

LOS GRUPOS DE EMPRESAS COMO EMPRESARIOS

por

Antonio Tapia Hermida

*Profesor Titular de Derecho Mercantil de la Universidad Complutense de Madrid
Letrado de la Administración de la Seguridad Social (excedente)*

Sumario:

- I. Introducción.
- II. Problemática específica de los grupos de empresas en el ámbito laboral.
 1. Consideraciones generales.
 2. Circunstancias determinantes de la trascendencia jurídico laboral de los grupos de empresas.
- III. El criterio del «atenimiento a la realidad en la identificación de la posición empresarial».
- IV. La aplicación de la doctrina del levantamiento del velo a los grupos de empresas.
- V. Las consecuencias para las relaciones laborales individuales de la presencia de grupos de empresas.
- VI. La circulación de los trabajadores dentro del grupo.

I. INTRODUCCION

En la actividad económica influyen de manera determinante, hoy en día, los grupos de empresas. Incluso puede considerarse que la forma normal de actuación del empresario es agrupado, de una u otra manera, con otros empresarios. Los grupos de empresas presentan una doble faceta económica y jurídica, tratándose su regulación, en definitiva, de una adaptación del Derecho a ese nuevo fenómeno económico y regularlo en base a su finalidad esencial de realización de la justicia, compensando dos tendencias que se muestran como contradictorias, favorecer la práctica de la actividad de los grupos de empresas para el desarrollo económico y social y al propio tiempo corregir ciertas consecuencias de tal actuar que se consideran contrarias a la realización de la justicia y cuya protección también es necesaria para el progreso económico y social (C. Hannoun).

Contraposición que se pone especialmente de manifiesto cuando los grupos son transnacionales, los que tienden, en ese caso, a añadir intereses políticos a la actuación del grupo, con lo que se altera la dimensión, en principio, jurídico-privada, para instalarse plenamente en el marco jurídico público y político. En nuestro país la actualidad de toda la grave problemática que comporta la no regulación de los grupos de empresas, especialmente cuando son de grandes dimensiones, auténticos supergrupos, es indudable con la denominada «suspensión de pagos del grupo Torras» (de las sociedades industriales, no holding, más importantes del grupo primero y posteriormente de la sociedad cabecera del grupo Torras, «Grupo Torras, S.A.» sociedad holding, a través de la que KIO, Kuwait Investment Office, efectúa sus inversiones en España), proceso en el que, al parecer, y según noticias aparecidas en la prensa ha sido determinante la influencia de factores estrictamente políticos y no meramente económicos (Comunicado del antiguo equipo español del grupo Torras aparecido en el diario ABC del día 9 de diciembre de 1992, que termina con la siguiente manifestación: «¿Y qué ocurre con los intereses, trabajadores, acreedores y pequeños accionistas españoles? Bueno, si no les importa perjudicar al “Fondo para las Generaciones Futuras de Kuwait”, que parece ser el accionista último de Torras, imagínense lo que les puede importar perjudicar a los españoles»).

La noción, nuclear en el Derecho Laboral, de empresario se ve no sólo ampliada sino transformada por esa forma de llevarse a cabo la actividad económica, al extremo de que cabe preguntarse si nos encontramos ante un nuevo empresario cuando de grupos de empresas se trata.

Es preciso establecer una noción de grupos de empresas, para después considerar si se le atribuye automáticamente la condición de empresario o, en su caso, bajo qué condiciones el grupo pasa a ser el empresario y si sustituye o no al miembro del grupo con el que se concluye el contrato de trabajo. Las concepciones elaboradas en torno a los grupos de sociedades (primero desde el ordenamiento jurídico positivo norteamericano y después desde el alemán) constituyen el punto de arranque obligado, señalándose que «varias sociedades forman un

grupo cuando una de ellas, en virtud de un contrato o por cualquier otro medio, puede ejercer una influencia decisiva sobre la actuación del resto de las sociedades, que están bajo su dirección» (F. Sánchez Calero), expandiéndose aquella noción a los grupos de empresas, entendiéndose por tales «la situación de varios empresarios (generalmente sociedades) jurídicamente independientes que, por estar sometidos a una dirección única de contenido general (basada sobre la participación, el contrato o las relaciones personales), constituyen una unidad económica» (J. Duque). La unidad económica y la coexistencia de una pluralidad de empresarios independientes se revelan como características sustanciales de la noción de grupo.

Esencial, en nuestro Derecho, para la noción de grupo es la regulación contenida en la Sección Tercera del Título III del Libro I del Código de Comercio, que regula la «Presentación de las cuentas de los grupos de sociedades», especialmente su artículo 42, aplicable incluso a los supuestos de consolidación de cuentas por empresarios personas físicas o personas jurídicas de naturaleza no societaria, como señala la Sentencia del Tribunal Supremo de 4 de mayo de 1990.

En el ámbito del Derecho del Trabajo se da una noción de grupo de empresas en la Ley 22/1992, de 30 de julio, de medidas urgentes sobre fomento del empleo y protección por desempleo, que si bien se pretende limitar a la citada norma tiene, sin embargo, una innegable vocación expansiva, según aquella ley (disp. adic. cuarta) «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 artículo 42 del Código de Comercio».

La noción jurídico positiva laboral de grupo de empresas antes aludida no se aparta de la noción doctrinal, pudiéndose cuestionar si se limita a los supuestos del artículo 42 del Código de Comercio o si no excluye que pueda considerarse existente en otros supuestos diferentes.

II. PROBLEMATICA ESPECIFICA DE LOS GRUPOS DE EMPRESAS EN EL AMBITO LABORAL

1. Consideraciones generales.

La noción de control, por la diversidad extraordinaria de medios a través de los que puede ejercitarse, no parece suficiente para delimitar al grupo, y presuponerlo limitándolo a los supuestos de obligación de consolidación de cuentas puede resultar insuficiente. Aquella

noción como fundamento de la imputación de responsabilidad, a quien lo ejerce, en cuanto que derecho a disponer de los bienes de otro como un propietario (M. Champaud), por las obligaciones asumidas por los miembros del grupo, además de constituir una nueva regla de atribución de responsabilidad, cuestionable, manifiesta serias deficiencias en el ámbito de las relaciones laborales («El fundamento de esta responsabilidad de la sociedad dominante se encuentra en su poder de dirección sobre la sociedad dominada. Cabría extender la responsabilidad a todas las sociedades del grupo, lo que sin duda tendría efectos beneficiosos para los acreedores del mismo y se reforzaría la unidad económica del grupo. Si embargo la solución parece excesiva. Las sociedades dominadas no tienen ningún tipo de control ni posibilidad de darse órdenes entre sí. Las instrucciones emanan de la sociedad dominante en la que, en principio, se encuentra el poder de dirección único», F. Sánchez Calero).

Por ello se acude a una definición institucional del grupo, que ha tenido reflejo en nuestra jurisprudencia. Efectivamente el grupo puede ser considerado como un «sujeto creado de hecho» y mediante la aplicación de la teoría de la transparencia atribuirle las consecuencias propias de una persona moral o afirmar la autonomía de sus miembros. Efectivamente «cuando diversas sociedades convergen en un fin común, aunque por razones prácticas de operatividad mantengan cada una su personalidad jurídica propia, ha de entenderse que la realidad muestra una empresa nacida del agrupamiento de aquéllas y, como consecuencia, se impone el principio de solidaridad, que descansa, fundamentalmente, en el de la realidad, consistente en buscar dicha realidad auténtica más allá de los formalismos y formalidades jurídicas» (STS de 12-7-1988, en el mismo sentido las SSTS de 5-1-1969, 19-5-1969, 12-11-1974, 6-5-1981, 9-2-1987, 3-3-1987 y 8-10-1987).

Las consecuencias de la atribución de la consideración de empresario al grupo, requiere la concurrencia de determinadas circunstancias y no es el resultado automático de la existencia de un grupo de empresas. Ciertamente «para que aparezca la pérdida de individualidad, a efectos jurídicos laborales, es preciso que ese especial nexo o vinculación reúna ciertas características en el fenómeno de la agrupación» (STJ de Cataluña de 7-4-1992), pues «el artículo 77 y siguientes de la Ley de Sociedades Anónimas de 27 de diciembre de 1989 permite los grupos de empresas cuya figura autoriza a una dominante agrupar a varias empresas para la mejor explotación en un negocio, industria o servicio, teniendo cada una asignada la atención o gestión de una parte de dicho negocio pero conservando todas ellas su propia personalidad, patrimonio y personal» (SAN de 14-2-1992). Una vez que aquellas circunstancias se dan, como regla general, «la responsabilidad solidaria de las entidades integrantes del grupo debe alcanzar a todas ellas» (STS de 31-1-1991, en el mismo sentido la STS de 9-5-1990), no obstante ha de considerarse que aun acreditada la existencia de la «figura, más sociológica o económica que jurídica, del grupo de empresas, es claro que de ese dato no se deriva necesariamente la solidaria responsabilidad de todas las empresas integrantes de tal grupo en cada una de las relaciones mantenidas con sus trabajadores. La variada gama de agrupaciones, filiales, administraciones, representaciones, franquicias, ..., que ofrece la

realidad social puede perfectamente dar lugar a lícitas relaciones laborales en las que solamente actúa una de las sociedades o empresas que mantienen entre sí tales vínculos jurídicos» (STS 11-2-1992, en el mismo sentido la STS de 16-7-1986).

Como indica la Sentencia del Tribunal Supremo de 3 de mayo de 1990, debe destacarse «la imposibilidad de dotar de un tratamiento único a los muy diversos supuestos de agrupación o vinculación de empresas que aparecen hoy en la vida económica», y en términos de la Sentencia del Tribunal Supremo de 23 de junio de 1983 que «una empresa tenga acciones en otra» o que varias empresas «lleven a cabo una política económica de colaboración, no comporta necesariamente la pérdida de independencia a efectos jurídico laborales».

2. Circunstancias determinantes de la trascendencia jurídico laboral de los grupos de empresas.

Las circunstancias que determinan la trascendencia jurídico laboral del grupo, en las relaciones individuales de trabajo pueden resumirse de la siguiente manera:

1. En el aspecto personal, mediante:

a) El funcionamiento integrado o unitario de las organizaciones de trabajo de las empresas del grupo (SSTS de 6-5-1981 y 8-10-1987).

b) La prestación de trabajo indistinta o común, simultánea o sucesiva, en favor de varios empresarios. En términos de la Sentencia del Tribunal Supremo de 1 de junio de 1978 «la prestación de servicios lo era, con independencia de su exteriorización formal, al grupo financiero», o la Sentencia del Tribunal Supremo de 4 de marzo de 1985 pues «trabajo simultánea y sucesivamente por cuenta y orden de todas y cada una de las empresas codemandadas, que constituyen una unidad o grupo común empresarial, regido y dirigido por las mismas personas», y las Sentencias del Tribunal Supremo de 5 de enero de 1968, 4 de marzo de 1985 y 7 de diciembre de 1987, Sentencias del Tribunal Central de Trabajo de 4 de noviembre de 1981, 25 de mayo de 1982, según la que se produjo «una situación de simultánea cotitularidad empresarial (...) pues también la ahora recurrente era receptora de los servicios prestados en la consecución de sus fines industriales y mediante remuneración». En todo caso ha de tenerse en cuenta que «si algunos trabajadores de las empresas codemandadas, indistintamente, llegaron a prestar servicios a cualquiera de las formalmente constituidas, aun manteniéndose en la nómina de la que originariamente le había contratado, (...), se advierte la existencia de una real unidad empresarial, cuyo reconocimiento se impone, por encima de puras diversificaciones jurídico-formales, en defensa de los intereses de los trabajadores afectados», Sentencia del Tribunal Supremo de 4 de mayo de 1990.

2. En el aspecto patrimonial, mediante la existencia de un patrimonio indiferenciado (incluso cuando «por decisión del grupo directivo que gobierna las distintas sociedades no como independientes, sino como simples patrimonios separados adscritos a la realización de fines complementarios de la empresa principal», STCT de 15-10-1982).

3. En la presencia externa.

a) De unidad empresarial con dirección también única (como señala la STCT de 16-2-1977, pues «las circulares de la empresa denadada contienen una oferta de puestos de trabajo en el Instituto Nacional de Industria»).

b) Por la búsqueda mediante la configuración artificiosa de empresas aparentes sin sustrato real de una dispersión o elusión de responsabilidades laborales (SSTS 11-12-1985, 3-3-1987, 8-6-1988, 1-7-1989).

Como «solución más generalizada para las situaciones de pluralidad empresarial que incide sobre la relación individual de trabajo, se viene exigiendo una serie de requisitos, cuales son la unidad de dirección y mando, la confusión de patrimonios sociales presidida por una unidad administrativa y económica con una sola caja de la que se extraiga el importe de los salarios, de las cotizaciones a la Seguridad Social y demás obligaciones de contenido económico, o al menos un importante grado de comunicación entre los varios patrimonios sociales, y la intercomunicación de personal» (STSJ de Andalucía de 14-2-1992). Unidad de gestión o comunicación de patrimonios a la que alude una importante jurisprudencia (SSTS 23-6-1983, 8-6-1988, 12-7-1988; STSJ de Castilla y León de 7-5-1991).

III. EL CRITERIO DEL «ATENIMIENTO A LA REALIDAD EN LA IDENTIFICACION DE LA POSICION EMPRESARIAL»

Al criterio del atenuamiento a la realidad para la identificación del empresario se alude con frecuencia por la jurisprudencia (SSTS de 3-5-1990, 31-1-1991 y STSJ de la Comunidad Valenciana de 28-4-1992), y se manifiesta en la Sentencia del Tribunal Constitucional 46/1983, de 27 de mayo, en la que se recogen, y en buena medida se respaldan, los criterios sentados en diversas sentencias de las Magistraturas números 12 y 13 de Barcelona, se señala en la precitada sentencia que «lo que en realidad efectuaron tales sentencias (las de las

Magistraturas) en el orden fáctico y jurídico, fue resolver la cuestión esencial de hecho puesta en debate, de conocer quién era el “empresario verdadero”, o el sujeto procesal de la relación laboral, es decir, determinar la persona a quien como consecuencia del contrato de trabajo se prestaba éste, haciendo suyos los frutos y responsabilidades resultantes, a cuyo fin la interposición simulada de una sola o aislada persona jurídica, que operaba como “empresario aparente” para eludir gravosas consecuencias, abarcando por el contrario a todas las empresas del grupo solidariamente con el editor-propietario».

La propia configuración jurídico positiva de la posición de éste, en el seno de la relación laboral, según la que «un grupo de empresas o holding, que si bien no pueden encuadrarse en el artículo 1.2 del Estatuto de los Trabajadores, que sólo alude a personas físicas o jurídicas y comunidades de bienes» (STS de 13-7-1990, en contra la STS de 23-6-1983 y la STSJ de Andalucía de 14-2-1992, que alude a «la agrupación empresarial como una modalidad del concepto de comunidad de bienes»), determina que aun cuando en ocasiones se aluda a una «posición empresarial conjunta» (STS de 2-2-1990), normalmente se atribuya la posición de empresario o empleador formalmente a un solo sujeto, como señala la Sentencia del Tribunal Supremo de 31 de enero de 1991 «la dirección del grupo de las empresas demandadas ha actuado de hecho como el verdadero empleador único del recurrente, a quien ha destinado a una y otra de las empresas vinculadas como si de un mero cambio de puesto de trabajo se tratara. No podrían explicarse de otra manera la simultaneidad de prestación de servicios a varias empresas del grupo (...), o la frecuencia de las transferencias de una a otra (...) o la disonancia que en más de una ocasión se produjo entre la adscripción formal a una empresa y la prestación efectiva de servicios a otra distinta». Pero en realidad el empresario es el grupo como tal, «el conglomerado de empresas, individual y societarias, (...), constituyen la expresión, formalmente diversificada, de una única empresarial» (STS de 4-5-1990), y se pone especialmente de relieve en la relación con el contenido obligacional de esa posición empresarial en el seno del contrato de trabajo, pues «se ha de reconocer una única relación de trabajo, no escindida por la existencia formal de varios empresarios, cuando el grupo de empresas actúa efectivamente como ámbito funcional unitario de una determinada relación individual de trabajo -Ss. de 6-5-1981, 8-10-1987 y 26-11-1990-. Esta doctrina del reconocimiento con ciertos requisitos y cautelas de la subjetividad o responsabilidad del grupo de empresas a efectos laborales encuentra apoyo legal en la formulación del artículo 1.2 del Estatuto de los Trabajadores y de su antecedente, el artículo 5 de la Ley de Contrato de Trabajo, que califican como empresario a quien organiza y recibe efectivamente la prestación de servicios (...), la existencia de grupo de empresas (...) hace derivar (...) el efecto normal de la responsabilidad solidaria de los miembros del grupo» (STS de 31-1-1991, en el mismo sentido las SSTs de 8-10-1987, 26-11-1990 y 22-3-1991).

IV. LA APLICACION DE LA DOCTRINA DEL LEVANTAMIENTO DEL VELO A LOS GRUPOS DE EMPRESAS

Un «punto firme de la jurisprudencia laboral sobre los grupos de empresas es la asignación de la carga de la prueba de su existencia y de sus particularidades a quien pretende hacer valer los efectos jurídico laborales atribuidos a los mismos (...). Esta carga no ha de llegar necesariamente a la demostración de todas las interioridades negociales o mercantiles del grupo -Ss. de 5-1-1968, 12-11-1974, 11-12-1985 y 10-11-1987-; pero sí ha de alcanzar a las (...) características especiales que tienen relevancia para las relaciones de trabajo -Ss. de 19-5-1969 y 23-6-1983-» (STS de 3-5-1990).

No obstante nada impide que pueda el juzgador aplicar la doctrina del levantamiento del velo (R. Serik, F. Galgano), de tal manera que la sociedad dominante responda como accionista de la principal (F. Sánchez Calero). La jurisprudencia ha aplicado la doctrina del levantamiento del velo tanto para esclarecer el entramado de intereses que se desarrolla tras la apariencia de diferentes empresas tratando al grupo como un sujeto de hecho, como para, sin utilizar expresamente la denominación del levantamiento del velo atribuir responsabilidad a todo el grupo y al accionista principal de todo, al que le atribuye la condición de empresario o empleador. En el primer sentido ha señalado que «la afirmación de Sala de la unicidad de gestión comercial entre las entidades que figuran en los envases y en los documentos de exportación de los mismos no es sino consecuencia obligada de la técnica judicial de "levantamiento del velo" que viene a constituir una valoración judicial *strictu sensu*, ya que no sólo se tiene en cuenta los factores y circunstancias de hecho revelados por los instrumentos de prueba sino que son producto de una elaboración que penetrando en la intencionalidad de los agentes o personas que constituyen el elemento subjetivo gerencial de los entes comerciales involucrados en los negocios de los mismos, trata de evitar la fraudulencia legal, el abuso del Derecho y en definitiva el perjuicio social y económico que de ellos se derivan (...) con el fin de evitar que al socaire de esa ficción de forma legal (de respeto obligado, por supuesto) se puedan perjudicar ya intereses privados o públicos como camino del fraude (...) admitiéndose la posibilidad de que los jueces puedan penetrar (levantamiento del velo jurídico) en el interior de esas personas cuando sea preciso para evitar el abuso de esa independencia (...) en daño ajeno o de los derechos de los demás (...). Es decir, del mal uso de la personalidad, o lo que es lo mismo de un ejercicio antisocial de su derecho, como aquí acontece, en que se ha patentizado por la vía de hecho esa ubicuidad, ambigüedad y suplantación recíproca de las dos entidades mercantiles independientes que denotan, al menos en el negocio que nos ocupa, una identidad de intereses fruto de un entramado subjetivo e interno común a ambas» (STS de 12-11-1991).

En el segundo sentido tras resultar condenado el editor-propietario con todas las empresas del grupo, se señala que «y de otro lado porque ninguna de ellas (arts. 38 CE y 1 LSA de 1951) poseen eficacia por su mismo contenido, sobre libertad de empresa y alcance de

la responsabilidad pecuniaria de los socios anónimos, para dejar sin virtualidad la afirmación firmemente establecida en las sentencias de la condición de empresario, en quien dirigía y en puridad poseía las sociedades anónimas y de ellas se servía, a los fines de las plurales relaciones de trabajo creadas» (STC 46/1983, de 27 de mayo).

V. LAS CONSECUENCIAS PARA LAS RELACIONES LABORALES INDIVIDUALES DE LA PRESENCIA DE GRUPOS DE EMPRESAS

Se pueden resumir las consecuencias jurídico laborales de la constatación de la existencia de un grupo de empresas, de la siguiente manera, en términos de la Sentencia del Tribunal Supremo de 3 de mayo de 1990:

«Las consecuencias jurídico laborales de los grupos de empresas no son siempre las mismas, dependiendo de la configuración del grupo, de las características funcionales de la relación de trabajo, y del aspecto de ésta afectado por el fenómeno de la pluralidad (real o ficticia) de empresarios. Los criterios de decisión empleados por la jurisprudencia para optar por una u otra de las soluciones son el de atenuamiento a la realidad en la identificación del empresario, en virtud del cual debe ser considerado como tal, de acuerdo con el artículo 1.2 del Estatuto de los Trabajadores (ET) -y su antecedente el art. 5 de la LCT-, quien organiza y recibe efectivamente la prestación de servicios -Ss. de 6-5-1981 y de 8-10-1987, entre otras-; la exigencia de buena fe, y el consiguiente rechazo del fraude de ley aplicables a todas las relaciones contractuales, y particularmente a la relación de trabajo -Ss. de 12-11-1974 y de 11-12-1985 entre otras-; y la valoración de la responsabilidad solidaria como la situación normal de la pluralidad empresarial que incide sobre la relación individual de trabajo, de acuerdo con la línea de regulación del ordenamiento vigente expresada en los artículos 42, 43 y 44 del Estatuto de los Trabajadores -Ss. de 3-3-1987 y de 7-12-1987, entre otras-. El empleo de estos criterios en las múltiples situaciones litigiosas que se pueden producir en los grupos de empresas ha dado lugar unas veces al reconocimiento de una única relación de trabajo, que no se escinde por la existencia de varios empresarios -Ss. de 6-5-1981 y de 4-3-1985, entre otras-; otras veces al reconocimiento de un empresario único, más allá de la apariencia de posiciones empresariales distintas -Ss. de 11-12-1985 y 12-7-1988, entre otras-, y otras, en fin, la imputación de responsabilidad solidaria al empresario que ostenta la posición de cabecera del grupo en supuestos en que éste tenía trascendencia en la organización del trabajo - Ss. de 3-3-1987 y 7-12-1987, entre otras-».

Cuestión especialmente polémica es la referente al cumplimiento en su caso de la obligación de readmitir, que parece habrá de efectuarse por la empresa que efectuó el despido, pero no por la falta de responsabilidad de los demás miembros del grupo respecto del

cumplimiento de esta obligación, sino porque la readmisión ha de llevarse, en principio, en el mismo puesto de trabajo, de no ser posible podrá solicitarse, y habrá de cumplirse en otro puesto de trabajo, dentro del grupo. También de ordinario la presencia del grupo determinará la imposibilidad de aplicar la extinción por causas objetivas, al sumar más de 50 trabajadores los integrantes del grupo (STS de 13-6-1990), no obstante si no llegasen a aquella cifra de trabajadores entre todos los integrantes del grupo, nada se opondría a la posibilidad de extinción de un puesto de trabajo, en una de las empresas del grupo, por causas objetivas (STS de 13-6-1990, a *sensu contrario*).

VI. LA CIRCULACION DE LOS TRABAJADORES DENTRO DEL GRUPO

La problemática que ordinariamente se conoce como la de la circulación del trabajador dentro del mismo grupo manifiesta, en la práctica, una «variada fenomenología, desde la situación de plantilla única y actuación como empresario de todas las empresas del grupo a la sucesión de contratos o la puesta a disposición del trabajador de otras sociedades del grupo manteniendo el contrato inicial con una de las sociedades de éste» (STS de 26-11-1990).

La cuestión que se plantea es la de la posible cesión ilegal de mano de obra en la circulación de los trabajadores del grupo. Efectivamente «las analogías con la cesión de trabajadores regulada en el artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores son patentes: (...) utiliza los servicios del actor sin incorporarlo a su plantilla, mientras que (...), mantiene la posición empresarial en la relación de trabajo. Pero, parte de que las consecuencias de la cesión son, en principio, las que establece el artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores, las diferencias entre misión en grupo y cesión son también notables y han sido destacadas por la doctrina científica más autorizada: Salvo supuestos especiales (...) los fenómenos de circulación dentro del grupo no suelen perseguir la finalidad de crear un mercado interpositorio en el contrato de trabajo para ocultar al empresario real. La movilidad responde a razones técnicas y organizativas derivadas de la división del trabajo en las empresas del grupo en una práctica que ha de considerarse, en principio, lícita siempre que se establezcan las necesarias garantías para el trabajador, aplicando, en su caso, por analogía la que contempla el artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores» (STS de 26-11-1990).

Ciertamente la posibilidad de que se efectúe una cesión ilegal de mano de obra es posible en la circulación dentro del grupo, dado que «puede tener lugar, aun tratándose de dos empresas reales, si el trabajador de la una trabaja permanentemente para la otra y bajo las órdenes de ésta y mucho más si trabaja, en realidad, exclusivamente para ésta» (STS de 16-2-1989 y en el mismo sentido las SSTs de 5-5-1988, 11-7-1986 y 31-12-1991).