujetos con legitimación para negociar, pues ésta viene predeterminada por la norma y «*escapa al poder de disposición de las partes negociadoras que no pueden modificarlo*». Por ello, la problemática de la negociación colectiva en los grupos de empresas no encuentra obstáculo en el plano del nivel de negociación, sino en la legitimación para negociar convenios de grupo.

legitimación negocial que recoge el legislador, como no es posible trasladarlas a la negociación multiempresarial de forma unívoca, el TS ha adoptado una fórmula mixta e inteligente que supera la aparente disyuntiva; así, por la parte empresarial rigen las reglas sobre legitimación de convenios de empresa (art. 87.1 ET)⁶⁴, mientras que respecto al banco social se aplicarían las reglas de legitimación previstas para convenios supraempresariales (art. 87.2 ET)⁶⁵.

Aún así, la negociación colectiva a nivel de grupo encuentra múltiples manifestaciones

⁶⁴ J. L. MONEREO PÉREZ Y C. MOLINA NAVARRETE, «La negociación colectiva en los grupos de empresas: problemas, tendencias y perspectivas», *TS*, núm. 98, 1999, p. 59, establecen que desde esta perspectiva, estando legitimados para negociar convenios colectivos de empresa el empresario o sus representantes, cabrían diferentes situaciones: a) negociación directa a través de la participación de todas y cada una de las empresas integrantes del grupo, b) negociación indirecta a través de la representación otorgada a un tercero por delegación y 3) negociación a través de la representación directa y automática de la sociedad que ejerce el control efectivo de la gestión, si se tratase de grupos de empresas por subordinación.

⁶⁵ SSTs de 30 de abril de 1996 (RJ 1996, 3623), 21 de junio de 1996 (RJ 1996, 5221), 14 de junio de 1999 (RJ 1999, 5216), 28 de octubre de 1999 (RJ 1999, 8510) y 21 de diciembre de 1999 (RJ 2000, 528). Señala el TS que por la parte empresarial el grupo puede estar representado por sí mismo, de ahí que no tenga cobertura la legitimación de las asociaciones empresariales.

A. ESTEVE SEGARRA, *Grupo de sociedades y contrato de trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2002, pp. 428 y 429, considera que la posición de la jurisprudencia es razonable, si bien ello no es óbice para demandar una intervención legislativa urgente. J. MORENO GENE, *Aspectos jurídico-laborales de las empresas filiales. La identificación del empresario responsable*, Tecnos, Madrid, 2003, p. 276, señala que cuando la negociación colectiva se lleve a cabo únicamente por la empresa matriz que ejerce el control y no por el grupo en sí mismo, es más conveniente «que se optara por la negociación colectiva por ésta de un convenio colectivo y la posterior adhesión de las demás empresas del grupo de acuerdo con las previsiones del art. 92 ET». Cfr. también C. L. ALFONSO MELLADO, Y G. FABREGAT MONFORT, «Algunas cuestiones en torno a la legitimación negocial en la empresa y en el grupo», *TS*, núm. 144, 2002, pp. 27 y 28.

en la práctica: a través de los Convenios Colectivos de grupo propiamente dichos, por medio de Acuerdos Colectivos de Empresa en Grupo, y mediante la articulación de Acuerdos Marco de Grupo. En estos supuestos la unidad de negociación está integrada por todas o varias de las empresas que integran el grupo pero, sin embargo, los criterios de legitimación parece que han de ser diferentes en uno caso y en otro, no siendo posible aplicar, sin más, la doctrina del TS, de ahí que se haya de tener en cuenta cada grupo de empresas en concreto⁶⁶.

Acuerdos grupales de alcance parcial.- Como se anticipó, la validez y eficacia jurídica de los convenios colectivos parciales, creados por razones de conveniencia profesional y estructuración empresarial, ha sido admitida por nuestros tribunales⁶⁷. Si bien la opción por excluir a parte de las empresas del grupo está amparada en el principio de libertad a la hora de delimitar su ámbito de aplicación (art. 83.1 ET), dicha medida ha de estar suficientemente justificada y razonada para respetar el principio constitucional de igualdad jurídica, de tal forma que no entrañe discriminación para quienes quedan fuera del convenio de grupo.

Concurrencia de convenios.- Se discute si la eventual concurrencia entre un convenio colectivo de grupo y los convenios colectivos de las empresas que lo integran y están en vigor con anterioridad a aquél es contraria al art. 84 ET. Ante la falta de previsión legislativa, tres son las posibles soluciones que surgen: 1º) el principio de jerarquía normativa; 2º) el principio de norma más favorable (art. 3.3 ET); 3º) el principio de prohibición de concurrencia *prior in tempore potior iure* (art. 84

⁶⁶ J. L. MONEREO PÉREZ, Y C. MOLINA NAVARRETE, *El modelo de regulación jurídico-laboral de los grupos de empresas. Una propuesta de reforma*, Comares, Granada, 2002, pp. 150-155.

⁶⁷ SAN de 12 de diciembre de 1995 (AS 1995, 4974) y STS de 27 de abril de 1995 (RJ 1995, 3273).

ET)⁶⁸. El TS ha declarado que nada impide que se negocie o entre en vigor un convenio colectivo de grupo, preexistiendo convenios colectivos de las empresas integrantes del grupo si «*queda preservada la regulación mínima o peculiar establecida en el convenio anterior todavía vigente*»⁶⁹.

Por eso, a efectos prácticos, puede pensarse que la prohibición de concurrencia del art. 84 ET encuentra otra de sus excepciones en el principio de complementariedad entre el convenio colectivo de grupo y los convenios de las empresas del grupo; principio, por otra parte, que ya ha sido recogido expresamente por la propia negociación colectiva⁷⁰. De hecho, los convenios colectivos de grupo y los convenios colectivos negociados a nivel de empresa o supraempresariales no son equiparables debido a que el diferente grado de complejidad de la actividad productiva que cubren unos y otros conduce a que sus contenidos sean diferentes⁷¹ y, por tanto, bien pudiera

estar repartida la regulación de las condiciones de trabajo según su mayor o menor grado de proximidad al centro de trabajo o al fenómeno del grupo⁷².

Hay que valorar muy positivamente la labor de la jurisprudencia y los interlocutores sociales para articular la negociación a nivel de grupo. Ello, sin perjuicio de que pueda pensarse que resulta excesiva la atribución a los tribunales de la tarea conformadora del régimen jurídico de los convenios colectivos de grupo⁷³, y dejar en manos de los agentes sociales la elección, no ya sólo de los niveles de negociación, sino los criterios de legitimación negocial a nivel de grupo⁷⁴. Sin duda alguna, una regulación normativa expresa aportaría mayores dosis de seguridad jurídica a esta materia.

5. INFORMACIÓN Y CONSULTA EN LOS GRUPOS EUROPEOS

La participación de los trabajadores en la empresa para la defensa de sus intereses se desarrolla a través de diferentes sistemas de información, control, consulta y negociación. La internacionalización de la economía y la consolidación de los principios de libre circulación de personas, capitales y servicios en el ámbito de la Unión Europea son algunos de los factores que han contribuido a que las empresas adquieran estructuras cada vez más complejas y sobrepasen los límites geo-

⁶⁸ J. GIL PLANA, «Concurrencia de convenios y grupo de empresas», AS, Tomo II, 2001, pp. 2990 y I. MARÍN ALONSO Y M. T. IGARTUA MIRO, «Reflexiones en torno a la negociación colectiva en los grupos de empresa: legitimación y concurrencia de convenios», RL, Tomo I, 2001, pp. 639-643.

⁶⁹ SSTS, RCUD, de 29 de septiembre de 1993 (RJ 1993, 7088) y 28 de octubre de 1999 (RJ 1999, 8510). Cfr. SAN de 27 de abril de 2001 (AS 2001, 1231).

⁷⁰ Paralelamente a la doctrina el TS, el tercero de los Principios Informadores de la Negociación Colectiva recogido en el Acuerdo Marco para el personal de «Altadis, Sociedad Anónima» y «Logista, Sociedad Anónima» (Resolución de 26 de julio de 2002. BOE núm. 193, de 13 de agosto de 2002), salva la concurrencia de convenios colectivos por medio, precisamente, del principio de complementariedad, según el cual, «*las partes firmantes reconocen el «principio de complementariedad» del presente Acuerdo respecto de los Convenios Colectivos únicos de ámbito de las respectivas empresas «Altadis, Sociedad Anónima» y «Logista, Sociedad Anónima»*».

⁷¹ Sobre esta cuestión, Vid., C. MOLINA NAVARRETE Y S. OLARTE ENCABO, «Algunas reflexiones a propósito del problema de la legitimación negocial de los grupos de empresas», en AA VV (Coord. NAVARRO NIETO, F.): *Negociación colectiva y solución de conflictos en el sistema español de relaciones laborales*, XI Jornadas Universita-

rias de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales, Trotta, Madrid, 1994, p. 123.

⁷² Cfr. I. MARÍN ALONSO Y M. T. IGARTUA MIRO, «Reflexiones en torno a la negociación colectiva en los grupos de empresa: legitimación y concurrencia de convenios», RL, Tomo I, 2001, p. 643, para quienes resulta más apropiado aplicar la regla del art. 3.3 ET.

⁷³ M. A. ESTEVE SEGARRA, *Grupos de sociedades y contrato de trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2002, p. 429.

⁷⁴ J. L. MONEREO PÉREZ Y J. L. MOLINA NAVARRETE, *El modelo de regulación jurídico-laboral de los grupos de empresas. Una propuesta de reforma*, Comares, Granada, 2002, p. 143.

gráficos tradicionales para alcanzar dimensiones comunitarias y mundiales. Sin embargo, ello no ha de ser obstáculo para reconocer y garantizar en esas nuevas estructuras complejas los derechos de participación que los trabajadores ya tuvieron en las empresas de dimensión nacional, aun cuando para ello sea necesario incorporar mecanismos que se adapten a las estructuras productivas cambiantes. En definitiva, el hecho de que los trabajadores presten servicios en empresas de estructura compleja no impide para que se les reconozcan y garanticen los mismos derechos que los trabajadores de empresas individuales.

En el ámbito de la Unión Europea la participación de los trabajadores en la empresa es hoy una realidad y el Derecho Social Comunitario ha previsto los mecanismos necesarios para garantizar esos niveles de participación. Un claro ejemplo de ello lo constituyen los instrumentos normativos dirigidos a garantizar los derechos de información y consulta de los trabajadores que prestan servicios en estructuras organizativas y empresariales de dimensión comunitaria:

- El punto 17 de la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores, de 9 de diciembre de 1989, prevé que *«la información, la consulta y la participación de los trabajadores deben desarrollarse según mecanismos adecuados y teniendo en cuenta las prácticas vigentes en los diferentes Estados miembros»*.
- El art. 27 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, de 7 de diciembre de 2000 (DOCE Serie C núm. 364, de 18 de diciembre de 2000), establece que *«se deberá garantizar a los trabajadores o a sus representantes, en los niveles adecuados, la información y consulta con suficiente antelación en los casos y condiciones previstos en el Derecho comunitario y en las legislaciones y prácticas nacionales»*.
- En esa misma dirección se han aprobado diversas normas comunitarias (Reglamentos y Directivas) que insisten en los derechos de información y consulta de los trabajadores a través de sus representantes⁷⁵.
- La Directiva 94/45/CE, de 22 de septiembre de 1994, del Consejo (DOCE Serie L núm. 254, de 30 de septiembre), sobre constitución de un Comité de Empresa Europeo o de un Procedimien-

⁷⁵ Art. 7 de la Directiva 2001/23/CE, de 12 de marzo de 2001 (DOCE Serie L núm. 82, de 22 de marzo), del Consejo, sobre aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad.

Art. 2 de la Directiva 98/59/CE, de 20 de julio de 1998 (DOCE Serie L núm. 225, de 12 de agosto), del Consejo, sobre aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos.

Arts. 2 y 3 de la Directiva 91/533/CEE, de 14 de octubre de 1991 (DOCE Serie L núm. 288, de 18 de octubre; Corr. Err., DOCE Serie L núm. 172, de 27 de junio y DOCE Serie L núm. 188, de 8 de julio), sobre obligación del empresario de informar al trabajador acerca de las condiciones aplicables al contrato de trabajo o a la relación laboral.

Reglamento (CE) 2157/2001, del Consejo, de 8 de octubre de 2001 (DOCE Serie L núm. 294, de 10 de noviembre), por el que se aprueba el Estatuto de la Sociedad Anónima Europea y la Directiva 2001/86/CE, de 8 de octubre de 2001 (DOCE Serie L núm. 294, de 10 de noviembre), del Consejo, que completa el Estatuto de la Sociedad Anónima Europea en lo que respecta a la implicación de los trabajadores.

Directiva 2002/14/CE, de 11 de marzo de 2002 (DOCE Serie L núm. 80, de 23 de marzo), del Consejo y del Parlamento Europeo, que establece un marco general relativo a la información y la consulta de los trabajadores de la Comunidad Europea.

Reglamento 1435/2003, de 22 de julio de 2003 (DOCE Serie L núm. 207, de 18 de agosto de 2003), relativo al Estatuto de la Sociedad Cooperativa Europea y la Directiva 2003/72/CE del Consejo, de 22 de julio de 2003 (DOCE Serie L núm. 207, de 18 de agosto de 2003), por la que se completa el Estatuto de la Sociedad Cooperativa Europea en lo que respecta a la implicación de los trabajadores.

to de Información y Consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria⁷⁶ prevé dos mecanismos para articular la información y consulta de los trabajadores en los grupos de empresas de dimensión comunitaria: mediante la creación del un Comité de Empresa Europeo o a través de un procedimiento de información y consulta.

Aunque tales previsiones poseen un campo de aplicación limitado pueden encontrarse ya en la práctica diversos ejemplos de aplicación⁷⁷, lo cual resulta especialmente nota-

⁷⁶. Cf. también la Ley 10/1997, de 24 de abril, que se encarga de transponer su contenido al Derecho interno español. Sobre el contenido y alcance de los mecanismos y de información y consulta que recogen estos instrumentos normativos, Vid. I. ALBIOL MONTESINOS, «El Comité de Empresa Europeo», *TS*, núm. 64, 1996, pp. 47-57; J. BAZ RODRÍGUEZ, «El sistema europeo de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de dimensión comunitaria: reflexiones en torno a la Ley 10/1997, de 24 de abril», *RL*, Tomo I, 1998, pp. 250-278; J. M^a BLANCO MARTÍN, «Comentarios a la Ley 44/1999, de 29 de noviembre, sobre derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria», *IL*, Tomo VI, 1999, pp. 9638-9641; J. CABEZA PEREIRO, «La constitución del Comité de Empresa Europeo en una empresa o un grupo con dirección central en España», *AS*, Tomo V, 1997, pp. 515-543; M. D. CARRASCOSA BERMEO, «Acuerdos sobre información y consulta de ámbito europeo: la experiencia práctica española», *TL*, núm. 53, pp. 29-51; M. CORREA CARRASCO, «Concurrencia y articulación de fuentes en la constitución del Comité de Empresa Europeo», *TL*, núm. 53, 2000, pp. 3-27; R. CRISTÓBAL RONCERO, R., «El Comité de Empresa Europeo en las empresas o grupos de empresas de dimensión comunitaria», *RMTAS*, núm. 43, 2003, pp. 157-180; B. ESTRADA, «El derecho de información y consulta en los comités de empresa europeos desde el punto de vista de los representantes de los trabajadores de empresas filiales», *RDS*, núm. 9, 2000, pp. 211-229; J. GORELLI HERNÁNDEZ. Y R. GÓMEZ GORDILLO, «Grupos de empresa y derechos de información de los representantes de los trabajadores», en AA VV (Coord. M. RODRÍGUEZ-PINERO ROYO): *El empleador en el Derecho del trabajo*, XV Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales, Tecnos, Madrid, 1999, pp. 358-384; J. L. MONEREO PÉREZ, «Por un nuevo modelo de

ble a la vista de las dificultades que la plasmación del precepto encuentra en la práctica⁷⁸ y de las importantes dudas interpretativas que ha planteado a la hora de llevar a

regulación jurídica de los grupos de empresas en el derecho comunitario y en el ordenamiento español: problema, sistema y método», *RMTAS*, núm. 7, 1998, pp. 13-91 y en «Los Comités de Empresa Europeos: los derechos sociales de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria», *TS*, núm. 98, 1999, pp. 29-48; A. M. OLMO GASCÓN, «El Proyecto de Ley español para la transposición de la Directiva 94/45/CE, sobre el Comité de Empresa Europeo», *AS*, Tomo V, 1997, pp. 55-74 y E. TERRADILLOS ORMAETXEA, «La doctrina del TJCE acerca del alcance del derecho de información de los trabajadores conforme a la Directiva 94/45/CE», *RDS*, núm. 15, 2001, pp. 143-159.

⁷⁷ Mediante Acuerdo de 14 de noviembre de 2002 (Resolución de 19 de diciembre de 2002. BOE núm. 9, de 10 de enero de 2003), se adoptó la constitución del Comité de Empresa Europeo del Grupo Altadis (CEEGA), al amparo de la Ley 10/1997, de 24 de abril, sobre derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria.

También sobre Comité de Empresa Europeo habla el Convenio Colectivo del Grupo de Empresas «La Estrella, Sociedad Anónima, de Seguros y Reaseguros», «Banco Vitalicio de España Compañía Anónima de Seguros y Reaseguros», «Grupo Generali España A.I.E.», «Gensegur Agencia de Seguros del Grupo Generali, Sociedad Anónima», «Desarrollos Sanitarios Integrales, Sociedad Anónima (DESAINSA)» y «Hermes, Sociedad Limitada de Servicios Inmobiliarios y Generales» (Resolución de 26 de julio de 2002. BOE núm. 202, de 23 de agosto de 2002), en cuyo art. 46 establece el modo en que haya de ordenarse la celebración de sus reuniones.

⁷⁸. La STJCE de 21 de octubre de 1999 en el Asunto C-430/98 declara que «el Gran Ducado de Luxemburgo ha incumplido las obligaciones que le incumben en virtud de la Directiva 94/45/CE del Consejo, de 22 de septiembre de 1994, sobre la constitución de un comité de empresa europeo o de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria, al no haber adoptado las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a la citada Directiva o al no haber garantizado que los interlocutores sociales adoptaran las disposiciones necesarias por vía de acuerdo y, por consiguiente, al no haber adoptado las medidas necesarias para garantizar la consecución de los resultados exigidos por la citada Directiva».

cabo la trasposición de lo preceptuado por la Directiva⁷⁹.

6. PLANES DE PENSIONES DEL SISTEMA DE EMPLEO DE GRUPOS DE EMPRESAS

A fines de 1995 se reformó la normativa sobre Planes y Fondos de Pensiones para dar entrada a la posibilidad de incorporar a un Plan conjunto de pensiones, en un grupo de empresas, los compromisos por pensiones asumidos por cada una de las distintas empresas que integran el grupo⁸⁰. Cuatro años después no sólo se reconoció la realidad del grupo de empresas, sino también la posi-

bilidad de que éste se convierta en promotor de un Plan de Pensiones del sistema de empleo conjunto, como medida de protección social complementaria⁸¹.

No obstante, la promoción conjunta de un Plan de Pensiones por el grupo de empresas queda limitada a: 1º) Las empresas que, formando parte del grupo, tengan la forma de sociedades mercantiles capitalistas; por ello, parece más acertado emplear el término grupo de sociedades antes que el término grupo de empresas. 2º) Los grupos de sociedades constituidos conforme a la legislación española y con domicilio social en el territorio nacional; eso impide concurrir a la promoción conjunta de un Plan de Pensiones al grupo de empresas de dimensión comunitaria o multinacional.

Todas las empresas pertenecientes a un mismo grupo quedarán incorporadas en el mismo Plan de Pensiones, salvo que, antes de constituirse el grupo empresarial, la empresa que entró a formar parte del mismo ya tuviera su propio Plan de Pensiones individual. Asimismo, si una vez constituido el plan de pensiones conjunto alguna empresa se incorpora en el grupo podrá integrarse en el mismo⁸².

⁷⁹ Vid., STJCE de 29 de marzo de 2001 en el Asunto C-62/99: el TJCE declara que «1) El artículo 11, apartados 1 y 2, de la Directiva 94/45/CE del Consejo, de 22 de septiembre de 1994, sobre la constitución de un comité de empresa europeo o de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria, debe interpretarse en el sentido de que impone a una empresa que pertenece a un grupo de empresas la obligación de proporcionar información a los órganos internos de representación de los trabajadores, aunque aún no conste que la dirección a la que los trabajadores se dirigen es la de una empresa que ejerce el control dentro de un grupo de empresas y 2) Cuando los datos sobre la estructura o la organización de un grupo de empresas formen parte de la información imprescindible para iniciar negociaciones con el objeto de crear un comité de empresa europeo o de establecer un procedimiento de información y consulta transnacional de los trabajadores, corresponderá a cualquier empresa de ese grupo proporcionar los datos de que disponga, o que pueda obtener, a los órganos internos de representación de los trabajadores que lo soliciten. También se podrá exigir la entrega de documentos que precisen y aclaren la información imprescindible para el mismo fin, siempre que esta entrega sea necesaria para que los trabajadores afectados o sus representantes puedan acceder a la información que permita apreciar si tienen derecho a exigir la apertura de negociaciones».

⁸⁰ La vía fue abierta por la Ley 30/1995, de 8 de noviembre, de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados, que reformó el art. 4.1.a) del Real Decreto 1307/1988, de 30 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones.

⁸¹ Mediante el RD 1589/1999, de 15 de octubre, se incorporó al Reglamento en cuestión un Capítulo X destinado a regular los «planes de pensiones del sistema de empleo de promoción conjunta».

Sobre la promoción por un grupo de empresas de un plan de pensiones del sistema de empleo, Vid. L. LÓPEZ CUMBRE, «Concentración empresarial y compromisos por pensiones. Una regulación reglamentaria indirecta del grupo de empresas», *RTSS*, núms. 209-210, 2000, pp. 3-66; J. L. MONEREO PÉREZ, *Público y privado en el sistema de pensiones*, Tecnos, Madrid, 1996; J. MORENO GENE, *Aspectos jurídico-laborales de las empresas filiales. La identificación del empresario responsable*, Tecnos, Madrid, 2003, pp. 264-270 y B. SUÁREZ CORUIJO, *Los planes de pensiones del sistema de empleo. Principios ordenadores*, Lex Nova, Valladolid, 2003, pp. 288-298.

⁸² Prevén Planes de Pensiones del Sistema de Empleo conjuntos para Grupos de Empresas los siguientes convenios: 1º) Convenio Colectivo de MAPFRE, Grupo Asegurador (Resolución de 14 de marzo de 2002.

Recientemente, la Directiva 2003/41/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 3 de junio de 2003 (DUE Serie L núm. 235, de 23 de septiembre de 2003), relativa a las actividades y supervisión de fondos de pensiones de empleo, ha previsto en su art. 18 las normas que, bajo el principio de «regla de la persona prudente», han de regir la inversión de activos en fondos de pensiones de empleo promovidos, entre otros, por grupos de empresas.

7. SANCIONES ADMINISTRATIVAS Y GRUPO DE EMPRESAS

De igual forma que el art. 1.2 ET atribuye expresamente la cualidad de empresario laboral a *«todas las personas físicas o jurídicas, o comunidades de bienes»*, el art. 2 LISOS recoge entre los sujetos responsables de la infracción a *«las personas físicas o jurídicas y las comunidades de bienes que incurran en acciones u omisiones tipificadas como infracción»*. Se reproducen así los mismos problemas que en el citado precepto estatutario⁸³. En definitiva, se está omitiendo al grupo de empresas como sujeto infractor, lo cual causa extrañeza si tenemos en cuenta, por ejemplo, que el art. 9.1.a) LISOS tipifica como infracción grave *«no facilitar la información solicitada sobre el número de trabajadores a efectos de definir la existencia de una empresa o grupo de empresas de dimensión comunitaria con el fin de constituir un comité de empresa europeo o de establecer un procedimiento alternativo de información y consulta a los trabajadores»*.

BOE núm. 79, de 2 de abril de 2002): art. 48. 2º) Convenio Colectivo para las Empresas del Grupo Norwich en España (Resolución de 3 de agosto de 2000. BOE núm. 222., de 15 de septiembre de 2000): art. 24. 3º) Convenio Colectivo para las Empresas del Grupo Aviva en España (Resolución de 10 de septiembre de 2002. BOE núm. 235, de 1 de octubre de 2002): art. 24.

⁸³ En este sentido A. V. SEMPERE NAVARRO, J. MERCADER UGUINA, R. MARTÍN JIMÉNEZ y C. TOLOSA TRIBIÑO, *Comentarios a la Ley de Infracciones y Sanciones en el orden Social*, Aranzadi, Pamplona 2003, p. 54.

8. LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL MARCO DE LOS GRUPOS DE EMPRESAS

En sintonía con su rúbrica, el RD 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP) afronta el modo en que la empresa haya de acometer el plano organizativo de tal actividad; en sentido amplio, por tales *servicios* ha de entenderse el conjunto de medios humanos y materiales necesarios para realizar las actividades preventivas (art. 31.2 LPRL; art. 10.1 RSP), aunque en una acepción estricta el término sólo pueda utilizarse para ciertos casos (apartados *c* y *d* del art. 10.1 RSP).

Una de las opciones que se ofrece consiste en que las propias empresas constituyan sus propias estructuras preventivas; subvariante de esta autoorganización, a su vez, es la de los *servicios de prevención propios mancomunados*, que puede surgir por decisión de las empresas que desarrollan actividades en un mismo espacio geográfico⁸⁴ y también, en cuanto aquí interesa, *«entre aquellas empresas pertenecientes a un mismo (...) grupo empresarial»*. La interpretación de esas reglas puede provocar múltiples dudas, comenzando por la pertinencia de que se les considere como servicios de prevención propios⁸⁵, aunque la misma se base en que su actividad se limita a las empresas participantes (art. 21.4 RSP); en el fondo, quizá es un medio de «dulcificar» la obligación de constituir un Servicio Propio.

Rasgo destacadísimo de este supuesto es que la constitución de los SSPP grupales sólo puede proceder: 1º) de la negociación colectiva; 2º) de los acuerdos descritos en el art. 83.3 ET; 3º) de la «decisión de las empresas afecta-

⁸⁴ Conforme al art. 21.1 RSP «empresas que desarrollen simultáneamente actividades en un mismo centro de trabajo, edificio o centro comercial».

⁸⁵ La propia ubicación sistemática, tras los SSPP ajenos parece traicionarla.

das»⁸⁶. Quiere ello decir que el marco específico para la puesta en práctica de la política de prevención en el grupo de empresas viene constituido por estos SSPP mancomunados entre las empresas pertenecientes al mismo grupo empresarial y que el cauce prioritario para su establecimiento es el de la autonomía colectiva.

Efectivamente, el examen de los Convenios Colectivos de Grupo de Empresas muestra que en muchas ocasiones se garantiza la seguridad y la salud laboral de sus trabajadores a través de esta submodalidad organizativa⁸⁷.

⁸⁶ En este caso también hay que consultar a representantes (art. 33.1.b LPRL) de todas las empresas afectadas y formalizar documento constitutivo indicando «las condiciones mínimas en que tal servicio de prevención debe desarrollarse» (art. 21.2 RSP).

⁸⁷ Así puede verse, por ejemplo, en los siguientes supuestos: 1º) Convenio Colectivo de la empresa Unión Española de Explosivos y otras empresas de su grupo (Resolución de 4 de febrero de 2003. BOE núm. 56, de 6 de marzo de 2003): art. 32, que prevé para el desarrollo de la actividad preventiva la constitución de un Servicio de Prevención Mancomunado en las distintas empresas que abarca el Acuerdo Sindical en cuestión. 2º) II Convenio Colectivo de Iberdrola Grupo (Resolución de 3 de mayo de 2001. BOE núm. 125, de 25 de mayo de 2001), cuyo art. 74 establece que «el Servicio de Prevención de Iberdrola Grupo se configura como Servicio de Prevención Mancomunado para todas sus empresas». 3º) Igualmente, el punto XIV de los Acuerdos alcanzados en la negociación del XIV Convenio Colectivo del Ente Público Radiotelevisión Española y sus Sociedades Estatales: Televisión Española, S.A., y Radio Nacional de España, S.A. (Resolución de 15 de junio de 2000. BOE núm. 156, de 30 de junio de 2000), da nueva redacción al art. 99.4.4.1 del citado convenio señalando que «el servicio de prevención será mancomunado para el Ente Público RTVE» procediendo, a continuación, a ordenar su régimen jurídico. 4º) Convenio Marco del Grupo Endesa (Resolución de 27 de noviembre de 2000. BOE núm. 298, de 13 de diciembre de 2000): art. 29. A través del SPM del Grupo Endesa organiza y desarrolla su actividad preventiva el Grupo Viesgo (art. 29 del I Convenio Marco del Grupo Viesgo. Resolución de 6 de noviembre de 2001. BOE núm. 299, de 14 de diciembre de 2001). 5º) Acuerdo Marco para el personal de «Altadis, Sociedad Anónima» y «Logista, Sociedad Anónima» (Resolución de 26 de julio de 2002. BOE

9. CUESTIONES PROCESALES SOBRE LOS GRUPOS DE EMPRESAS

Si hay alguna norma que reconozca con claridad la realidad de los grupos de empresas, esa es la LPL [arts. 16.5, 80.1.b), 82.3.a) y 247.2]. No obstante, son diversas las interrogantes que se plantean cuando una de las partes de la relación jurídico procesal comprende al grupo de empresas; repasemos seguidamente las principales cuestiones.

9.1. Ejercicio de acciones meramente declarativas

Durante mucho tiempo, la jurisdicción social ha manifestado sus serias reservas ante las acciones declarativas, aparentemente enemigas de los principios de celeridad y economía procesal que la informan⁸⁸. En línea con la doctrina constitucional⁸⁹, nuestra

núm. 193, de 13 de agosto de 2002): art. 51. 6º) Convenio Colectivo de la Empresa Unión Española de Explosivos y otras empresas de su grupo (Resolución de 4 de febrero de 2003. BOE núm. 56, de 6 de marzo de 2003): art. 32.

⁸⁸ Los tribunales estimaron en muchos casos que el demandante carecía en estos casos de acción para litigar. La ausencia de preceptos explícitos sobre el particular, sin embargo, ha permitido que la propia jurisprudencia evolucionase hacia posiciones mucho más matizadas. Y así, al no estar expresamente prohibidas, los tribunales terminaron por mantener el criterio de que, aun cuando sean más frecuentes en el proceso laboral las pretensiones de condena, cabe admitir también las acciones declarativas. El tenor del art. 80.d) de la Ley de Procedimiento Laboral, tanto del Texto Articulado de 1990 como del Texto Refundido de 1995 (la demanda habrá de contener «la súplica correspondiente, en los términos adecuados al contenido de la pretensión ejercitada») y la doctrina del Tribunal Constitucional (en particular, sus sentencias 39/1984, 71/1991, 210/1992 y 20/1993) han venido a despejar favorablemente, con lógicos condicionantes, el panorama de tal modalidad de acciones, admitiéndolas con toda naturalidad, siempre que exista un motivo o interés concreto y actual, cuya tutela sólo pueda obtenerse de esta forma.

⁸⁹ Conforme a la STC 71/1991, «es necesario que exista una lesión actual del interés propio, al margen del carácter o no fundado de la acción, lo que significa no

jurisprudencia ha acabado entendiendo que las acciones declarativas son admisibles cuando se refieren a un interés directo, concreto y actual del demandante, pero no cuando el interés del actor es de futuro, preparatorio o de aseguramiento de otras acciones diferentes que piensa plantear.

La aplicación de tales criterios generales al supuesto que aquí interesa lleva a la conclusión de que no se admite el ejercicio de acciones que tengan como única pretensión la declaración de existencia de un grupo de empresas (acciones declarativas). Lo normal es que la declaración de existencia de un grupo de empresas constituya una cuestión previa para resolver otras pretensiones planteadas por o contra el grupo pero no que se constituya en objeto exclusivo de la acción ejercitada⁹⁰.

9.2. Legitimación y litisconsorcio pasivo

No existe inconveniente en admitir que el grupo de empresas pueda comparecer en un proceso laboral como parte demandante o demandada por medio del sujeto que asuma la organización, dirección o gestión de aquella unidad patrimonial sin personalidad (art. 16.5 LPL). Así, si el trabajador demandante presta servicios para la dirección real del grupo de empresas carente de personalidad y no en una de las concretas entidades que lo integran, se adoptará el tratamiento dispensado para demandar a una comunidad de

sólo la utilidad o efecto práctico de la pretensión, sino la existencia de un derecho insatisfecho, al que se trata de tutelar mediante ejercicio de la acción» y por ello «no pueden plantearse al Juez cuestiones no actuales ni efectivas, futuras o hipotéticas, o cuya decisión no tenga evidencia alguna en la esfera de derechos e intereses del actor; se requiere que exista un caso o controversia, una verdadera litis, pero no cabe solicitar del Juez una mera opinión o un consejo».

⁹⁰ STS, RCU, de 5 de junio de 2002 (RJ 2002, 5900).

bienes, siendo demandado el grupo en la persona de sus organizadores, directores o gestores⁹¹.

Sin embargo, la cuestión no es pacífica cuando el trabajador demandante presta servicios en una de las concretas entidades con personalidad jurídica que integra el grupo. En tales situaciones, se cuestiona si la demanda habrá de interponerse frente al grupo sin personalidad, conjuntamente frente a todas y cada una de las empresas que lo integran y son responsables solidarias (litisconsorcio pasivo necesario) o únicamente frente a la empresa que formalmente aparece como empleadora por haberse concertado con ella el contrato de trabajo. La solución más apropiada no parece que sea interponer la demanda exclusivamente frente al grupo como tal⁹², sino dirigirse a alguna (o todas) las empresas que integran el grupo (litisconsorcio pasivo voluntario). En este sentido, el propio art. 1144 CC elimina el litisconsorcio pasivo necesario al señalar que «*el acreedor podrá dirigirse contra cualquiera de los deudores solidarios o contra todos ellos conjuntamente*». Normalmente, antes que demandar conjuntamente a todas las empresas que integran el grupo lo lógico sería dirigirse frente a aquella que se tenga constancia es más solvente, máxime si tenemos en cuenta

⁹¹ J. M. EMBID IRUJO, «Caracterización jurídica del grupo de sociedades y su significado en el Derecho del Trabajo», *RL*, Tomo I, 1985, p. 27.

⁹² Entre los inconvenientes por esta opción se aprecia que una futura ejecución sólo podrá instarse frente al grupo sin personalidad y puede suceder que no pueda llevarse a cabo la ejecución porque no tiene bienes propios a su nombre. Parece que en tales casos sería necesario, cuando menos, demandar a la entidad para la que se prestaban servicios. Además, estando el grupo formado por varias entidades con personalidad jurídica, lo lógico sería que el demandante antes de dirigirse al grupo como tal demandase a una, algunas o todas las entidades que lo integran. En este sentido, Vid. G. MOLINER TAMBORERO, «La problemática procesal de los grupos de empresas», en AA VV: *Aspectos laborales de los grupos de empresa*, CGPJ, Madrid, 1994, pp. 86 y 87.

que el trabajador no siempre conocerá todas las empresas que integren el grupo⁹³.

En relación a los conflictos colectivos originados en el ámbito de los grupos de empresas, se viene afirmando que tienen legitimación activa para plantear un conflicto colectivo las empresas del grupo cuya reclamación no vaya más allá del ámbito estricto de esas concretas unidades empresariales, sin que la pertenencia a una unidad patrimonial más compleja, como es el grupo sea suficiente para invocar la excepción de falta de legitimación⁹⁴.

9.3. Prescripción de acciones e interrupción de plazos

En relación con el anterior problema, atendida la confusión que existe sobre quién debe de ser demandado, surge la comprensiva doctrina conforme a la cual la interposición de la papeleta de conciliación interrumpe los plazos de prescripción, incluso contra las empresas del grupo que no fueron expresamente demandadas⁹⁵.

9.4. Distribución de la carga de la prueba en orden a la existencia del grupo

Ya interese al demandante (normalmente trabajador), ya al demandado (normalmente

las empresas grupales), que se considere como un único empleador al grupo de empresas, surgen dudas acerca de cómo ha de acreditarse la realidad invocada.

En este sentido, conforme a la regla general (art. 217.6 LECiv), la carga de probar la existencia de grupo de empresas y sus particularidades incumbe a quien pretende hacer valer los efectos jurídico-laborales atribuidos a los mismos en cada supuesto⁹⁶. No obstante, tal carga no ha de llegar necesariamente a la demostración de todas las interioridades negociales o mercantiles del grupo, que difícilmente estará al alcance del trabajador (si es el interesado en acreditarlo)⁹⁷, pero sí ha de comprender las características especiales que tienen relevancia para las relaciones de trabajo y, muy particularmente, en orden a la responsabilidad solidaria de los componentes del grupo⁹⁸.

9.5. Efecto positivo de la cosa juzgada

También se plantea el tema de si el Tribunal a la hora de resolver cuestiones litigiosas referidas a un grupo de empresas queda vinculado por una resolución recaída en un proceso anterior donde se valoró la existencia o inexistencia de ese mismo grupo de empresas. En este sentido se ha explicado que tras afirmarse la posibilidad incluso de apreciarse de oficio tal instituto (la cosa juzgada), se ha de considerar concurrente el mismo cuando media previa declaración judicial firme que sostiene la existencia o inexistencia de grupo empresarial, quedando vinculado el segundo

⁹³ En este sentido, Vid. C. MOLINA NAVARRETE, *La regulación jurídico-laboral de los grupos de sociedades: problemas y soluciones*, Comares, Granada, 2000, pp. 264-269 y G. MOLINER TAMBORERO, «La problemática procesal de los grupos de empresas», en AA VV: *Aspectos laborales de los grupos de empresa*, CGPJ, Madrid, 1994, pp. 85-93.

⁹⁴ C. MOLINA NAVARRETE, *La regulación jurídico-laboral de los grupos de sociedades: problemas y soluciones*, ob. cit., pp. 269-273.

⁹⁵ STSJ de Castilla La Mancha, de 23 de enero de 1998 (AS 1998, 196); STSJ de Cataluña, de 14 de enero de 1992 (AS 1992, 282) y 14 de febrero de 1992 (AS 1992, 836); STSJ de Extremadura, de 18 de marzo de 2003 (AS 2003, 2347); STSJ de Galicia, de 6 de marzo de 2000 (AS 2000, 228) y STSJ de Navarra, de 21 de noviembre de 2001 (AS 2001, 4526).

⁹⁶ SSTS de 5 de enero de 1968 (RJ 1968, 26), 19 de mayo de 1969 (RJ 1969, 2773), 12 de noviembre de 1974 (RJ 1974, 4050), 23 de junio de 1983 (RJ 1983, 3043), 11 de diciembre de 1985 (RJ 1985, 6094) y 10 de octubre de 1987 (RJ 1987, 7838).

⁹⁷ SSTS de 11 de diciembre de 1985 (RJ 1985, 6094) y 10 de noviembre de 1987 (RJ 1987, 7838).

⁹⁸ SSTS de 3 de mayo de 1990 (RJ 1990, 3946), 29 de mayo de 1995 (RJ 1995, 4455) y 30 de diciembre de 1995 (RJ 1996, 1003).

proceso a lo que resultó en el primero, salvo que se trate de supuestos en que no se juzgue similar situación por mediar hechos jurídicamente relevantes y distintos entre la situación juzgada en uno y otro caso⁹⁹.

9.6. Depósitos y consignaciones

La STS, RCUd, de 5 de junio de 2000 (RJ 2000, 5900), con amparo en el principio de solidaridad entre las empresas que integran el grupo, consideró conforme a Derecho que basta que una de las empresas del grupo consigne el importe de la condena para entender cumplido el requisito previsto en el art. para recurrir en casación para la unificación de doctrina, ante un supuesto en el que se condena solidariamente al pago de cantidad a un grupo de empresas. El intenso vínculo de solidaridad existente entre las empresas del grupo debe de jugar no sólo en cuanto les perjudica sino también, como es lógico, para todo lo que las beneficia; de modo que cuando actúa una de ellas, es como si lo hiciera el grupo en su totalidad, con los efectos que, en lo favorable para las restantes, previenen los artículos 1.137 y sig. del Código Civil¹⁰⁰.

⁹⁹ Respecto del concreto supuesto de los grupos de empresas, y la apreciación de la cosa juzgada cuando en un segundo proceso se entra a valorar nuevamente la existencia o no de grupo de empresas, Vid., SSTS, RCUd, de 29 de mayo de 1995 (RJ 1995, 4455) y 17 de diciembre de 1998 (RJ 1998, 10521). En el mismo sentido, Vid., SSTSJ del País Vasco, de 14 de septiembre de 2000 (AS 2000. 3428), 7 de mayo de 2002 (JUR 2002, 222311), 10 de septiembre de 2002 (AS 2002, 3315) y 12 de noviembre de 2002 (AS 2003, 1350). Sobre la relativización del efecto de la cosa juzgada en el ámbito de las relaciones procesales de grupo de empresas, Vid. C. MOLINA NAVARRETE, *La regulación jurídico-laboral de los grupos de sociedades: problemas y soluciones*, Comares, Granada, pp. 281-286.

¹⁰⁰ La necesaria interpretación flexible y pormenorizada de las exigencias legales respecto de depósitos y consignaciones determinan que no sea necesario que cada una las dos empresas condenadas solidariamente, tuviera que consignar para poder recurrir en casación unificadora. Puesto que, conforme a los arts. 1.137 y sig. del Código Civil, los efectos de la solidaridad operan

9.7. Ejecución de sentencias condenatorias solidarias

En materia de ejecución rige el principio general de que ésta sólo puede dirigirse contra las personas designadas en el título ejecutivo. En consecuencia, si debido a una incorrecta constitución de la relación jurídico-procesal no es posible identificar con claridad en la sentencia firme (título ejecutivo) las empresas que integran el grupo y/o cuál sea su responsabilidad, se impide la normal ejecución del título ejecutivo. Ello acontece cuando, por ejemplo:

- En el proceso declarativo no se deja constancia del fallecimiento de uno de los integrantes del grupo, persona física, acaecido con anterioridad a la constitución del título; en este caso, el título no puede ejecutarse por ausencia de personalidad jurídica y capacidad procesal del fallecido para ser parte en la ejecución¹⁰¹.
- Las sociedades integrantes del grupo carecen de personalidad jurídica por falta de inscripción registral o de algún otro requisito necesario para su adquisición.
- El condenado fuera el grupo de empresas sin más, sin que el título designe las entidades que lo integran¹⁰².

cuando la declaración de solidaridad es firme, pero no cuando ésta queda *sub iudice*, y la misma no se combate ha de producir todos las consecuencias que la ley otorga a tal situación, entre ellos el de ser útil a todos los deudores solidarios los efectos beneficiosos obtenidos frente al acreedor por uno solo de aquellos.

¹⁰¹ Señala F. SALINAS MOLINA, «Problemas procesales: grupos de empresas y ejecución de sentencias: el empresario como ejecutado», en AA VV (Dir. A. BAYLOS GRAU Y L. COLLADO): *Grupos de empresas y Derecho del trabajo*, Trotta, Madrid, 1994, pp. 211-213, que «sólo en supuestos límite, de no producirse indefensión y haber acontecido el fallecimiento en un momento procesal en que ya hubiere sido imposible su constancia en autos» sería posible la ejecución.

¹⁰² Señala G. MOLINER TAMBORERO, «La problemática procesal de los grupos de empresa», en AA VV (Dir. L. M.

Veamos algunos otros problemas prácticos que se han suscitado ante los tribunales:

- Si bien lo normal es que en el título ejecutivo ya hayan quedado resueltos los extremos relativos a la determinación de la existencia del grupo de empresas, sus integrantes o la delimitación de la respectiva responsabilidad solidaria de cada uno, puede suceder que, con posterioridad a su constitución, acaezcan hechos que cuestionen la ejecución, total o parcial, debido a que quienes figuraban inicialmente en el título ejecutivo como ejecutados carecen ahora de tal condición, adquiriéndola sujetos no contemplados en el mismo. Esto sucede cuando, por ejemplo, en el proceso de ejecución acontezca la subrogación de las partes o actos constitutivos de sucesión, *mortis causa* o *inter vivos*¹⁰³.
- Cuando el empresario individual condenado, tras la constitución del título ejecutivo, se integra dentro de un grupo de empresas se cuestiona si es posible, de una parte, entrar a valorar dentro del proceso de ejecución la existencia de grupo de empresas, sus integrantes y el alcance de la responsabilidad solidaria, y, de otra, instar la ejecución contra los integrantes del recién creado grupo de

CAMPS RUIZ): *Aspectos laborales de los grupos de empresas*, CGPJ, Madrid, 1994, pp. 101-104, que no podrá instarse la ejecución cuando el condenado fuera el grupo de empresas sin más, ya que es necesario concretarse en el título ejecutivo las personas entre las que se haya de ventilar la ejecución y no es posible convertir el juicio ejecutivo en un proceso declarativo entrando a valorar *si alguien, persona física o jurídica, pertenece o no al grupo*.

¹⁰³ Sobre esta cuestión, Vid., C. MOLINA NAVARRETE, *La regulación jurídico-laboral de los grupos de sociedades*, Comares, Granada, 2000, pp. 293 y 294 y F. SALINAS MOLINA, «Problemas procesales: grupos de empresas y ejecución de sentencias: el empresario como ejecutado», en AA VV (Dir. A. BAYLOS GRAU y L. COLLADO), ob. cit., pp. 217-229.

empresas. Trasladando al fenómeno de los grupos de empresas la doctrina del TS sobre ampliación de la ejecución a sujetos no contemplados en el título, será posible instarla frente a un tercero no contemplado inicialmente en el título, con amparo en el trámite incidental del art. 236 LPL, siempre y cuando tal cambio traiga su causa en hechos ocurridos con posterioridad a la constitución del título ejecutivo¹⁰⁴.

- También cabe plantearse qué sucede cuando sólo alguna y no todas las empresas integrantes del grupo que han resultado condenadas recurre la sentencia y se insta la ejecución parcial definitiva frente al resto de empresas condenadas que no la han impugnado. El art. 240 LPL admite expresamente la ejecución parcial de sentencia como modalidad de ejecución definitiva. No obstante, son varias las razones que dificultan que tal previsión legal sea factible: para instar la ejecución parcial es necesario que la sentencia no sea recurrida por todos los integrantes del grupo y, además, que quien recurra no impugne todos sus pronunciamientos; se rechazará la ejecución definitiva de los pronunciamientos no impugnados (ejecución parcial) si es imposible declarar previamente su firmeza, como cuando su contenido está vinculado con los impugnados¹⁰⁵; tampoco será posible la ejecución parcial cuando el recurso se funde en quebrantamiento de forma. La ejecución parcial sería posible, por ejemplo, cuando uno de los condenados impugna la sentencia alegando exclusi-

¹⁰⁴ SSTS, RCU, de 24 de enero de 1997 (RJ 1997, 573), 24 de febrero de 1997 (RJ 1997, 1887) y 10 de diciembre de 1997 (RJ 1997, 9046).

¹⁰⁵ Vid. F. SALINAS MOLINA, «Problemas procesales: grupos de empresas y ejecución de sentencias: el empresario como ejecutado», en AA VV: *Grupos de empresas y Derecho del trabajo*, ob. cit., pp. 231-238.

vamente que él no forma parte del grupo de empresas¹⁰⁶.

- En supuestos de obligaciones dinerarias se afirma la responsabilidad solidaria y la ejecución se insta frente a todas las entidades integrantes del grupo que figuren en el título ejecutivo. Ahora se cuestiona si cabe, igualmente, la condena solidaria de las obligaciones de dar, hacer o no hacer y, en particular, respecto a la obligación de readmitir al trabajador en el despido nulo o en el despido improcedente si no se optara por la indemnización sino por la readmisión. Una corriente jurisprudencial, con fundamento en el carácter indivisible de este tipo de obligaciones, sostiene que la readmisión del trabajador despedido únicamente podrá exigirse a la empresa del grupo que produjo el incumplimiento y para la que se prestaban los servicios siempre que se mantengan las condiciones laborales que el trabajador tenía antes del despido, pero no de forma indistinta a cualquiera de ellas¹⁰⁷.

¹⁰⁶ Sobre las dificultades que entraña la ejecución parcial de sentencias condenatorias a varias entidades integrantes de un grupo de empresas, Vid. G. MOLINER TAMBORERO, «La problemática procesal de los grupos de empresas», en AA VV (Dir. L. M. CAMPS RUIZ), *Aspectos laborales de los grupos de empresa*, CGPJ, Madrid, 1994, pp. 106-108.

¹⁰⁷ SSTs de 5 de diciembre de 1986 (RJ 1986, 7285) y 25 de enero de 1988 (RJ 1988, 45). Sobre el respeto de las condiciones de que gozaba el trabajador antes del despido, Vid., STS de 29 de mayo de 1987 (RJ 1987, 3917) y STS, RCU, de 4 de octubre de 1997 (RJ 1997, 4987). En el mismo sentido A. BLASCO PELLICER, «Grupos de sociedades y derecho del trabajo: problemática de la ejecución provisional de sentencias», *AL*, Tomo I, 1992, pg. 13 y J. M. SAN CRISTÓBAL VILLANUEVA, «Grupos de empresas. Concepto y criterios jurisprudenciales. Algunas cuestiones procesales a propósito de aquellos», en AA VV (Dir. L. M. CAMPS RUIZ): *Aspectos laborales de los grupos de empresa*, CGPJ, Madrid, 1994, pgs. 172-175. Con todo, esta solución no es válida para aquellos supuestos en los que exista una plantilla única para todo el grupo de empresas y el trabajador prestare servicios indistintamente para varias o todas ellas.

Para otra corriente jurisprudencial y doctrinal, podrá instarse la ejecución solidaria de una obligación indivisible siempre que pueda cumplirse al margen de quién le de cumplimiento, es decir, imponiéndose la obligación de readmisión del trabajador despedido a todas las empresas del grupo como responsables solidarias¹⁰⁸. También hay quien afirma que «*parece más adecuado atribuir al trabajador un derecho a elegir la empresa en que prefiere incorporarse formalmente*»¹⁰⁹.

10. VALORACIÓN FINAL

Los principales interrogantes que plantea el fenómeno de los grupos de empresas desde la perspectiva del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social podrían solucionarse incorporando una regulación unitaria de este fenómeno en nuestra disciplina o haciendo una mención expresa al mismo a propósito de la regulación de las instituciones jurídicas con las que se relaciona.

Diversas normas sectoriales, que suelen remitirse al Código de Comercio, asumen un concepto (patrimonialista) de lo que sea grupo empresarial y es evidente que en su ambi-

¹⁰⁸ STS de 8 de octubre de 1987 (RJ 1987, 6973). En este sentido, Vid. G. MOLINER TAMBORERO, «La problemática procesal de los grupos de empresa», en AA VV (Dir. L. M. CAMPS RUIZ): *Aspectos laborales de los grupos de empresa*, ob. cit., pp. 111-113, si bien puntualiza que nada obsta a que la entidad o persona directa y principalmente obligada a cumplir la obligación sea aquella que produjo su incumplimiento, razón por la cual debería ser en primer lugar requerida. Mantiene esta postura también J. L. MONEREO PÉREZ Y C. MOLINA NAVARRETE, *El modelo de regulación jurídico-laboral de los grupos de empresas. Una propuesta de reforma*, Comares, Granada, 2002, pp. 171 y 172, si bien proponen que «*el legislador debería establecer con claridad y de forma expresa esta posibilidad de condena solidaria también en relación a las obligaciones de hacer*».

¹⁰⁹ C. MOLINA NAVARRETE, *La regulación jurídico-laboral de los grupos de sociedades: problemas y soluciones*, Comares, Granada, 2000, p. 296.

to aplicativo a él hay que estar; en parcelas muy concretas la iniciativa corre a cargo de Reglamentos y Directivas europeas. Pero, fuera de esos supuestos, no queda más remedio que acudir a las soluciones jurisprudenciales, inspiradas por la analogía y la prevalencia de la realidad material pero muy partidarias de analizar todos y cada una de las circunstancias concurrentes en el caso.

Por su lado, una creciente negociación colectiva, en parte propiciada por la interpretación jurisprudencial que permite aplicar al tiempo las reglas sobre legitimación de empleador individual y de ámbito supraempresarial para los trabajadores, viene abordando ya ciertos problemas específicos de estas configuraciones productivas.

A pesar de todo lo anterior, la complejidad y relevancia del fenómeno aconsejan una intervención normativa más unitaria e imaginativa que la hasta ahora existente; las muy acabadas construcciones doctrinales con que contamos, las indicaciones de los convenios ya existentes y los propios criterios sentados por los tribunales debieran inspirar lo esencial de su contenido.

ANEXO: RELACIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS DE GRUPOS DE EMPRESA

Los Convenios Colectivos de grupos de empresas vigentes en el año 2003, ya sean de ámbito estatal, provincial o autonómico son:

1. Código 0102453: Convenio Colectivo de las empresas Concesionarias que prestan servicios en varios centros del Gobierno Vasco (Acuerdo 25-IV-2001. Boletín Oficial Territorio Histórico de Álava núm. 136, de 28-XI-2001).
2. Código 0102663: Convenio Colectivo de la Empresa Vertedero Gardelegui U.T.E. (Acuerdo 27-III-2001. Boletín Oficial Territorio Histórico de Álava núm. 47, de 21-IV-2001).
3. Código 0103043: Convenio Colectivo de las empresas Productos del Bricolaje, S.A., Aceros del Gorbea, SRC y Productos Industriales, S.A. (Acuerdo 3-IX-2003. Boletín Oficial Territorio Histórico de Álava núm. 109, de 19-IX-2003).
4. Código 0200653: Convenio Colectivo de la empresa Recreativos Rotonda, S.A. y José Antonio Penadés Sanchís (Acuerdo 4-IV-2001. Boletín Oficial de Albacete núm. 52, de 30-IV-2001) y (Anuncio 4-II-2003. Boletín Oficial de Albacete núm. 23, de 26-II-2003).
5. Código 0300703: Convenio Colectivo de ámbito de grupo de empresas Relleno y Adezeo de Aceituna (Resolución 29-VIII-2003. Boletín Oficial de Alicante núm. 207, de 9-IX-2003) (Resolución 24-IX-2002. Boletín Oficial de Alicante núm. 246, de 26-X-2002).
6. Código 0301733: Convenio Colectivo del Grupo de Empresas Fabricantes de Chocolate de Villajolosa (Resolución 24-IV-2003. Boletín Oficial de Alicante núm. 108, de 13-V-2003).
7. Código 0302523: Convenio Colectivo de empresas captación, elevación, conducción y distribución de aguas para el riego (Resolución 14-VIII-2003. Boletín Oficial de Alicante núm. 190, 20-VIII-2003).
8. Código 0303433: Convenio Colectivo de ámbito de grupo de empresas de Atlántica Agrícola, S.A., y Consulting Agrotécnica, S.L. (Resolución 25-IV-2001. Boletín Oficial de Alicante núm. 124, de 1-VI-2001) (Resolución 27-V-2003. Boletín Oficial de Almería núm. 130, de 7-VI-2003).
9. Código 0401303: UTE, TAGSSA, CONTINENTALAUTO, S.A., DAMAS, S.A., ACS, S.A., y TRAP, S.A. (Anuncio 19-III-2003. Boletín Oficial de Almería núm. 70, de 11-IV-2003).
10. Código 0401663: Convenio Colectivo del Grupo empresarial Renta Todo Sonido, S.L. y Renta Todo Carpas, S.L. (Anuncio 18-

VIII-2003. Boletín Oficial de Almería núm. 179, 18-IX-2003).

11. Código 0600673: Convenio Colectivo de las Comunidades de Regantes de Badajoz, Montijo y Talavera la Real (Resolución 4-VIII-2003. Boletín Oficial de Extremadura núm. 111, de 20-IX-2003) (Resolución 14-X-2002. Boletín Oficial de Extremadura núm. 132, de 14-XI-2002).

12. Código 0802223: Convenio Colectivo de Trabajo de las empresas Industrias de Óptica, S.A. (Resolución TRE/3255/2002, de 1-VIII. Boletín Oficial de la Generalitat de Catalunya núm. 3762, de 15-XI-2002) (Resolución 14-V-2001. Boletín Oficial de Catalunya núm. 3421, de 2-VII-2001).

13. Código 0809133: Convenio Colectivo de las empresas Fomento de Construcciones y Contratas, S.A., UTE Cespa-Ingeniería Urbana, S.A. y Urbaser (TRE/1257/2002, DE 2-IV. Boletín Oficial de la Generalitat de Catalunya núm. 3636, de 15-V-2002) y (Resolución 16-III-2001. Boletín Oficial de Catalunya núm. 3559, de 23-I-2002).

14. Código 0809363: Convenio Colectivo de UTE Sanejament Cornella (Resolución TIC/2243/2003, de 11-VI. Diario Oficial Generalitat de Catalunya núm. 3932, de 24-VII-2003) (Resolución TRE/2365/2002, de 7-VI. Boletín Oficial de la Generalitat de Catalunya núm. 3707, de 27-VIII-2002) (Resolución 29-III-2001. Boletín Oficial de Catalunya núm. 3449, de 9-VIII-2001).

15. Código 1102452: Convenio Colectivo de la Empresa Golf Novo Santi Petri, S.A. (Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz núm. 132, de 10 de junio de 2003).

16. Código 1102603: Convenio Colectivo de Estibadores Portuarios de las Empresas del Puerto de la Bahía de Cádiz (Acuerdo de (sin fecha) de 2002. Boletín Oficial de Cádiz núm. 17, de 22-I-2002) (Acuerdo de (sin fecha) de 2002. Boletín Oficial de Cádiz núm. 235, de 9-X-2002).

17. Código 1102703: Convenio Colectivo de FCC Medio Ambiente, S.A., y Urbaser, S.A. (Acuerdo de (sin fecha) de 2003. Boletín Oficial de Cádiz núm. 151, de 2-VII-2003) (Acuerdo de (sin fecha) de 2001. Boletín Oficial de Cádiz núm. 261, de 10-XI-2001).

18. Código 1102813: Convenio Colectivo de Alcaidesa Holding, S.A. (Acuerdo de (sin fecha) de 2003. Boletín Oficial de Cádiz núm. 132, de 10-VI-2003).

19. Código 1103063: Convenio Colectivo de las Comunidades de Regantes (Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz núm. 132, de 10 de junio de 2003).

20. Código 1103173: II Convenio Colectivo Las Lomas Comasa-Adebase-Conalgrasa-La Torre de Benalup, S.A. (Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz, núm. 129, de 6 de junio de 2003).

21. Código 1109953: Convenio Colectivo de UTE «La Barrosa» (Acuerdo de (sin fecha) 2003. Boletín Oficial de Cádiz, núm. 87, de 15-IV-2003).

22. Código 1500523: Convenio Colectivo de empresas auxiliares de Izar-Fene (Acuerdo 22-IV-2003. Diario Oficial de Galicia núm. 29, de 23-V-2003).

23. Código 1701123: Convenio Colectivo de Trabajo de las empresas Ambientalia, S.A. y Empordanesa de Netejes, SA. UTE, de L'Escala (Resolución TIC/273/2003, de 16-I. Boletín Oficial de la Generalitat de Catalunya núm. 3457, de 21-II-2003).

24. Código 2402153: Convenio Colectivo de las Empresas Fernández Fernández (Acuerdo de 17-I-2003. Boletín Oficial de León núm. 62, de 15-III-2003).

25. Código 2403753: Convenio Colectivo de Trabajo para la empresa Grupo El Árbol Distribución y Supermercados, S.A. (Acuerdo 17-III-2003. Boletín Oficial de León núm. 85, de 17-IV-2003) (Acuerdo 21-I-2002. Boletín Oficial de León, núm. 29, de 4-II-2002).

26. Código 2810583: Convenio Colectivo de Universidades Públicas de Madrid (Resolución de 4-VIII-1999. Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid núm. 208, de 2-IX-1999).
27. Código 2812083: Convenio Colectivo de Motorpress Ibérica (Resolución de 20-VIII-2002. Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid núm. 269, de 12-XI-2002).
28. Código 9001933: «XVI Convenio Colectivo del Ente Público Radio Televisión Española y sus Sociedades Estatales, Radio Nacional de España, S.A. y Televisión Española, S.A.» (Resolución de 21 de abril de 2003. BOE núm. 109, de 7 de mayo de 2003).
29. Código 9005473: Convenio Colectivo de las Compañías «Zurich España, Compañía de Seguros y Reaseguros» y «Zurich, Compañía de Seguros y Sobre la vida, Sucursal en España de Compañía Suiza» (Resolución de 14 de junio de 2000. BOE núm. 154, de 28 de junio de 2000).
30. Código 9006353: Convenio Colectivo del Grupo Axa Seguros (Resolución de 4 de enero de 2002. BOE núm. 20, de 23 de enero de 2002).
31. Código 9009423: «Convenio Colectivo de las Empresas Santiago Cucart, S.L.; Cofiser S.L. y Postal Mensajes, S.L.» (Resolución de 9 de julio de 2003. BOE núm. 177, de 27 de julio de 2003).
32. Código 9009813: Convenio Colectivo para el Grupo de las Empresas «Gestión Financiera del Mediterráneo, Sociedad Anónima» (Resolución de 8 de febrero de 2001. BOE núm. 52, de 1 de marzo de 2001).
33. Código 9010053: Convenio Colectivo de la Empresa «Multinacional Aseguradora, Sociedad Anónima, de Seguros y Reaseguros» (Resolución de 12 de septiembre de 2001. BOE núm. 236, de 2 de octubre de 2001).
34. Código 9010453: Convenio Colectivo de las Empresas «Al Air Liquide España, S.A.», «Air Liquide Medicinal, S.L.U.» y «Air Liquide Producción, S.L.U.» (Resolución de 10 de septiembre de 2002. BOE núm. 235, de 1 de octubre de 2002).
35. Código 9010973: Convenio Colectivo para las Empresas del Grupo Astilleros Españoles de la Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (Resolución de 14 de abril de 2000. BOE núm. 108, de 5 de mayo de 2000).
36. Código 9011273: XXII Convenio Colectivo de la empresa Philips Ibérica, S.A. (Resolución de 27 de mayo de 2003. BOE núm. 145, de 18 de junio de 2003).
37. Código 9011303: III Acuerdo Marco del Grupo Repsol YPF (Resolución de 21 de abril de 2003. BOE núm. 109, de 7 de mayo de 2003).
38. Código 9011573: Convenio Colectivo del Grupo Fimestic (Resolución de 28 de junio de 2001. BOE núm. 172, de 19 de julio de 2001).
39. Código 9011663: Convenio Colectivo para las Empresas Aseguradoras del Grupo Imperio (Resolución de 27 de febrero de 2001. BOE núm. 66, de 17 de marzo de 2001).
40. Código 9011713: II Convenio Colectivo del Grupo de Empresas integrado por la sociedades «El Mobiliario Urbano, Sociedad Anónima» y la «Compañía Española de Mobiliario Urbano y Medio Ambiente, Sociedad Anónima» (Resolución de 31 de julio de 2001. BOE núm. 200, de 21 de agosto de 2001).
41. Código 9012003: Convenio Colectivo de «Assicurazioni Generali, S.p.A.» y «Servicios Generales Castellana 130, A.I.E.» (Resolución de 1 de junio de 1998. BOE núm. 147, de 20 de junio de 1998).
42. Código 9012013: II Convenio Colectivo de Iberdrola Grupo (Resolución de 3 de mayo de 2001. BOE núm. 125, de 25 de mayo de 2001).
43. Código 9012053: Convenio Colectivo del Grupo de empresas «La Estrella, Socie-

dad Anónima, de Seguros y Reaseguros», «Grupo Generali España A.I.E.», «Gensegur Agencia de Seguros del Grupo Generali, Sociedad Anónima», «Generalli España Holding de Entidades de Seguros, Sociedad Anónima», «Desarrollos Sanitarios Integrales, Sociedad Anónima (DESAINSA)» y «Hermes, Sociedad Limitada, de Servicios Inmobiliarios y Generales» (Resolución de 19 de marzo de 2001. BOE núm. 81, de 4 de abril de 2001).

44. Código 9012113: Convenio Colectivo del Grupo Axa Seguros (Resolución de 4 de enero de 2002. BOE núm. 20, de 23 de enero de 2002).

45. Código 9012273: Convenio Colectivo del Grupo de empresas «Comercial Nicasio, Sociedad Limitada» y «Eclud, Sociedad Limitada» (Resolución de 31 de mayo de 1999. BOE núm. 148, de 22 de junio de 1999).

46. Código 9012283: Convenio Colectivo de las Empresas «Unión de Detallistas Españoles, Sociedad Cooperativa (UNIDE)», «G-5 Centro, Sociedad Anónima» y CODEC (Resolución de 24 de abril de 2002. BOE núm. 114, de 13 de mayo de 2002) (Resolución de 10 de marzo de 2003, sobre acuerdos de revisión salarial. BOE núm. 72, de 25 de marzo de 2003).

47. Código 9012323: II Convenio Colectivo del Grupo de Unión Fenosa (Resolución de 23 de mayo de 2002. BOE núm. 141, de 13 de junio de 2002) (Resolución de 7 de abril de 2003, sobre decisión arbitral. BOE núm. 100, de 26 de abril de 2003).

48. Código 9012383: Convenio Colectivo de Reale Grupo Asegurador (Resolución de 11 de abril de 2002. BOE núm. 105, de 2 de mayo de 2002), (Resolución de 13 de marzo de 2003 sobre revisión salarial. BOE núm. 84, de 8 de abril de 2003) y (Resolución de 7 de abril de 2003, sobre decisión arbitral. BOE núm. 100, de 26 de abril de 2003) y (Resolución de 3 de septiembre de 2003. BOE núm. 230, de 25 de septiembre de 2003).

49. Código 9012443: Acuerdo Marco para el Personal de «Altadis, Sociedad Anónima», y «Logista, Sociedad Anónima» (Resolución de 26 de julio de 2002. BOE núm. 193, de 13 de agosto de 2002).

50. Código 9012593: Convenio Colectivo de Asistencia en Tierra (Handling) para el personal que presta sus servicios en las UTEs Eurohandling (de Barcelona, Málaga y las Islas Canarias) (Resolución de 3 de mayo de 2000. BOE núm. 119, de 18 de mayo de 2000).

51. Código 9012803: Convenio Colectivo del Grupo Radio España (Resolución de 6 de abril de 2000. BOE núm. 99, de 25 de abril de 2000).

52. Código 9012883: Convenio Colectivo de las Empresas Ediciones Primera Plana, S.A., Gráficas de Prensa Diaria, S.A., Zeta Servicios y Equipos, S.A., Logística de Medios de Catalunya, S.L., Zeta Gestión de Medios, S.A., y Grupo Zeta, S.A. (Resolución de 26 de febrero de 2003. BOE núm. 88, de 12 de abril de 2003).

53. Código 9012933: Acuerdo Marco del Grupo Aceralia (Resolución de 1 de julio de 2002. BOE núm. 171, de 18 de julio de 2002).

54. Código 9012973: Convenio Colectivo para las Empresas del Grupo Norwich Unión en España (Plus Ultra Cia, Anónima de Seguros y Reaseguros; Plus Ultra Vida y Norwich Unión A.I.E (Resolución de 3 de agosto de 2000. BOE núm. 222, de 15 de septiembre de 2000).

55. Código 9013173: I Convenio Marco del Grupo Endesa (Resolución de 27 de noviembre de 2000. BOE núm. 298, de 13 de diciembre de 2000) (Resolución de 29 de mayo de 2002, sobre el II Acuerdo Complementario sobre los Procesos de Reordenación Societaria y Reorganización Empresarial del Grupo Endesa. BOE núm. 142, de 14 de junio de 2002) (Resolución 18 de julio de 2003 sobre Laudo Arbitral. BOE núm. 192, de 12 de agosto de 2003) (Resolución 30 de julio de

2003. BOE núm. 202, de 23 de agosto de 2003).

56. Código 9013213: Convenio Colectivo del Grupo de Empresas Ortiz, Construcciones y Proyectos, S.A., CONDISA, INDAGSA, PRORAX, IBERPROIN E INDITEC (Resolución de 20 de marzo de 2003 sobre acuerdos de revisión salarial y modificación del Convenio Colectivo. BOE núm. 83, de 7 de abril de 2003).

57. Código 9013333: I Convenio Colectivo de las Empresas «Ascat Vida, Sociedad Anónima», y «Ascat Correduría, Sociedad Limitada» (Resolución de 19 de marzo de 2001. BOE núm. 81, de 4 de abril de 2001).

58. Código 9013633: Convenio Colectivo del Grupo HBF (Banca Financiera) (Resolución 3-VII-2001. BOE núm. 173, de 20-VII-2001).

59. Código 9013773: I Convenio Marco del Grupo Viesgo (Resolución de 6 de noviembre de 2001. BOE núm. 299, de 14 de diciembre de 2001).

60. Código 9013993: Convenio Colectivo de MAPFRE, Grupo Asegurador (Resolución de 14 de marzo de 2002. BOE núm. 79, de 2 de abril de 2002. Modificado mediante Resoluciones de 3 de diciembre de 2002, BOE núm. 308, de 25 de diciembre y 20 de febrero de 2003, BOE núm. 63, de 14 de marzo).

61. Código 9014023: Convenio Colectivo de la Empresa Unión Española de Explosivos y otras empresas de su grupo (Resolución de 4 de febrero de 2003. BOE núm. 56, de 6 de marzo de 2003).

62. Código 9014043: I Convenio Colectivo de las Empresas EADS-CASA y «Airbus España, Sociedad Limitada» (Resolución de 31 de mayo de 2002. BOE núm. 145, de 18 de junio de 2002).

63. Código 9014153: Convenio Colectivo para el Grupo de Empresas «Centro Farma-

céutico del Norte, Sociedad Anónima» y «Centro Distribuidor del Norte, Sociedad Anónima» (Resolución de 17 de septiembre de 2002. BOE núm. 238, de 4 de octubre de 2002).

64. Código 9014213: Convenio Colectivo del Grupo de Empresas «La Estrella, Sociedad Anónima, de Seguros y Reaseguros; Banco Vitalicio de España, Compañía Anónima de Seguros y Reaseguros», «Grupo Generali España A.I.E.», «Gensegur Agencia de Seguros del Grupo Generali, Sociedad Anónima», «Desarrollos Sanitarios Integrales, Sociedad Anónima (DESAINSA)» y «Hermes, Sociedad Limitada de Servicios Inmobiliarios y Generales» (Resolución de 26 de julio de 2002. BOE núm. 202, de 23 de agosto de 2002. Corr. Err., BBOOEE núm. 238, de 4 de octubre, núm. 251, de 19 de octubre y núm. 265, de 5 de noviembre).

65. Código 9014233: «Empresas del Grupo Aviva en España (Plus Ultra Cía. Anónima de Seguros y Reaseguros; Plus Ultra Vida; Plus Ultra Servicios Corporativos A.I.E.; Gesplusultra S.G.I.L.C., y Agencia de Valores Plus Ultra» (Resolución de 10 de septiembre de 2002. BOE núm. 235, de 1 de octubre de 2002).

66. Código 9014333: Convenio Colectivo de las Empresas «Gallego Vilar, S.A.», «Gallego Vilar Metales, S.L.» y «Gallego Vilar Construcciones, S.L.» (Resolución de 4 de marzo de 2003. BOE núm. 69, de 21 de marzo de 2003).

67. Código 9014623: I Convenio Colectivo de la Empresa Totalfinaelf España, S.A. (Resolución de 12 de junio de 2003. BOE núm. 157, de 2 de julio de 2003).

68. Código 9014653: Convenio Colectivo de las Empresas Cargill España, S.A. y AOP Iberia, S.L. (Resolución de 1 de julio de 2003. BOE núm. 171, de 18 de julio de 2003).

69. Código 9014683: I Convenio Colectivo de la Empresa Telefónica Internacional Wholesale Service, S.L. (Resolución de 3 de septiembre de 2003. BOE núm. 227, de 22 de septiembre de 2003).

70. Código 2403753: Convenio Colectivo del Grupo Unigro, S.A. (Acuerdo de 14 de marzo de 2001. Boletín Oficial de la Provincia de León núm. 76, de 31 de marzo de 2001).

71. Código 2811553: Convenio Colectivo de la empresa «Verdehenares UTE» (Resolución 4-IX-2003. Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid núm. 240, de 8-X-2003)(Revisión salarial por Resolución 11-VI-2003. Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid núm. 181, de 1-VIII-2003) (Resoluciones de 26-VII-2001 y 31-VII-2001. Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid núm. 226, de 22-IX-2001).

72. Código 2403753: «Grupo El Árbol Distribución y Supermercados, S.A.» (Acuerdo 21-I-2002. Boletín Oficial de León, núm. 29, de 4-II-2002) (Acuerdo 17-III-2003. Boletín Oficial de León núm. 85, de 17-IV-2003).

73. Código 2808923: Convenio Colectivo del Ente Público Radio Televisión Madrid (Resolución 29-IV-2002. Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid núm. 127, de 30-V-2002).

74. Código 2810663: Convenio Colectivo de las empresas «Fomento, Construcciones y Contratas Medio Ambiente, Sociedad Anónima» y «Fomento, Construcciones y Contratas, Sociedad Anónima» (Resolución 12-V-2003. Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid núm. 136, de 10-VI-2003) (Resolución 11-XI-2002. Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid núm. 28, de 3-II-2003).

75. Código 2812003: Convenio Colectivo de las empresas «Smasa, Sociedad Mundial de Asistencia, Sociedad Anónima» y «Elviaseg, Sociedad Anónima de Seguros y Reaseguros de riesgos diversos Sociedad Unipersonal» (Resolución 13-V-2002. Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid núm. 140, de 14-VI-2002).

76. Código 2812083: Convenio Colectivo del grupo «Motorpress-Ibérica» (Resolución 20-VIII-2002. Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid núm. 269, de 12-XI-2002).

77. Código 2906053: Convenio Colectivo de las empresas Confecciones Sur, S.A. y Eurofielconfección, S.A. y sus trabajadores encuadrados en el sector de la rama textil confección (Acuerdo de (sin fecha) 2001. Boletín Oficial de Málaga núm. 19, de 26-I-2001) y (Acuerdo de 29 de febrero de 2002. Boletín Oficial de Málaga núm. 174, de 12 de noviembre de 2002).

78. Código 2906743: Convenio Colectivo de las empresas Construcciones Bonifacio Solís, Sociedad Limitada y Beta Construcciones (Acuerdo 12-VIII-2002. Boletín Oficial de Málaga núm. 172, de 10-IX-2002).

79. Código 3001603: Convenio Colectivo de Trabajo para Onda Regional de Murcia (Acuerdo 5-II-2002. Boletín Oficial de la Región de Murcia núm. 48, de 26-II-2002).

80. Código 3502423: Convenio Colectivo de las empresas Pelfi Canarias, S.L. y Grandiflor, S.L. (Acuerdo 19-IV-2001. Boletín Oficial de Las Palmas núm. 59, de 16-V-2001).

81. Código 3802473: Convenio Colectivo del Consorcio sanitario de Tenerife (Acuerdo de (sin fecha) 2002. Boletín Oficial de Tenerife núm. 139, de 20-XI-2002).

82. Código 35024123: Convenio Colectivo de la empresa Grandiflor, S.L. y Pelfi Canarias, S.L. (Resolución de 7 de febrero de 2001. Boletín Oficial de las Palmas núm. 29, de 7 de marzo de 2001).

83. Código 3800823: Convenio Colectivo de las Guarderías Miramar y San José «Caja General de Ahorros de Canarias (Guarderías Miramar y San José» (Acuerdos 29-I-2002 y 25-IV-2002. Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife núm. 31, de 13-III-2002 y núm. 71, de 14 de junio de 2002).

84. Código 4103333: Convenio Colectivo para el Personal Laboral del Ayuntamiento de San Juan de Aznalfarache y Patronato Municipal de Deportes (Acuerdo de (sin fecha) 2001. Boletín Oficial de Sevilla núm. 2, de 3-I-2001).

85. Código 4300093: Convenio Colectivo de trabajo de la empresa Centro de Lectura de Reus (Resolución de 31 de mayo de 2001. Diario Oficial de la Generalitat de Catalunya núm. 3459, de 24 de agosto de 2001).

86. Código 4301073: Convenio Colectivo de trabajo de las empresas Renave y Repasa (Resolución TIC/1995/2003, de 19-V. Diario Oficial de la Generalitat de Catalunya núm. 3916, de 2-VII-2003).

87. Código 4500933: Convenio Colectivo de las empresas Colchones Multiconfort, S.L. y Poligón, S.A. (Acuerdo de 7-IV-2003. Boletín Oficial de Toledo núm. 103, de 7-V-2003).

88. Código 4600093: Convenio Colectivo de las empresas Aguas de Valencia, S.A., SA-OMNIUM Ibérico, S.A. (Anuncio de 14-II-2001. Boletín Oficial de la Generalitat Valenciana núm. 78, de 2-IV-2001).

89. Código 4804293: Convenio Colectivo para la Empresa Compañía Internacional de Espectáculos, S.A. (CIDESA) (Resolución 24-VII-2003. Boletín Oficial de Bizkaia núm. 153, de 13-VIII-2003).

90. Código 4804283: Convenio Colectivo para las empresas Cinematografías Ideal, S.A., Capitol, S.A. y Coliseo, S.A. (Acuerdo 8-VIII-2003. Boletín Oficial de Bizkaia núm. 159, de 22-VIII-2003) (Acuerdo 4-I-2001. Boletín Oficial de Bizkaia núm. 19, de 26-I-2001).

91. Código 4804693: Convenio Colectivo de la Empresa Grupo de Empresas Cromodoro (Acuerdo de 24 de enero de 2001. Boletín Oficial de Bizkaia núm. 39, de 23 de febrero de 2001) (Acuerdo 5-III-2001. Boletín Oficial de Bizkaia núm. 65, de 2-IV-2001) (Acuerdo 14-XII-2001. Boletín Oficial de Bizkaia núm. 18, de 25-I-2002).

92. Código 4805513: Convenio Colectivo para las empresas Prefabricados Lemona, S.A., y Comercial de Prefabricados Lemona, S.L. (Resolución 24-VI-2003. Boletín Oficial de Bizkaia núm. 129, de 8-VIII-2003).

93. Código 7100253: Radio Televisión de Andalucía y Sociedades Filiales (Resolución 20-I-2003. Boletín Oficial de la Junta de Andalucía núm. 35, de 20-II-2003) (Resolución 7-II-2001. Boletín Oficial de la Junta de Andalucía núm. 27, de 6-III-2001).

94. Código 71007703: Convenio Colectivo de la Empresa Eutrasur, S.L. (Resolución 28-IX-2001. Boletín Oficial de la Junta de Andalucía núm. 121, de 18-X-2001).

95. Código 7800253: Convenio Colectivo de las Universidades Públicas de la Comunidad de Castilla y León (Resolución 8-V-2003. Boletín Oficial de Castilla y León núm. 109, de 9-VI-2003) (Resolución 25-X-2002. Boletín Oficial de Castilla y León núm. 221, de 14-XI-2002).

96. Código 8000433: Convenio Colectivo del Grupo de empresas Levantina de Servicios Generales, SL; Manfer Integral, S.L.; Gevisa Servicios Auxiliares, S.L. (Resolución 1-XII-2000. Diario Oficial de la Generalitat Valenciana núm. 3945, de 22-II-2001).

97. Código 8000443: Convenio Colectivo de Grupo de Empresas: Levantina de Servicios Generales, SL, Manfer Integral, SL, y Gebisa Servicios Auxiliares, SL (Resolución 1-XII-2000. Diario Oficial de la Generalitat Valenciana núm. 3945, de 22-II-2001).

98. Código 8000483: Convenio Colectivo del Grupo de Empresas: Suitehotel, SL, Hotel Ad Hoc Parque, SL y Jorismos, SL (Resolución 9-IV-2001. Diario Oficial de la Generalitat Valenciana núm. 4068, de 21-VIII-2001).

99. Código 8000523: Acuerdo de la Unión Temporal de Empresa Irco SL, Hostemed SL y Contalabor SL (UTE Cuidadores. CV) (Resolución de 31 de julio de 2002. Diario Oficial de la Generalitat Valenciana núm. 4371, de 5-XI-2002) (Resolución 12-XI-2001. Boletín Oficial de la Generalitat Valenciana núm. 4174, de 23-I-2002).

100. Código 8200663: Convenio Colectivo de la empresa Editorial La Capital, S.L. (Resolución 22-I-2002. Boletín Oficial de Galicia núm. 42, de 27-II-2002).

101. Convenio Colectivo de la Unión Temporal de Empresas formada por «Grupo

Empresarial SADISA, Sociedad Limitada» y «General de Asfaltos y Servicios, Sociedad Limitada» (Resolución 29-XI-2002. Boletín Oficial de Cantabria núm. 244, de 20-XII-2002).

RESUMEN: Poca sorpresa causa que habiendo heterogeneidad de conceptos sobre lo que sea la empresa suceda lo mismo cuando se habla de su agrupación. Tal pluralidad de significados, si acaso, se agrava cuando llegamos al Derecho del Trabajo y observamos que incluso la conceptualización del grupo empresarial varía en función de si hablamos de aspectos colectivos (negociación de convenios, constitución de órganos representativos) o individuales (traslados, antigüedad, etc.), de temas procesales (legitimación, prescripción de acciones, etc.) o de infracciones administrativas (responsabilidad, reincidencias, etc.), etc.

El artículo pasa revista al estado de la cuestión de los grupos empresariales en los principales temas que afectan al ordenamiento laboral y muestra cómo los interrogantes que plantea el fenómeno podrían solucionarse incorporando una regulación unitaria de este fenómeno en nuestra disciplina o haciendo una mención expresa al mismo a propósito de la regulación de las instituciones jurídicas con las que se relaciona.

Diversas normas sectoriales, que suelen remitirse al Código de Comercio, asumen un concepto (patrimonialista) de lo que sea grupo empresarial y es evidente que en su ámbito aplicativo a él hay que estar; en parcelas muy concretas la iniciativa corre a cargo de Reglamentos y Directivas europeas. Pero, fuera de esos supuestos, no queda más remedio que acudir a las soluciones jurisprudenciales, inspiradas por la analogía y la prevalencia de la realidad material pero muy partidarias de analizar todos y cada una de las circunstancias concurrentes en el caso.

Por su lado, una creciente negociación colectiva, en parte propiciada por la interpretación jurisprudencial que permite aplicar al tiempo las reglas sobre legitimación de empleador individual y de ámbito supraempresarial para los trabajadores, viene abordando ya ciertos problemas específicos de estas configuraciones productivas.

A pesar de todo lo anterior, la complejidad y relevancia del fenómeno aconsejan una intervención normativa más unitaria e imaginativa que la hasta ahora existente; las muy acabadas construcciones doctrinales con que contamos, las indicaciones de los convenios ya existentes y los propios criterios sentados por los tribunales debieran inspirar lo esencial de su contenido.