

# La pérdida del cliente principal del grupo incide en todas las empresas de éste a efectos del despido colectivo

**Lourdes López Cumbre**

*Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Cantabria*

*Consejera académica de Gómez-Acebo & Pombo*

---

## **1. El despido colectivo en el grupo de empresas o en las empresas del grupo**

- 1.1. La aplicación de las normas sobre despido colectivo en el grupo de empresas adquiere, cada día, un matiz adicional en virtud de la casuística judicial generada tras la reforma del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores.

Como ha puesto de manifiesto la jurisprudencia, en un contexto económico como el actual en el que el paradigma empresarial se identifica con la empresa flexible y en permanente proceso de reestructuración y cuya finalidad principal es fomentar su máxima productividad y eficiencia, así como acomodarse a los requerimientos de la demanda, se plantea de qué modo deben acometer los grupos de empresa los procesos de despidos colectivos: si directamente por el grupo como tal o por cada una de las empresas del grupo de modo diferenciado.

En principio, la legitimación para promover el despido colectivo se predica de la empresa, esto es, quien proporciona y retribuye el trabajo, independientemente de cuál sea la empresa que ejerza el control (SAN de 26 de octubre del 2015, Ar. 1869). Eso no significa inadmitir la promoción de un despido colectivo por el propio grupo de empresas, siempre que lo sea a efectos laborales y no se cuestione por parte

de la representación de los trabajadores que el grupo reúne los requisitos para ser calificado como tal (STS de 25 de junio del 2014, Ar. 4385). Se acepta dicha condición, como es sabido, en los grupos en los que concurre confusión de plantillas y confusión patrimonial o uso abusivo de la personalidad jurídica. A tal fin se descartan la unidad de empresa y la apariencia externa de unidad por cuanto concurren en idéntica medida en los grupos de empresa de naturaleza mercantil, resultando intrascendentes para su diferenciación de los grupos laborales de empresa. Esos rasgos diferenciadores se circunscriben únicamente a la confusión patrimonial —cuando el patrimonio de las diversas empresas no se puede distinguir— y a la confusión de plantillas —asociada al fraude de ley o al uso abusivo de la personalidad— (STS de 29 de enero del 2014, Ar. 1291). De no apreciarse tales elementos, no cabrá aludir a un grupo de empresas a efectos laborales al no pertenecer al mismo ciclo productivo, aun cuando exista una comunicación de acciones entre las propias empresas agrupadas, en cuyo caso el despido deberá ser promovido por cada empresa afectada (STS de 21 de mayo del 2014, Ar. 3874).

En atención a lo expuesto, el despido colectivo de una empresa encuadrada en un

---

*N. de la C.:* En las citas literales se ha rectificado en lo posible —sin afectar al sentido— la grafía de ciertos elementos (acentos, mayúsculas, símbolos, abreviaturas, cursivas...) para adecuarlos a las normas tipográficas utilizadas en el resto del texto.

grupo mercantil en el que no concurran las notas citadas anteriormente habrá de promoverse por parte de la propia empresa, la cual deberá acreditar la concurrencia de causas objetivas en la empresa, que podrían estar condicionadas por sus relaciones con las demás empresas del grupo, incluso de forma decisiva, siendo relevante acreditar los efectos en la propia empresa. Por el contrario, cuando el grupo que encuadra a la empresa lo es a efectos laborales, deberán promover el despido las empresas del grupo y acreditar la concurrencia de causas objetivas con el grupo en su conjunto, puesto que todas sus empresas tendrán la condición de empleador de los trabajadores a quienes se pretende despedir colectivamente.

- 1.2. A la determinación sobre las causas que justifican el despido y a su concreción en las empresas del grupo o en el grupo de empresas, a las cuestiones de legitimación, constitución de la comisión negociadora o a la fijación del umbral para determinar si se trata de un despido colectivo u objetivo se suma ahora la necesidad de conocer, dentro del periodo de consultas y a fin de negociar de buena fe, el cliente principal del grupo de empresas y la repercusión que la pérdida de aquél tiene no sólo para el grupo, sino para cada una de las empresas del grupo, entre ellas algunas que necesitan recurrir al despido colectivo de sus trabajadores.

El artículo 4 del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre (BOE de 30 de octubre), por el que se regula el procedimiento de despido colectivo distingue qué información debe aportarse si la medida se basa en pérdidas actuales, previstas o en la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o de ventas. Con expresiones tales como «deberá aportar» o «deberá informar» establece una serie de obligaciones que determina que dicha información se estime normalmente relevante para acreditar los supuestos de situación económica negativa (ex art. 51.1 del Estatuto de los

Trabajadores). En el caso de los grupos de empresa, el artículo 4.5 de la citada norma reglamentaria distingue entre los grupos que están obligados a la consolidación de sus cuentas de aquellos otros que no lo están, correspondiendo a éstos la carga de la prueba de dicha exención. Si la empresa que inicia el procedimiento forma parte de un grupo con obligación de formular cuentas consolidadas, deberán acompañarse las cuentas anuales de la sociedad dominante del grupo debidamente auditadas —en el caso de empresas obligadas a realizar auditorías— y el informe de gestión consolidado, siempre que existan saldos deudores o acreedores con la empresa que inicia el procedimiento. En el supuesto de que no exista la obligación de formular cuentas consolidadas, además de la documentación económica de la empresa que inicia el procedimiento de despido colectivo, deberán acompañarse las cuentas de las demás empresas del grupo debidamente auditadas —en el caso de las empresas obligadas a realizar dicha auditoría— siempre que las empresas tengan su domicilio social en España, tengan la misma actividad o pertenezcan al mismo sector de actividad y tengan saldos deudores o acreedores con la empresa que inicia el procedimiento.

## 2. La situación económica, organizativa, productiva o tecnológica del grupo de empresas. Acreditación

- 2.1. Recapitulando algunas decisiones jurisprudenciales sobre la materia, cabría afirmar que el periodo de consultas del despido colectivo constituye una manifestación específica de la negociación colectiva (STS de 26 de marzo del 2014, Ar. 3840) que deberá tratar necesariamente sobre las posibilidades de evitar o reducir el despido colectivo y atenuar sus consecuencias (art. 2.2 Directiva 98/59, de 20 de julio —*Diario Oficial* de 12 de agosto—).

Para un correcto desarrollo del periodo de consultas se necesita manejar información «pertinente», esto es, información

que permita a la representación legal de los trabajadores tener un conocimiento cabal, que la anime a formular propuestas constructivas en tiempo hábil. Ello significa, al menos, dos cosas: una, que cabe presentar las cuentas anuales al día siguiente de comenzar el periodo de consultas (STS de 26 de junio del 2014, Ar. 4392) y otra, que la aportación tardía de documentación no comportará mecánicamente la nulidad del despido (STS de 24 de marzo del 2015, Ar. 1823). Esa información deberá versar necesariamente sobre las causas, alegadas por el empresario, así como sobre su adecuación a la medida (STS de 25 de junio del 2014, Ar. 4385), de lo contrario procederá declarar la nulidad del despido. Mas, si se aporta la documentación, la representación legal no podrá exigir una documentación adicional, salvo que acredite su relevancia para la cuestión que se dilucida (STS de 27 de mayo del 2013, Ar. 7656).

- 2.2. Ciertamente, la documentación exigida por el artículo 4 del Real Decreto 1483/2012 citado carece del denominado valor *ad solemnitatem*, por lo que sólo provocará la nulidad del despido aquella que impida una adecuada negociación en orden a la consecución de un posible acuerdo. Tal conclusión podría llevar a considerar que la documentación requerida en dicho precepto no es relevante, algo erróneo toda vez que su falta de aportación comportará normalmente la nulidad del despido (STS de 25 de febrero del 2015, Ar. 165319), salvo cuando se acredite que su omisión no impidió que el periodo de consultas alcanzara los fines pretendidos (STS de 18 de julio del 2014, Ar. 5293), lo que sucederá normalmente cuando concluya con acuerdo.

En todo caso, el empresario está obligado a aportar a los representantes de los trabajadores una memoria que acredite los resultados de la empresa y de la que se desprenda que está en situación económica negativa (incorporando todos los documentos que estime conveniente

y, en particular, los listados recogidos en el citado artículo 4), sin que baste para ello una memoria genérica puesto que su objetivo es acreditar la concurrencia de la causa económica, y eso no se logra con afirmaciones de índole general (STS de 19 de noviembre del 2013, Ar. 8129). Dicha memoria deberá acreditar la adecuación entre las causas y la pérdida de eficacia económica de los contratos con arreglo a técnicas de ponderación como la razonabilidad y proporcionalidad de la medida, lo cual obliga a probar que el despido colectivo se ajusta a la intensidad de la causa, ya que el control judicial deberá hacer un juicio de la adecuación, razonabilidad y proporcionalidad de las medidas extintivas concretas adoptadas (STS de 28 de enero del 2014, Ar. 4343).

### 3. Sobre la pérdida del cliente principal del grupo y los efectos negativos en las empresas de éste

- 3.1. En el supuesto resuelto en la citada Sentencia de la Audiencia Nacional de 26 de octubre del 2015 (Ar. 1869) la pérdida del cliente principal —«único»— del grupo (en este caso, el cliente era Mercadona) condiciona la validez del despido colectivo iniciado por una de las empresas del grupo, toda vez que esta última no apoya sus medidas de flexibilidad interna y externa en su propia situación económica negativa, sino en la situación económica negativa del grupo en el que se integra, que es, por lo demás, un grupo mercantil. La reducción progresiva del producto servido a la empresa cliente hasta el año 2016 provoca una situación negativa para el grupo no cuestionada por la mayoría de los representantes de los trabajadores (ocho de un total de diez) firmantes del acuerdo que puso fin al periodo de consultas.

Por consiguiente, «probado que el periodo de consultas concluyó con acuerdo, tras una laboriosa gestación, lo cual permite concluir que se negoció de buena fe, por cuanto hubo propuestas y contrapropuestas por ambas partes, consi-

deradas todas ellas por la contraparte, que permitieron producir un documento complejo, que no sólo reduce significativamente el número de afectados por la extinción y la suspensión de contrato de trabajo, sino que mejora seriamente, muy por encima de los mínimos legales, las condiciones de los trabajadores afectados, debe descartarse que la no aportación del contrato con el cliente principal por parte de la empresa demandada impidiera que el periodo de consultas alcanzase sus fines, porque las consecuencias de su extinción eran perfectamente conocidas por la representación de los trabajadores, como demuestra que su petición fuera muy minoritaria, habiéndose acreditado, en última instancia, que se aportó un resumen de las consecuencias del finiquito, que refleja fielmente el contenido del documento, que fue explicado pormenorizadamente por la empresa a la representación de los trabajadores en la empresa» (FJ 3).

De ello se deduce que no cabe desprestigiar la acreditación sobre la causa en el grupo y no en la empresa. Sólo si los representantes de los trabajadores —que disponían de la información económica necesaria— hubieran decidido apoyar sus alegaciones sobre la situación económica de la empresa y no del grupo, se habría procedido de esta manera.

- 3.2. En el conflicto planteado ante el Tribunal Supremo, el desplome de los resultados del grupo en los últimos años se debe al descuelgue progresivo de su principal cliente. El grupo, al igual que la empresa que plantea el despido colectivo, se encuentra afectado por una deuda financiera importante no sólo por la pérdida progresiva de su principal cliente, sino por una caída espectacular de sus resultados. No en vano, la empresa en cuestión comercializa en exclusiva los productos del grupo, de manera que se verá afectada frontalmente por la propia crisis de éste. Dicha circunstancia no puede enervarse por el hecho de que concurren transferencias entre las empresas del grupo, por cuanto los créditos

entre ellas son absolutamente legítimos, salvo que se alegue y pruebe que no se efectuaron en condiciones de mercado.

En definitiva, se considera que la pérdida del cliente principal, que absorbía la inmensa mayoría de sus ventas, justifica la razonabilidad y proporcionalidad de las medidas adoptadas por cuanto todas ellas servirán para facilitar un tránsito ordenado para la diversificación de la clientela —que está funcionado positivamente y que proporcionará frutos a medio plazo—, para lo que se ha pactado un plan de acompañamiento que viabilizará la recuperación de parte del empleo perdido con estas medidas.

- 3.3. Siendo así, no cabe sino concluir que el despido se fundó en la situación económica del grupo y no en la situación económica de la empresa que propone el despido colectivo por cuanto las relaciones organizativas, productivas y comerciales del grupo están tan relacionadas con la reducción progresiva de pedidos del cliente único, dada la división del trabajo entre las empresas del grupo, que provoca inexorablemente una situación económica negativa para todas ellas, aun cuando se manifieste de manera distinta en cada una.

Por consiguiente, «probada la férrea interrelación organizativa, productiva y comercial de las empresas del grupo, se hace evidente que la crisis del grupo incide sobre cada una de las empresas integradas en él» (FJ 4). De lo que se deduce una conclusión y es que, si algunos representantes de los trabajadores, disponiendo de toda la documentación necesaria para llevar al periodo de consultas la discusión sobre la incidencia de la crisis del grupo en la empresa demandada, no lo hicieron, asumieron con sus propios actos que dicha incidencia era manifiesta, sin aceptar *a posteriori* alegación alguna de incumplimiento en el periodo de consultas, objeción que debió ser efectuada durante las negociaciones en aras de la buena fe que resulta exigible en estos procesos.