

La sentencia hace referencia, por último, a otra petición contenida en la demanda de que se establezca en la empresa la categoría profesional de cajero para llevar a cabo las actividades de cobranza que, desde luego, es rechazada en cuanto que la fijación de tal categoría supone una manifestación de la facultad de dirección y organización de la propia empresa.

EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO
Universidad Pablo de Olavide

**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 6403)**

FERNANDO ELORZA GUERRERO¹

SUPUESTO DE HECHO: La Sala de lo Contencioso-Administrativo del TSJ de Castilla-León (Valladolid), dictó el 15 de Julio de 1997 sentencia estimando el recurso interpuesto por el comité de empresa de "Nitratos de Castilla, S.A.", en relación con el expediente de regulación de empleo aprobado por el MTSS, y que suponía el despido de 256 trabajadores, motivo por el que declara la nulidad absoluta de las resoluciones administrativas impugnadas. Fallo contra el que la empresa recurre en casación, al considerar que se han infringido los arts. 51.2.3 y 6 y 49.1 i) ET, en relación con los arts. 13.3 y 14 RD 696/1980, de 14 de Abril, al tiempo que la doctrina del TS, contenida, entre otras, en la Sentencia de 9 de Junio de 1995 (RJ 4885).

De todos los preceptos cuya infracción se denuncia, el TS finalmente sólo considera uno de ellos, el art. 13.3 RD 696/1980, de 14 de Abril, donde se refiere la exigencia de que, cuando el empresario solicite la regulación de empleo, el mismo deberá aportar, entre otros documentos, memoria explicativa de las causas económicas o tecnológicas motivadoras del expediente. Norma que, en última instancia, es una especificación del art. 51.5 párrafo 3º ET, que establece la necesidad de que, no alcanzado un acuerdo con los representantes de los trabajadores en el período de consultas, la solicitud del empresario a la Autoridad laboral para que autorice la extinciones deberá acompañarse de la documentación justificativa de la pretensión empresarial. Con ello, el Tribunal se apresta a enjuiciar hasta qué punto la empresa ha presentando una documentación que justifique suficientemente el despido colectivo pretendido, teniendo en cuenta que la misma se integra, a su vez, en un grupo económico como es FESA.

¹ Doctor en Derecho y Profesor del Área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

En este sentido, ha de significarse que, en su momento, el TSJ de Castilla-León entendió que la memoria presentada por la empresa no justificaba la medida pretendida al tratarse de una memoria del grupo económico FESA, destacándose por el Tribunal que *"contemplándose en el expediente de regulación de empleo propuesto por la sociedad, una empresa individual, que gira en el tráfico con su propia personalidad jurídica, el documento sobre el estado y estrategia del grupo FESA, no contiene lo que a fines pretendidos es propio de la memoria en cuestión que, según la sentencia recurrida ha de referirse por ello básicamente al estado de NICAS"*.

RESUMEN:

La Sala de lo Contencioso-Administrativo del TS desestima el recurso presentado, confirmando la sentencia dictada en la instancia inferior, y por tanto el carácter injustificado de la pretensión empresarial y la nulidad de pleno derecho de lo actuado hasta el momento, en base a los siguientes argumentos:

- 1 Al tratarse en este caso de un grupo de empresas meramente económico que no adopta alguna forma especial dentro del ordenamiento, no resultan aplicables los pronunciamientos jurisprudenciales sobre la solidaridad entre empresas relacionadas por intereses económicos.
- 2 La eficacia de una memoria como la de FESA exigiría una consideración equilibrada del sector empresarial y de los trabajadores afectados por el planeamiento empresarial realizado, al tiempo que una comprobación de carácter independiente, de las afirmaciones que se hacen en el documento, *"ya que no ha de perderse de vista que la finalidad de la memoria a que se refiere el art 13.3 del RD 696/1980, de 14 de Abril, está en función de la justificación que incumbe al empresario en términos del art. 51.5, párrafo tercero, ET a los fines del adecuado debate en el procedimiento administrativo dado el ámbito en el que se formula tal documento con proyección en el conjunto de las empresas"*.
- 3 Es opción empresarial el optar por adopción de medidas a nivel conjunto y simultáneo, o de manera individualizada empresa por empresa, pero en Derecho hacerlo de una u otra manera implica una serie de exigencias que en este caso no han sido satisfechas adecuadamente.

ÍNDICE

- I. Los grupos de empresas y el art. 51 ET
- II. El despido colectivo en los grupos económicos de empresas: carácter de la memoria explicativa del mismo

I. LOS GRUPOS DE EMPRESAS Y EL ART. 51 ET

La consideración del grupo empresas en cuanto sujeto propio del ámbito de las relaciones laborales ha de partir de la apreciación de una importante varie-

dad de formas de organización de los mismos. Así, y con carácter general, la doctrina científica² ha venido tradicionalmente distinguiendo entre lo que eran, por un lado, los denominados *"grupos por subordinación o jerárquicos"* (*Unterordnungskonzern*), y, por otro, los *"grupos por coordinación o igualitarios"* (*Gleichordnungskonzern*). En el primer caso, la dirección del grupo reside en una empresa dominante, que lo es como consecuencia de su participación accionarial en las demás empresas pertenecientes al grupo, o de su capacidad para influir en las demás empresas del grupo. Por contra, en el segundo caso, las empresas se sitúan en un mismo estadio, si bien existe una actuación coordinada que tiene su origen en una dirección unitaria, la cual, dependiendo de los casos se personaliza o no en un órgano.

De todas formas, y a pesar de esta distinción, habrá que tener en cuenta que las formas de articular estos grupos son múltiples³, registrándose variaciones en función de los intereses en juego, el campo de actividades abarcado y la propia política empresarial, circunstancias que en sí mismas ponen de manifiesto la dificultad y riqueza de un fenómeno empresarial como éste.

Pero la complejidad del fenómeno referido, y apreciada la cuestión desde la perspectiva jurídico-laboral, no sólo es consecuencia del importantísimo margen que registran los operadores económicos para estructurar internamente los grupos empresariales, sino que también hunde sus raíces en la inexistencia de una regulación jurídica que aporte certidumbre a lo que es, por ejemplo, el desarrollo de las relaciones laborales en dicho entorno, y en el caso que capta nuestra atención en estos momentos, a la adopción de una medida de tanta transcendencia, como es un despido colectivo, en el que concurre la curiosa circunstancia de que, aún afectado a una única empresa, se presenta como el remedio a los males que vienen aquejando al grupo empresarial.

Como consecuencia de este último hecho, la labor de los Tribunales ha cobrado un gran protagonismo en esta materia, de manera que, a día de hoy, y

² Por todos, MONEREO PÉREZ, J.L.: "Aspectos laborales de los grupos de empresas", REDT, núm. 21, 1985, pág. 89.

³ No en vano, ARAGÓN MEDINA, J.: "Los grupos de empresas como unidad económica dominante", en BAYLOS GRAU, A. y COLLADO, L. (ed.): *Grupos de empresas y Derecho del Trabajo*, Trotta, Madrid, 1994, pág. 27-29, ha apreciado con carácter general hasta tres formas de estructuración organizativa de los grupos de empresas, que van desde la *"empresa matriz con estructura multidivisional"* - donde una empresa que posee casi el 100% del accionariado de las demás asume el diseño de la estrategia empresarial del grupo -, a los *"holdings"* - cuya articulación es fundamentalmente financiera y atiende a la maximización de rentas, no teniendo las empresas del grupo negocios relacionados -, sin olvidar las *"corporaciones industriales o financieras"* - donde se da una más amplia integración que en el caso anterior, pues el grupo integra sociedades que tienen negocios relacionados -, y que obedecen a distintas formulaciones de lo que puede ser una estrategia empresarial, como es el caso del control financiero, la planificación estratégica, o el control estratégico.

salvo contadas referencias normativas⁴, bien puede decirse que toda la construcción jurídica en torno al fenómeno de los grupos de empresas tiene una base fundamentalmente jurisprudencial.

Especialmente significativa es la doctrina elaborada por el TS en relación con el concepto grupo de empresas, la cual, si bien se ha fraguado en el contexto de lo que eran los problemas surgidos para la imputación de responsabilidad solidaria al grupo, como consecuencia de la problemática generada por el desarrollo de las relaciones laborales en su seno, también resulta relevante a la hora de abordar la problemática que se deriva de medidas empresariales de carácter reorganizativo, como es el despido colectivo, en el seno de un grupo empresarial.

Así, para el TS⁵ el grupo de empresas es un fenómeno que, desde la perspectiva de la posible responsabilidad solidaria del mismo, sólo es jurídicamente relevante, si, además de una dirección unitaria, se aprecia la concurrencia de elementos como los siguientes:

- 1 Funcionamiento unitario de las organizaciones de trabajo de las empresas del grupo.
- 2 Prestación de trabajo común, simultánea o sucesiva, a favor de varias de las empresas del grupo.
- 3 Creación de empresas aparentes sin sustrato real, determinantes de una exclusión de responsabilidades laborales.
- 4 Confusión de plantillas, confusión de patrimonios, apariencia externa de unidad empresarial y unidad de dirección.

Doctrina que, en algún caso, ha sido empleada por nuestros Tribunales a la hora de garantizar la responsabilidad empresarial derivada de la sustanciación de un expediente de regulación de empleo⁶, si bien su utilización plantea importantes interrogantes en el caso de otros aspectos que conforman la realidad de un expediente de estas características, como es precisamente el relacionado con la motivación de la decisión empresarial, los niveles de información o consulta exigibles, o la aplicación en su caso, o no, de la propia normativa del art. 51 ET⁷, habiéndose considerado por algunos expertos que su

⁴ Tal es el caso del art. 51.14 ET, el art. 6.1 c) del R.D. 43/1996, de 19 de Enero, o la Ley 10/1997, de 24 de Abril.

⁵ Vid. STS (Sala 4ª) 26 de Enero de 1998 (Ar. 1062); STS (Sala 4ª) 30 de Junio de 1993 (Ar. 4939).

⁶ STS (Sala 4ª) 3 de Mayo de 1990 (Ar. 3946); STSJ País Vasco 25 de Mayo de 1993 (AS. 2206); STSJ La Rioja 30 de Marzo de 1995 (AL, núm. 34, 1995, Ref. 1353).

⁷ De hecho, MONEREO PÉREZ, J.L. y FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A.: *El despido colectivo en el Derecho español*, Aranzadi, Pamplona, 1997, pág. 81, han referido que, así como "la interferencia del grupo de empresas en relación a los umbrales cuantitativo-numéricos conceptualizadores del despido colectivo no parece susceptible de una respuesta unitaria y uniforme para todo supuesto de grupo", de producirse ésta se "vendría a ampliar el campo de aplicación objetivo de la procedimentalización ex artículo 51 LET en detrimento de la más flexible recogida en el artículo 52 c) LET".

aplicación resultaría algo rígida⁸ en relación con algunas cuestiones centrales en esta materia.

Y es que ciertamente no parece razonable pretender la formulación de un planteamiento único a la hora de determinar si la aplicación del régimen jurídico del art. 51 ET, en el caso de despidos colectivos que se pretenden en el seno de un grupo, se ha de producir considerando el grupo en toda su dimensión, o por el contrario sólo la empresa afectada. De hecho, la doctrina científica ha apuntado la conveniencia de proceder a una reordenación de los criterios jurisprudenciales, en relación con la relevancia otorgada en cada momento al grupo empresarial, de manera que se fuera más sensible a la complejidad de un fenómeno tanto diverso como el que nos ocupa, por lo que en aquellos casos en que exista una efectiva relación societaria de dominación, cuestiones como la información o documentación a facilitar, o la justificación de la medida, debería ser posible abordar la cuestión desde una perspectiva grupal, no ciñéndose exclusivamente a la empresa afectada⁹. En este sentido, se ha considerado que el tenor normativo de preceptos como el art. 51.14 ET, y 42 del Código de Comercio, así como la Directiva 94/45/CE¹⁰, a los que habría que añadir el art. 6.1 c) RD 43/1996, de 19 de Enero¹¹, abundan en la relevancia del factor dominación, como elemento clave a la hora de considerar la dimensión grupo en cuanto a las materias ya referidas.

Un planteamiento, que dicho sea de paso, resultaría respetuoso con la doctrina formulada por el TSJCE en su Sentencia de 7 de Diciembre de 1995¹² (Asunto Rockfon), pues si bien en aquél fallo se consideró que el término "centro de trabajo" (art. 1.1. a) Directiva 75/129/CE) debía interpretarse como "aquella unidad a la que se hallan adscritos los trabajadores afectados por el despido para desempeñar su cometido", — practicando una interpretación que se ha considerado como restrictiva, al no considerar la grupo como sujeto relevante¹³—, ha de recordarse que el supuesto de hecho concreto refería la existencia de dos o más empresas que formaban parte de un grupo y que mantenían relaciones de interdependencia, si bien ninguna de ellas ostentaba una posición de predominio sobre la otra u otras.

⁸ En este sentido, NAVARRO NIETO, F.: *Los despidos colectivos*, Civitas, Madrid, 1996, pág. 112.

⁹ NAVARRO NIETO, F.: *Los despidos...*, op. cit., pág. 114 y ss.

¹⁰ El art. 3 define la "empresa que ejerce el control" como "la empresa que pueda ejercer una influencia dominante en otra empresa (...) por ejemplo, por motivos de propiedad, participación financiera o estatutos".

¹¹ Precepto que refiere que, en empresas de cincuenta o más trabajadores, el plan de acompañamiento social deberá contemplar medidas que eviten o reduzcan los efectos del despido, entre las que destaca aquellas dirigidas especialmente a "su posible integración en otros puestos de trabajo en el seno de la empresa o grupo de empresas".

¹² (AS. 218).

¹³ Vid. MONEREO PÉREZ, J.L. y FERNÁNDEZ AVILÉS, A.: *El despido colectivo...*, op. cit., pág. 76.

II. EL DESPIDO COLECTIVO EN LOS GRUPOS ECONÓMICOS DE EMPRESAS: CARÁCTER DE LA MEMORIA EXPLICATIVA DEL MISMO

Las consideraciones realizadas hasta el momento nos han servido para apreciar cómo la doctrina jurisprudencial en materia de grupos de empresa se encuentra todavía en un etapa de elaboración, de manera que todavía a día de hoy muchos de los problemas que plantean estas estructuras societarias no se han resuelto satisfactoriamente por la misma, a falta de pronunciamientos legales expresos. Impresión que también tiene el ponente de la Sentencia objeto de nuestra atención, cuando reconoce que, en el ámbito de la jurisprudencia "no se ha establecido ningún cuerpo de doctrina estructurante del alcance en lo laboral de los grupos de empresa meramente económicos sin adoptar para ello alguna forma especial dentro del ordenamiento". Reflexión que sirve al Tribunal para rechazar la aplicación de los pronunciamientos jurisprudenciales sobre la solidaridad entre empresas relacionadas por intereses económicos, así como la doctrina contenida concretamente en la STS (Sala 4ª) 9 de Junio de 1995¹⁴, alegada por la recurrente, al considerar que se trata de fallos que atienden a solventar situaciones muy concretas — posible responsabilidad solidaria del grupo como consecuencia de las relaciones laborales desarrolladas en su seno, y descuelgue salarial que afecta a una empresa del grupo —, y por tanto no aplicables al caso concreto.

En este sentido, conviene significar que lo que se plantea el Tribunal, en la Sentencia que es objeto de nuestro comentario, es hasta qué punto resulta posible, en el caso de un grupo empresarial, adoptar medidas a nivel conjunto y simultáneo, o en su caso individualizadas empresa por empresa, cuando estamos ante un grupo económico en el que las empresas que lo componen tienen una existencia individual, y en las que las relaciones individuales y colectivas tienen un desarrollo pleno. Cuestión que nos sitúa ante el viejo debate de hasta qué punto las medidas de carácter reorganizativo adoptadas en el seno de un grupo pueden tener un carácter conjunto, o si necesariamente sólo pueden tener un carácter individual, concretadas respecto de cada empresa, y que está intí-

¹⁴ (AS. 4885). El recurso de casación atendía al supuesto de una empresa que procedió a descolgarse salarialmente del convenio colectivo de sector que le era aplicable, amparándose en el hecho de que el grupo de empresas al que pertenecía, y concretamente las demás empresas del mismo, venían registrando pérdidas, lo que no era su caso. El Tribunal desestima el recurso al considerar que "si el grupo de empresas que funciona con caja única, tiene pérdidas en las condiciones exigidas en el convenio, la empresa real las tiene en esas condiciones, pues si toda la construcción del grupo de empresas tiene por objeto adecuar los términos reales, económicos y organizativos la efectividad del empresario, levantando el velo de la ficción jurídica, es obligado seguir el mismo criterio a la hora de calificar la marcha económica de la empresa, y el que las diversas empresas del grupo estén sujetas a diversos convenios no es óbice para valorar económicamente al grupo como una unidad".

mamente ligado a otra asunto no menos polémico como es el de la posible transmisión de las situaciones de crisis entre empresas de un mismo grupo.

Pues bien, entiende la Sala que el carácter de las medidas adoptadas por el grupo ha de ser objeto de decisión empresarial, de manera que podrán tomarse tanto decisiones que afecten al conjunto del grupo, como individualizadas para una empresa, si bien, "en derecho, hacerlo de una u otra manera implica que si se opta por tramitación conjunta con intervenciones plurales, el cauce adecuado implica una acumulación de las pretensiones porque se trata de medidas afectantes a diversas colectividades de trabajadores; mientras que si se escoge un tratamiento singularizado por empresa única, sin duda el tratamiento de la cuestión ha de hacerse fundamentalmente en relación a ella y a sus circunstancias sin perjuicio de una real y acreditada consideración conjunta afectante a plurales colectividades con derechos e intereses contrapuestos del entorno económico de la empresa respecto a otras con ellas relacionadas". Ello va a significar que en el seno de un grupo económico resultará posible adoptar tanto medidas que tengan incidencia sobre todas las empresas del grupo, como sólo sobre una de ellas, si bien dependiendo del carácter de las medidas la justificación y circunstancias a tener en cuenta serán distintas, de manera que, en el caso de medidas singularizadas, habrá que estar a la realidad de la empresa destinataria de las mismas, aunque tampoco se desconozca su entorno. Por tanto, la memoria explicativa de las causas económicas o tecnológicas motivadoras del expediente, deberá tener en cuenta esta circunstancia, de forma que las informaciones a aportar van a tener un carácter distinto dependiendo de la naturaleza de las medidas que se pretendan adoptar, ya afecten al grupo, ya tengan un carácter individualizado.

Partiendo de este planteamiento, el Tribunal considera que la memoria presentada por el grupo económico FESA no justifica suficientemente el despido que se pretende practicar respecto de los trabajadores de la empresa NICAS, pues en la misma no se hace referencia a la situación efectiva de la empresa destinataria de la medida, y sólo se intenta evidenciar la situación de crisis del sector, que prácticamente se integra en España en este grupo, dándose además la curiosa circunstancia de que, el expediente de regulación de empleo se explica en el contexto de un proceso de reestructuración del sector de fertilizantes, en el que resalta el acuerdo al que han llegado ERCROS y el grupo FESA con las federaciones de rama de los sindicatos más representativos en el mismo, no constando sin embargo acuerdo alguno en relación con la empresa afectada por el despido. Al mismo tiempo, la Sala del TS, aún no poniendo en duda la probidad de la memoria presentada por el grupo, considera que el mismo debería venir avalado mediante un informe técnico independiente, en el que se expresara la necesidad y racionalidad de la medida propuesta, pues no ha de olvidarse la dependencia que muestra la validez de las medidas que se deducen de la memoria respecto de la adecuada justificación de las mismas. Requerimiento este último que sorprende, puesto que el art. 51.3 párrafo 2º ET contempla como preceptivo el que se requiera a la Inspección de Trabajo informe sobre "las causas motivadoras del expediente, y cuantos otros resulten ser necesarios

para resolver fundadamente", por lo que es razonable pensar que la propia Inspección, o esta asesorada convenientemente, será capaz de determinar la veracidad de los datos facilitados.

No obstante, y a nuestro juicio, en la fundamentación del fallo se denota la falta, desde la perspectiva de la función complementaria que en relación a nuestro ordenamiento jurídico tiene la jurisprudencia del TS, de algunas precisiones adicionales que introduzcan elementos de racionalidad en la opción reconocida al empresario de optar bien por medidas de grupo, bien por medidas individualizadas. Y es que, a nuestro juicio, varios son los factores adicionales a considerar a la hora de ejercer esta opción.

Así, y en primer término, entendemos que la relevancia del grupo a la hora de justificar un despido colectivo por causas económicas exige distinguir entre aquellos grupos en que se aprecia la existencia de una empresa dominante, o que ejerce el control, y aquéllos donde no se da tal, existiendo simplemente una actuación coordinada, de manera que así como en el primer caso sí entendemos justificada una consideración del grupo como ámbito respecto del que referir la concurrencia de causas económicas, en el segundo entendemos que resultará complicada la consideración del mismo como ente relevante a estos efectos, al tener la concentración empresarial un carácter más liviano¹⁵. Sólo así pueden tener sentido previsiones como las del art. 6.1 c) RD 43/1996, de 19 de Enero, cuando refiere como uno de los contenidos propios del plan de acompañamiento social, en empresas de cincuenta o más trabajadores, la integración de los trabajadores en otros puestos de trabajo "en el seno de la empresa o grupo de empresas", pues en el caso de grupos donde no se observe la existencia de una empresa que ejerza el control difícilmente podrá producirse un trasvase de trabajadores de estas características.

En segundo lugar, y aunque indudablemente se trata de una cuestión que escapa al objeto del recurso que se sustanció ante la Sala 3ª TS, compartimos la opinión de quienes¹⁶ han considerado que, cuando el despido se justifique por la concurrencia de causas técnicas, organizativas o de producción, la vinculación entre las empresas del grupo, si se pretende tomar como referencia dicha dimensión, debería ir más allá de lo que es la existencia de una empresa dominante, apreciándose notas como la circulación de plantillas o el funcionamiento unitario de las organizaciones de trabajo de las empresas pertenecientes al mismo. Y ello porque difícilmente se puede plantear un despido colectivo amparándose, por ejemplo, en las dificultades técnicas u organizativas de las

¹⁵ No obstante, el que se descarte la relevancia del grupo en este caso, no significa que ello tenga que ser necesariamente así a todos los efectos. En este sentido, NAVARRO NIETO, F.: *Los despidos...*, op. cit., pág. 117, ha defendido en el caso de grupos con una configuración meramente formal, su relevancia a efectos de lo que es la cuantificación de la plantilla y de las extinciones a integrar en el expediente de regulación de empleo.
¹⁶ Vid. NAVARRO NIETO, F.: *Los despidos...*, op. cit., pág. 115; MONEREO PÉREZ, J.L. y FERNÁNDEZ AVILÉS, A.: *El despido colectivo...*, op. cit., pág. 83-84.

empresas del grupo, cuando las mismas sólo tienen en común la unidad de dirección, desarrollando su actividad de forma independiente y sin que exista transmisión de trabajadores.

En tercer lugar, un planteamiento como el defendido por la Sala no puede ser ajeno a los fenómenos de transmisión de las consecuencias de una situación de crisis de una empresa a otra del grupo, como puede ocurrir en el caso de que la empresa dominante decida la adopción de medidas que, aunque tienen por finalidad sanear su situación, repercuten fundamentalmente en los trabajadores de las otras empresas del grupo¹⁷. Y es que cuando se de una circunstancia de este tipo entendemos que el control causal de una medida como el despido colectivo exigirá apreciar la realidad del grupo de empresas, a efectos de lo que es el control de la justificación de la medida propuesta, de manera que no resultará posible justificar la medida empresarial amparándose exclusivamente en la situación que registra la empresa que efectivamente está en crisis, pues no en vano las medidas se pretenden que afecten a otras empresas, por lo que de pretender la aplicación de decisiones de estas características el planteamiento tendrá que hacerse en el nivel grupo de empresas, lo cual implica que la justificación y las consultas vayan referidas a dicha dimensión.

En cuarto lugar, y como puede deducirse de la consideración anterior, la relevancia del grupo en los supuestos de despido colectivo no exige necesariamente que todas las empresas del grupo se hayan en crisis, resultando suficiente con que la misma, aún afectando a una o varias empresas, sea de tal gravedad que repercuta negativamente en los resultados del mismo¹⁸.

Pero el planteamiento realizado por el Tribunal tiene arrastra alguna otra consecuencia que no debemos pasar por alto. Así, ha de significarse que una aplicación en todos sus términos de lo razonado en la Sentencia puede tener una incidencia significativa en lo que es la aplicación normativa del art. 51 ET y 52 c) ET, pues en el caso de las medidas que afecten a todo el grupo, el volumen de la plantilla a considerar sería el correspondiente a la suma de todos los trabajadores de las distintas empresas que nutren el mismo¹⁹, lo que en muchos

¹⁷ Este fue el caso detallado en la STS (Sala 4ª) 1 de Julio de 1996 (Ar. 5622), la situación de crisis de la empresa matriz se intenta salvar firmando un acuerdo con los sindicatos presentes en la misma, que implica, entre otras cosas, la asunción de actividades realizadas por otras compañías del grupo, siendo resuelto por la Sala en el sentido de considerar que el referido acuerdo sólo tenía eficacia limitada, y no general como se pretendía, por lo que el mismo obligaría sólo a la empresa matriz, pero no a los trabajadores de las otras sociedades.

¹⁸ Como ha señalado MONEREO PÉREZ, J.L. y FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A.: *El despido colectivo...*, op. cit., pág. 83, "si el marco normativo de referencia, enormemente flexible, admite reorganizaciones basadas sobre previsiones de futuro sin necesidad de un actual desequilibrio económico crítico, tal determinación sobre toda la estructura grupal se presenta realmente dificultosa".

¹⁹ Así al menos lo exigía el TS en relación con el antiguo art. 52 c) ET (vid. STS (Sala 4ª) 13 de Julio de 1990 (Ar. 6112)).

casos provocará la aplicación del procedimiento del art. 51 ET, en detrimento de la vía más flexible contemplada en el art. 52 c) ET.

En definitiva, puede concluirse que la aportación fundamental de esta Sentencia reside en el reconocimiento a la dirección empresarial de la facultad de optar, en el caso de un grupo de empresas, entre la adopción de medidas extintivas de carácter grupal o la toma de medidas individuales en relación cada una de las empresas del grupo. Opción que no será gratuita, pues de la decisión de la empresa depende el carácter de la memoria justificativa del despido colectivo, de manera que si las medidas se presentan como necesarias para salvaguardar la viabilidad del grupo, la memoria deberá referir la situación del conjunto del mismo, y de todas y cada una de las empresas. Por el contrario, si lo que se pretende es solventar la situación de una empresa concreta del grupo, la memoria deberá referirse a la situación efectiva de la misma, si bien no habrá que olvidar el entorno económico en el que se mueve.

Con ello, el TS parece dar un paso más en la siempre difícil construcción jurídica de los grupos de empresas, en una dirección que parece alejarse del planteamiento realizado en su día en la STS (Sala 3ª) 11 de Marzo de 1981²⁰, donde al hilo de la problemática surgida en torno a un expediente de regulación de empleo²¹ —ex art. 51 ET en su redacción anterior a la Ley 11/1994— se expresaba la necesidad de profundizar en las relaciones “irregulares” existentes entre la empresa afectada por el expediente y otras, pues si bien jurídica y formalmente eran independientes, el Tribunal entendía que, económicamente, eran la misma cosa, con lo que obligaba a la consideración del grupo a efectos de valorar el expediente de regulación de empleo²².

²⁰ (Ar. 943).

²¹ De todas formas, no hay que olvidar que, en aquél caso, el planteamiento del Tribunal era una consecuencia del informe de la Inspección de Trabajo, donde se expresaba que en la memoria presentada por la empresa no se consignaban con fiabilidad los datos contables de la misma, por lo que no podían constituir elemento de juicio suficiente.

²² Juicio que fue acogido favorablemente por un sector de nuestra doctrina (CAMPS RUÍZ, L.M.: “Problemática jurídico-laboral del grupo de empresas: puntos críticos”, en BAYLOS GRAU, A. y COLLADO, L. (Eds.): *Grupos de empresas y Derecho del Trabajo*, Trotta, Madrid, 1994, pág. 115-116) que también esgrimía a favor de este planteamiento las resoluciones de la Dirección General de Empleo en relación con los expedientes de regulación de empleo.

PENSIONES DE SEGURIDAD SOCIAL
Universidad de Granada

EL PROBLEMÁTICO REQUISITO REGLAMENTARIO CONFIGURADOR DE LA SITUACIÓN LEGAL DE DESEMPLEO DEL ART. 1.1. C) DEL R.D. 625/1985: UN SUPUESTO DE ULTRA VIRES NO DECLARADO S.T.S., Sala de lo Social de 1 de junio de 1999 (Ar. 5059)

MARÍA TERESA ALAMEDA CASTILLO¹

SUPUESTO DE HECHO: La demandante (Isabel M.P.) trabajó de envasadora durante un mes, prorrogado durante otro más, vinculada a su empresa por un contrato temporal concertado al amparo del RD 2546/1994. Finalizado dicho plazo fue despedida, llegando a acuerdo con su empresa en conciliación administrativa ante el CMAC. La empresa reconoció la improcedencia del despido y pagó a la actora 28.000 ptas. de indemnización y 211.820 en concepto de salarios de tramitación. Al ser solicitada la prestación por desempleo, el INEM la desestimó por no alcanzar los 35 días de salario. La demanda sobre desempleo interpuesta por Isabel M.P. contra la Entidad Gestora fue desestimada e igualmente el recurso de suplicación que la actora formuló.

RESUMEN: El Tribunal Supremo estima el recurso de casación para unificación de doctrina, casa la Sentencia de 29 de abril de 1998 del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía y resuelve el recurso de suplicación interpuesto por la actora. El Alto Tribunal declara el derecho de la demandante a percibir la prestación por desempleo por el tiempo y la cuantía reglamentarios, interpretando el requisito del art. 1.1. c) del RD 625/1985 en el sentido de que lo que debe acreditarse en la situación legal de desempleo, con causa en acto de conciliación administrativa, en que se reconozca la improcedencia del despido, es que la indemnización pactada se ha determinado con arreglo al mínimo legal establecido en el art. 56.1.a) E.T.

¹ Profesora Asociada de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Granada.