

**Breve comentario de la
Sentencia de 6 de marzo de
2020 del Juzgado de lo Social
nº 34 de Madrid (Autos
1074/2018)**

**Cesión ilegal de trabajadores incluidos
dentro del mismo grupo de empresas
Concepto de grupo de empresas**

.. julio 2020



ÍNDICE

- **Antecedentes**
- **Análisis**
- **Comentarios sindicales**



Antecedentes

El Juzgado de lo Social número 34 de Madrid dictaba una sentencia el 6 de marzo de 2020 sobre Reclamación de Derecho con solicitud de tutela de Derechos Fundamentales de un trabajador al que se le modifica el lugar de prestación de servicios (del centro de trabajo de la empresa A pasa al de la empresa B).

En el contrato de trabajo de este trabajador y de otros tantos de la plantilla de la empresa, se incluía una cláusula por la cual aceptaba asumir trabajos en misión para otras empresas del mismo grupo empresarial (exonerando a las mismas de toda responsabilidad) y se establecía que seguirían las reglas previstas en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

En la carta por la que se le notifica el referido cambio de lugar se esgrimía una argumentación que posteriormente la empresa utilizaría en el acto del juicio. Ambas sociedades comparten los servicios de Dirección General, Financiera, Administrativa y de Recursos Humanos; por esta razón la sociedad en la que el trabajador prestaba servicios consolida sus cuentas con la cabecera del grupo, sin que concurran los elementos con los que la doctrina y la jurisprudencia identifican los supuestos patológicos de las agrupaciones de empresa.

En definitiva, el trabajador es enviado a prestar servicios a una nueva empresa sin mediar consentimiento del mismo. Al poco tiempo, el trabajador tiene Incapacidad Temporal por trastornos de ansiedad solicitando posteriormente una excedencia para el cuidado de sus hijos menores.

Análisis

El Juzgado de lo Social aprecia cesión ilícita de trabajadores dado que la «mercantil inicialmente demandada pretende adscribir al trabajador en la plantilla de otra mercantil sin el consentimiento del mismo y sin que concurra supuesto de sucesión de empresas», entendiendo que la oposición a la demanda pretende «dar legitimidad o blanquear una situación ilícita de cesión ilegal del trabajador».

La empresa no tiene estatus de Empresa de Trabajo Temporal por lo que tiene prohibida toda cesión de trabajadores a una empresa tercera, aunque no los contrate para cederlos, aunque se trate de un trabajador fijo y aunque la cesionaria pertenezca al mismo grupo empresarial.



Con respecto al consentimiento del trabajador, la falta del mismo constituye un agravante de la ilicitud que lleva a cabo la empresa. Implica ésta una coacción o intimidación al trabajador que ve la pérdida del puesto de trabajo como una posibilidad de no aceptar la cesión. No obstante, el Magistrado recuerda que en la cesión de trabajador es irrelevante que éste preste su consentimiento para ello.

Con respecto a esto, la sentencia asegura:

«A estas alturas del siglo XXI sostener la posibilidad de traficar con trabajadores es simplemente una aberración jurídica y moral. Negar la necesidad del consentimiento del trabajador, es negarle su condición de sujeto jurídico, de persona e instrumentalizarlo convirtiéndolo en una cosa. Las diferentes corrientes de la filosofía y la psicología social y también de la sociología han contemplado el fenómeno con diferentes términos: alienación, enajenación, alteración, reificación, cosificación, etc. Desde el materialismo dialéctico a Ortega y Gasset».

La libertad negocial que garantiza la Constitución encuentra sus límites en el marco legal bajo la que se regula. Es posible agrupar a las empresas dotándolas de personalidad jurídica individual a cada una de ellas como también es posible agrupar las empresas bajo una única personalidad jurídica para todas.

Cuando se parcela el grupo empresarial en diferentes personalidades jurídicas (como es el caso) se divide también la responsabilidad de la organización conjunta de manera que cada mercantil responde limitadamente con sus propios bienes frente a los acreedores. A cambio de esto, ha de tener su propia «caja» y su propia plantilla. Es decir, su propia contabilidad y sus propios trabajadores.

En estos casos no se permite el traslado de un centro de trabajo a otro cuando los trabajadores pertenecen a mercantiles diferentes ya que se está produciendo una cesión ilegal y no, como defiende la empresa, una movilidad del personal.

La empresa esgrime el argumento de que la medida se justifica por ser ambas mercantiles del mismo Grupo Mercantil de Empresas y no de Grupo de Empresas en sentido laboral.

El hecho de que se forme un mismo grupo de empresas implica una serie de uniones (la titularidad del capital, la administración de las mismas u operaciones internas por encima de un determinado umbral...) que hacen necesario que esas circunstancias se



publiciten registralmente. Del mismo modo, se impone la consolidación de cuentas y la consolidación fiscal.

Pero en sentido laboral, el grupo de empresas se configura cuando junto a las anteriores características se dan también la unidad de imagen, de titularidad y administración, así como la unidad de plantilla y la unidad y confusión de caja. Sin olvidarnos de la responsabilidad solidaria laboral con la que responderían todas las empresas implicadas en las deudas laborales de cualquiera de ellas.

Lo que en ningún caso se puede hacer es parcelar la responsabilidad dando personalidad jurídica a cada mercantil y pretender de las ventajas que de las que se dispondrían de no haber limitado la responsabilidad o haber optado por otro modelo empresarial. En el presente caso:

«Las codemandadas pretenden gozar de las ventajas de una personalidad jurídica fraccionada con las ventajas cuando menos de una plantilla única a disposición a todas las Empresas que integran el grupo Mercantil».

En cuanto a la cláusula contractual, el Juzgado define la misma como fraudulenta pues establece que el trabajador acepta prestar servicios «en misión» para disfrazar la cesión de trabajadores.

Finalmente, se concede una indemnización al trabajador vinculada a los daños y perjuicios sufridos a consecuencia de la decisión empresarial impugnada en cuantía de 12.500€, además de la nulidad de la decisión empresarial de traslado del trabajador por verse enmascarada una cesión ilegal de trabajadores.

Por último, se ordena dar cuenta a la Inspección Provincial de Trabajo de Madrid ante la constancia de indicios de ilícitos administrativos.

Comentarios sindicales

Se abordan en esta sentencia dos fenómenos presentes en las relaciones laborales: los grupos de empresas y la cesión de trabajadores.

La aparición de nuevas formas o modelos empresariales convierten a las empresas en organizaciones complejas y no fáciles de desenmarañar a las que las normas no siempre dan una respuesta siendo los tribunales quienes han de enfrentarse a tales situaciones. En esta sentencia nos encontramos ante los denominados «**grupos de empresas**».



Podemos definirlos como la existencia de **dos o más entidades jurídicamente independientes o autónomos**, pero que actúan en sus relaciones de intercambio **de manera integrada**, adoptando decisiones en común, **pudiendo con ello llegar a crear la apariencia de un único ámbito de organización y gestión**.

Sin embargo, son las empresas y no el grupo, las que reúnen **la calidad de sujeto de las relaciones jurídicas con terceros, incluidos los trabajadores de sus respectivas plantillas, asumiendo obligaciones y responsabilidad**.

En el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social **no se contempla el fenómeno de los grupos de empresas** ni existe una ordenación general de la posición de los mismos en las relaciones laborales. Por tanto, la labor jurisprudencial resulta imprescindible.

La calificación como grupo de empresas requiere un **análisis casuístico que valore las circunstancias de cada caso**¹. Valorando los siguientes elementos:

1. **El funcionamiento unitario** de las organizaciones de trabajo de las empresas de grupo.
2. **La confusión patrimonial**, que no es identificable con el mero hecho de compartir capital social o de tener infraestructuras comunes.
3. **La unidad de caja** en el «sentido de permeabilidad operativa y contable» y de gestión económica común.
4. **La utilización fraudulenta** de la personalidad jurídica de creación de empresas aparentes sin sustento real, con la que se pretende evadir responsabilidades laborales.
5. **El uso abusivo** de la dirección unitaria con perjuicios para los derechos laborales.

La cesión de trabajadores de unas empresas a otras cuando éstas pertenecen al mismo grupo empresarial no genera automáticamente la prohibición de la normativa laboral. Pero **el uso fraudulento o abusivo de esta figura sí que genera que se produzca un cesión ilegal de trabajadores**² con las garantías legales establecidas para ello.

¹ SAN 20/01/2014 [AS 2014,638]; STS 20/3/2013 [RJ 2013, 2883]; STS 14/10/2015 [RJ 2015, 6184]; STS 26/10/2016 [RJ 2016, 5448].

² (STS 25/6/2009 [RJ 2009,3263]; STSJ Asturias 15/5/2015 [PROV 2015, 141264])



La cesión legal de trabajadores se reserva por la norma a las Empresas de Trabajo Temporal debidamente autorizadas, habiendo afirmado el Tribunal Supremo en éste sentido que: «*de acuerdo con lo dispuesto en el art 43.1 ET, es éste (el de las empresas de trabajo temporal) el único supuesto en que, por vía de excepción, el ordenamiento laboral acepta la cesión de trabajadores. Y, en virtud de la regla hermenéutica de interpretación de las excepciones “inclusio unius, exclusión alterius”, es decir, lo que solo vale para las empresas de trabajo temporal no puede valer para las entidades que carecen de tal condición».*

El artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores persigue **una finalidad muy concreta**: «*que la relación laboral real coincida con la formal y que quien es efectivamente empresario asuma las obligaciones que le corresponden, evitando así que se produzcan determinadas consecuencias que suelen asociarse a la interposición, como son la degradación de las condiciones de trabajo cuando la regulación profesional vigente para el empresario formal es menos beneficiosa para el trabajador que la rige en el ámbito del empresario real, o la disminución de las garantías cuando aparecen empleadores ficticios solventes*» (STS 14/04/2020 [RJ 2007,3173]; STS 16/5/2020 [RJ 2019,3521]).

El fenómeno de grupo de empresas debe verse respondido por el Derecho laboral y asumir que las nuevas realidades empresariales son más complejas y opacas, por ello el **artículo 43 del ET debería reformarse para incorporar una regulación que impida cualquier abuso o fraude con ese tipo de mecanismos**.

Sin duda, las dificultades que crean estas nuevas realidades empresariales y económicas conllevan a un **mayor esfuerzo por parte de sindicatos y representaciones legales de los trabajadores** para controlar que esta clase de conductas no se produzcan. Erradicar el prestamismo laboral significa recuperar derechos laborales y **evitar que los empleadores utilicen los grupos de empresas como capa impermeable** para eludir el cumplimiento de las normas.



Las Sentencias son parte del derecho vivo en nuestro país. En esta colección, comentamos de manera sencilla y clara las consecuencias de resoluciones judiciales de importancia, con un ánimo crítico y valorativo.