

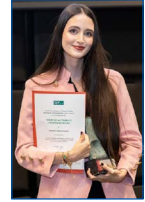
# El núcleo de imputación en los despidos colectivos en las empresas deslocalizadas: nuevos paradigmas en el debate entre centro de trabajo y empresa

**Ana María Castro Franco**

*Personal Docente Investigador FPU.*

*Universidad de León (España)*

[acasf@unileon.es](mailto:acasf@unileon.es) | <https://orcid.org/0000-0002-6834-3064>



Este trabajo ha obtenido el **Primer Premio Estudios Financieros 2025** en la modalidad de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. El jurado ha estado compuesto por: doña María Luisa Segoviano Astaburuaga, doña María del Rosario Cristóbal Roncero, don Joaquín Merchán Bermejo, don Fernando Ruiz Linaza y doña Raquel Vicente Andrés. Los trabajos se presentan con seudónimo y la selección se efectúa garantizando el anonimato.

## Extracto

La elección de la empresa como lugar para medir el número de personas trabajadoras que ha de separar cuanto es colectivo de cuanto no adquiere tal dimensión a efectos del procedimiento aplicable, sirve como advertencia por el Tribunal de Justicia para recordar que el centro de trabajo (al cual alude la directiva) puede configurar una referencia más favorable. Ahora bien, el doble cómputo que de hecho –no de derecho– ha de realizarse en España en la actualidad, de seguro quedará prontamente desfasado por la irrupción de otros fenómenos propios de la nueva realidad socioeconómica: al lado de figuras más conocidas como los grupos de empresas (que en su realidad fisiológica pueden cortocircuitar la responsabilidad solidaria, y en la patológica conformar redes difíciles de desentrañar), no cabrá ignorar el importante elemento transformador dado por la desaparición física del centro de trabajo como elemento que ha venido sirviendo para articular no solo la relación individual, sino también las relaciones colectivas. Imprescindible resultará atender, así, a esas situaciones de trabajo deslocalizado (y no solo el teletrabajo o trabajo a distancia, cuya operatividad ha quedado definitivamente reforzada en la pandemia) o con múltiples localizaciones para llevar a ajustes flexibles de la norma ante una realidad en cambio.

**Palabras clave:** directiva de despidos colectivos; Tribunal de Justicia; núcleo de imputación objetivo; empresas digitalizadas; trabajo deslocalizado; múltiples localizaciones; grupos de empresas.

Recibido: 20-05-2025 / Aceptado: 30-07-2025 / Publicado: 06-11-2025

**Cómo citar:** Castro Franco, A. M. (2025). El núcleo de imputación en los despidos colectivos en las empresas deslocalizadas: nuevos paradigmas en el debate entre centro de trabajo y empresa. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 489, 18-44. <https://doi.org/10.51302/rtss.2025.24585>

# The imputation nucleus in collective dismissals within delocalized companies: new paradigms in the debate between work center and firm

Ana María Castro Franco

FPU University Teaching and Research Staff.

University of León (Spain)

[acastf@unileon.es](mailto:acastf@unileon.es) | <https://orcid.org/0000-0002-6834-3064>

This paper has won the **First Prize Financial Studies 2025 Award** in the Labour and Social Security Law category. The jury members were: Ms. María Luisa Segoviano Astaburuaga, Ms. María del Rosario Cristóbal Roncero, Mr. Joaquín Merchán Bermejo, Mr. Fernando Ruiz Linaza and Ms. Raquel Vicente Andrés. The entries are submitted under a pseudonym and the selection process guarantees the anonymity.

## Abstract

The choice of the company as the place to measure the number of workers, which must separate what is collective from what does not acquire such a dimension for the purposes of the procedure to be followed, serves as a warning by the Court of Justice to recall that the workplace (to which the Directive refers) may be a more favourable reference. However, the double counting that in fact — not in law — has to be carried out in Spain at present will certainly soon be outdated by the irruption of other phenomena inherent to the new socio-economic reality: alongside better known figures such as groups of companies (which in their physiological reality can short-circuit joint and several liability, and in their pathological reality form networks that are difficult to unravel), we cannot ignore the important transforming element given by the physical disappearance of the workplace as an element that has served to articulate not only the individual relationship, but also collective relationships. It will therefore be essential to address these situations of delocalised work (and not only telework or remote work, whose operability has been definitively reinforced in the pandemic) or with multiple locations in order to lead to flexible adjustments of the norm in the face of a changing reality.

**Keywords:** collective redundancies directive; Court of Justice; objective core imputation; digitised companies; delocalised work; multiple locations; groups of companies.

Received: 20-05-2025 / Accepted: 30-07-2025 / Published: 06-11-2025

**Citation:** Castro Franco, A. M. (2025). The imputation nucleus in collective dismissals within delocalized companies: new paradigms in the debate between work center and firm. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 489, 18-44. <https://doi.org/10.51302/rtss.2025.24585>

## Sumario

- 1. Núcleo de imputación objetivo: centro de trabajo y empresa
  - 2. El centro de trabajo y la adscripción de las personas trabajadoras en el trabajo a distancia y las empresas digitalizadas
  - 3. La visión comunitaria del grupo de empresas
  - 4. Reflexión final
- Referencias bibliográficas

## 1. Núcleo de imputación objetivo: centro de trabajo y empresa

Un nuevo punto de reflexión se abre al sopesar el núcleo de imputación a partir del cual cabrá catalogar un despido como individual o colectivo: mientras la Directiva 98/59/CE del Consejo, de 20 de julio de 1998, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos, alude al centro de trabajo, el ordenamiento español hace referencia a la empresa como ámbito para el cálculo. Cuestión pacífica durante décadas en el ordenamiento español, siempre presumiendo la existencia de una norma interna más favorable, un supuesto ciertamente extraordinario llevará a corregir cuanto con rotundidad antes había sido sentado; también desempolvar viejos criterios del Tribunal de Justicia que habían pasado prácticamente desapercibidos.

Partiendo de la literalidad del artículo 51.1 del Estatuto de los Trabajadores (ET), varios han sido los argumentos apuntados en la jurisprudencia del Tribunal Supremo (TS) para situar en la empresa el parámetro de referencia<sup>1</sup>. Así, la opción es una expresión de lo dispuesto por el artículo 5 de la directiva dado que, a mayor amplitud del centro de imputación, más personas trabajadoras podrían entrar en el cómputo de las extinciones en cuestión. Conclusión (en parte) contradictoria con su propio criterio, pues había venido a reconocer abiertamente que en algún supuesto la aplicación de la norma supranacional no implica un trato menos garantista.

De hecho, la doctrina mayoritaria apuntaba a favor de la empresa como unidad de referencia, a un extremo de poder afirmar que era una posición prácticamente unánime (Valdés Dal-Rè, 1994), siempre dejando a salvo el parecer de algún autor que entendía incumplida la directiva (Ojeda Avilés, 2004). El planteamiento de la norma española como regulación más favorable es aceptable en líneas generales siempre y cuando no suponga la reducción de la protección conferida al personal en aquellos casos en los cuales, de aplicar el patrón del centro de trabajo, se superarían los umbrales. No obstante, si quien legisla a nivel nacional hubiera prestado más atención a cuanto venía siendo objeto de discusión a nivel europeo, habría podido anticipar que su solución no estaba exenta de fisuras.

El Tribunal de Justicia ya había interpretado el concepto de centro de trabajo como la «unidad a la que se hallan adscritos los trabajadores afectados por el despido para desempeñar su cometido»<sup>2</sup>. A estos efectos, no resulta esencial que disponga de una dirección

---

<sup>1</sup> Sentencia del Tribunal Supremo (STS) de 18 de marzo de 2009 (rec. 1878/2008).

<sup>2</sup> Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (STJUE) de 7 de diciembre de 1995 (C-449/93), asunto *Rockfon*, apartado 32.

facultada para efectuar autónomamente despidos colectivos, ni tampoco es preciso que exista una separación geográfica entre ella y otras unidades e instalaciones de la empresa. Esta interpretación aparece corroborada por el hecho de que la propuesta inicial de directiva presentada por la Comisión utilizaba el término «empresa», y el último párrafo del apartado 1 del artículo 1 definía este concepto como la «unidad local de empleo»; más aún, el Consejo decidió sustituir el término por el de «centro de trabajo», lo cual tuvo como consecuencia la supresión de la definición inicial, considerada superflua.

Una empresa puede constituir concretamente un «centro de trabajo», una entidad diferenciada, que tenga cierta permanencia y estabilidad, esté adscrita a la ejecución de una o varias tareas determinadas y disponga de un conjunto de personas trabajadoras, así como de medios técnicos y un grado de estructura organizativa que le permita llevar a cabo esas funciones<sup>3</sup>. Al utilizar los términos «entidad diferenciada» y «en el marco de una empresa», el Tribunal de Justicia precisó que los conceptos de «empresa» y de «centro de trabajo» son distintos y que este último es, por regla general, una parte de una empresa. Lo cual no excluye que ambos puedan coincidir en aquellos casos en los cuales esta no disponga de varias unidades distintas.

Teniendo en cuenta que el fin perseguido por la Directiva 98/59 contempla especialmente las consecuencias socioeconómicas que los despidos colectivos podrían provocar en un contexto local y en un medio social determinados, la entidad en cuestión no debe estar dotada necesariamente de autonomía jurídica alguna ni siquiera de independencia económica, financiera, administrativa o tecnológica para poder ser calificada de «centro de trabajo».

Con posterioridad, en el pronunciamiento considerado por la doctrina como el precedente inmediato de cuanto servirá al tribunal para corregir la doctrina jurisdiccional española (Rodríguez-Piñero y Bravo Ferrer, 2015, p. 114), bien cabría valorar la existencia de un claro retroceso de cuanto sienta en estos supuestos, e inmediatamente corregirá en los que le siguen. Así, y tras aclarar que carece de cualquier trascendencia la utilización del singular o plural (centro o centros), según las diversas versiones lingüísticas de la directiva, abandona el criterio social hasta entonces mantenido para, de la mano del abogado general, preocuparle más el objetivo del «mercado interior» (Casas Baamonde, 2015, pp. 383-386). Proclama, por ende, la independencia del centro respecto de la empresa cuando señala que:

[...] el artículo 1, apartado 1, párrafo primero, letra a), inciso ii), de la Directiva 98/59 debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una normativa nacional que establece una obligación de información y consulta de los trabajadores cuando se despide, en un periodo de 90 días, a al menos a 20 trabajadores de un centro de

<sup>3</sup> STJUE de 15 de febrero de 2007 (C-270/05), asunto *Athinaiki Chartopoiia*, apartado 27.

trabajo concreto de una empresa, y no cuando el número acumulado de despidos en todos los centros de trabajo de una empresa, o en algunos de ellos, durante ese mismo periodo, alcanza o sobrepasa el umbral de 20 trabajadores<sup>4</sup>.

La interpretación localista apenas si mantiene vigor en el tiempo. Aun cuando no falta quien sostiene que cabría hacer una doble lectura del concepto en cuestión en función del módulo por el cual se hubiera optado (Falguera i Baró, 2015, p. 28), en línea con la jurisprudencia del TS<sup>5</sup>, no parece que tal fuera la intención del Tribunal de Justicia<sup>6</sup>.

<sup>4</sup> STJUE de 30 de abril de 2015 (C-80/14), asunto *USDW y Wilson*, apartado 71. En el mismo sentido vendrán a ser consideradas cada una de las 394 tiendas como un «centro de costes individual», en el supuesto recogido en la STJUE de 13 de mayo de 2015 (C-182/13), asunto *Lyttle*, apartado 51:

[...] parece que cada una de las tiendas controvertidas en el litigio principal es una entidad diferenciada y, por regla general, de carácter permanente, adscrita a la ejecución de tareas determinadas, a saber, principalmente, la venta de mercancías, y que dispone, a tal efecto, de varios trabajadores, de medios técnicos y de una estructura organizativa, ya que cada tienda es un centro de costes individual gestionado por un director.

<sup>5</sup> STS de 30 de mayo de 2023 (rec. 189/2022). Supuesto en el que el cómputo de los umbrales se realiza tomando la plantilla de la empresa en la que presta servicios el trabajador, pero con referencia a las extinciones que, dentro del periodo de 90 días, se han producido en el grupo de empresas laboral, cuya plantilla total supera las 300 personas. Han de tomarse elementos homogéneos en relación con la plantilla y el número de extinciones a computar, ya de la empresa o ya del grupo laboral de empresas, pero no mezclarlos.

A la hora de interpretar el artículo 51.1 del ET en relación con la Directiva 98/59, el TS ha sostenido que el citado precepto no excluye de la unidad de cómputo al centro de trabajo. Por este motivo, y de conformidad con la normativa de la Unión Europea, debe entenderse que en la disposición se integra el centro de trabajo. La interpretación conforme a la norma nacional es la que lleva a considerar que su objeto no es otro que:

[...] extender a la empresa la unidad de cómputo de los umbrales que separan el despido colectivo del objetivo, pero sin contener previsión alguna de la que se derive la exclusión de los centros de trabajo que reúnan esos mismos requisitos numéricos, dando con ello lugar a una confusa redacción que puede ser integrada con la aplicación del principio de interpretación conforme, que permite interpretar el precepto en el sentido de que procede su aplicación no solo cuando se superen los umbrales fijados en el mismo a nivel de la totalidad de la empresa, sino también cuando se excedan en referencia a cualquiera de sus centros de trabajo aisladamente considerados en el que presten servicio más de 20 trabajadores (STS 7 de febrero de 2018, rec. 486/2016).

El resultado sería igual si se tomara el conjunto de empresas o el grupo laboral. En esencia, según dicta la Sala Cuarta, una adecuada lectura de la norma interna acorde al mandato de la Directiva 98/95 ha de llevar a la aplicación del artículo 51.1 del ET en supuestos en los cuales ha de utilizarse como unidad de referencia el centro de trabajo. Por lo tanto, se confirma la consolidada jurisprudencia del doble cómputo del despido colectivo en el centro de trabajo de más de 20 personas trabajadoras y la empresa en la interpretación conforme con la norma europea. Esta jurisprudencia es de aplicación también en los grupos de empresas laborales (patológicos), con doble cómputo en cada empresa y en el conjunto empresarial.

<sup>6</sup> En este sentido, Lahera Forteza (2023). La jurisprudencia del doble cómputo de despidos colectivos presenta poca consistencia jurídica. Una solución más acertada habría sido

Más aún, la sustitución del término «centro de trabajo» por el de «empresa» únicamente puede ser considerado favorable a la mano de obra cuando supone una añadidura y no implica el abandono o la reducción de la protección conferida en aquellos supuestos en los cuales, de aplicar el concepto de centro de trabajo, sería factible alcanzar el número de ceses requerido para llevar a la calificación de despido colectivo.

A título de ejemplo, cabe pensar en una empresa con varios centros de trabajo en la cual, sumada toda su plantilla y aplicada la escala de la regulación nacional, llevara a entender que no hay despido colectivo, pues no alcanza el número mínimo requerido; sin embargo, si en uno de esos centros de trabajo hubieran tenido lugar suficientes despidos para ser considerada la decisión en su vertiente colectiva, se estaría negando al personal afectado el acceso a la protección dispensada por la directiva. Por tanto,

[...] infringe el artículo 1, apartado 1, de la Directiva 98/59 una normativa nacional que introduce como única unidad de referencia la empresa y no el centro de trabajo, cuando la aplicación de dicho criterio conlleva obstaculizar el procedimiento de información y consulta establecido en los artículos 2 a 4 de esta Directiva, siendo así que, si se utilizase como unidad de referencia el centro de trabajo, los despidos de que se trata deberían calificarse de ‘despido colectivo’ a la luz de la definición que figura en el artículo 1, apartado 1, párrafo primero, letra a), de dicha Directiva (STJUE de 13 de mayo de 2015, C-392/13, asunto Rabal Cañas, apdo. 54).

La falta de perspectiva del juzgador español (Fernández Domínguez, 2018, p. 170) ha obligado a una nueva rectificación (en sede jurisdiccional y no legal como procedería –García-Perrote Escartín, 2017, pp. 101-105–) destinada a corregir cualquier elemento de fuga y, de este modo, llevar a un doble escrutinio de los parámetros exigidos en la ley, tanto en

---

[...] extender el despido colectivo a (en los 90 días coincidentes de la norma europea y nacional) centros de trabajo de menos de 100 trabajadores, interpretando el art. 51.1 ET, sin el tope mínimo de 20, en extinciones que afecten al menos a 10 trabajadores.

Es más, la falta de eficacia horizontal de esta directiva debería haber conducido o bien a sustituir directamente desde una interpretación conforme a la norma europea el término empresa por el de centro de trabajo, sin un forzado doble cómputo, o bien «a la declaración “contra legem” de la interpretación jurisprudencial europea debido al tradicional cómputo exclusivo y más favorable en la empresa, reenviando el problema al legislador».

En cuanto a la aplicación de esta jurisprudencia a los grupos de empresa laborales hace, los problemas del doble cómputo vuelven a quedar de manifiesto, no solo entre el centro de trabajo, la empresa y el grupo (cabe recordar que cada empresa es tratada como centro de trabajo y el conjunto como una empresa), sino entre empresas del mismo grupo laboral. Nuevamente, resulta patente la necesidad de una intervención legislativa capaz de llevar a cabo una revisión de la unidad del cómputo de los despidos colectivo en línea con la directiva y de establecer «los umbrales exclusivamente por centros de trabajo en 30 días de más de 20 trabajadores o en 90 días de cualquier plantilla, descartando un cómputo por empresa».

la empresa como en el centro de trabajo. En este sentido (Poquet Catalá, 2015, p. 103), y en una interpretación *a sensu contrario* del literal legal, no cabrá situar a la empresa como una única unidad de cómputo, descartando el centro de trabajo; antes bien, sin desaparecer el núcleo de imputación primario (como supuesto por lo común más favorable, siempre y cuando ampare a todo el personal), será menester sumar el ahora redescubierto para aquellos supuestos no cubiertos por la norma española, pero sí protegidos a través de la referencia a tal concepto incorporada a la directiva (Trillo Párraga, 2015).

De examinar la tesis defendida por la doctrina judicial, el parámetro de centro de trabajo solamente debe ser aplicado para el supuesto de que, una vez utilizado el parámetro de empresa, quepa colegir que no concurre un despido colectivo y, por consiguiente, de no emplear el criterio inferior, no se alcanzaría el efecto útil pretendido por la directiva (STS de 21 de octubre de 2021, rec. 158/2021). Ahora bien, el parámetro de cómputo inferior entra en juego solo si, como mínimo, cuenta con 20 personas trabajadoras, no estando obligado quien legisla a nivel nacional a reconocerlo en favor de aquellos otros que empleen una menor cantidad, como es lógico y razonable en función de esa dimensión plural del despido colectivo que necesariamente requiere una mínima incidencia cuantitativa en el número de personas afectadas en función de las destinadas en el concreto centro<sup>7</sup>.

El artículo 1.1.º de la norma comunitaria no puede ser más categórico en este aspecto, utilizando unos términos tan manifiestamente inequívocos que no admiten posibles dudas interpretativas, ni margen de actuación a los Estados a la hora de transponer esa exigencia, imponiendo como obligación de garantía mínima la protección de la plantilla a nivel del centro de trabajo cuando concurren las circunstancias cualitativas y cuantitativas que contempla; identificando el derecho protegido sin necesidad de ninguna otra norma complementaria o de ejecución que deba desarrollarlo. Si bien la ley estatal puede introducir disposiciones más favorables, cuanto no cabe es eludir la obligación que impone la directiva y dejar desprotegido al personal afectado en el ámbito de aquellas unidades productivas que por sí solas ya cumplen los requisitos tan inequívocamente establecidos en el precepto.

Con todo, la directiva, que no ha sido correctamente transpuesta, no admite su eficacia directa en un litigio entre particulares. Frente a las indeseadas consecuencias de la inaplicabilidad «directa» e inter privados, procede valorar el instrumento de «interpretación conforme», pues el órgano jurisdiccional está obligado a hacer todo lo posible, a la luz de la letra y de la finalidad de la norma europea, para, al efectuar tal tarea hermenéutica, alcanzar el resultado pretendido.

Sin que ello pueda conducir a forzar la exégesis de la norma hasta el punto de incurrir en una interpretación contra legem, el TS afirma estar facultado para realizar una interpretación conforme al derecho de la Unión de la normativa interna, toda vez que no se trata

<sup>7</sup> SSTs de 6 de abril de 2017 (rec. 3566/2015), 13 de junio de 2017 (rec. 196/2016), 14 de julio de 2017 (rec. 74/2017) y 22 de septiembre de 2021 (rec. 106/2021).



de previsiones genéricas y abstractas, sino de una taxativa disposición legal que no admite margen en su transposición ni suscita dudas interpretativas sobre su eficacia y alcance. Distinto sería si la redacción del artículo 51.1 del ET hubiera excluido de forma específica y expresa la posibilidad de aplicar ese precepto en referencia concreta al centro de trabajo, lo cual haría entonces inviable una interpretación conforme al derecho de la Unión.

Desde un enfoque teleológico, lo pretendido por la disposición interna es dar cobertura a una situación más favorable con carácter general para las personas trabajadoras que la prevista en la propia directiva, nunca la de excluir la protección en aquel nivel mínimo de garantía que su artículo 1.1.º ha residenciado en los centros de trabajo. Y ello por más que el canon de interpretación literal, incluso los antecedentes históricos y legislativos de la norma interna, parezcan conducir a un resultado diferente.

La tesis apoya su conclusión en la interpretación sistemática, habida cuenta de la frecuente asimilación que hace quien legisla en el plano interno entre la empresa y el centro, en prueba de que ambos conceptos aparecen íntimamente vinculados, muchas veces equiparados, y no son en modo alguno excluyentes el uno del otro. En este sentido, los términos «empresa» y «centro de trabajo» no se excluyen a nivel interno, pero es necesario advertir que esta circunstancia podría no resultar determinante por cuanto la noción «centro de trabajo» a la luz de la directiva no es plenamente coincidente con la utilizada por quien legisla a nivel nacional.

En opinión del TS, otra interpretación distinta daría lugar a un desigual, injustificado e irrazonable tratamiento del personal en cuantas empresas tienen un solo centro de trabajo respecto a cuantas disponen de varios, permitiendo a estas últimas despedir individualmente a un número incluso superior a las otras, acudiendo al recurso de concentrar todas las extinciones en un único referente locativo. No obstante, la aplicación de la regla del artículo 51.1 letra a) del ET supone un diferente tratamiento jurídico entre las entidades con varios centros de trabajo y cuantos tienen uno único que no emplea a más de 20 personas trabajadoras.

La inserción del criterio de cómputo inferior en la norma plantea dudas interpretativas relevantes que se han de sopesar con tiento. Teniendo en cuenta la definición del concepto «centro de trabajo», de acuerdo con los parámetros descritos por la jurisprudencia europea, no es extraño que deba ser objeto de concreción en cada ocasión, suscitando una casuística considerable. A título de ejemplo, el Pleno del TS descartaba que la extinción de los contratos de la totalidad de la plantilla por el cierre del centro de trabajo como consecuencia del cese de su actividad tuviera la consideración de despido colectivo<sup>8</sup>; sin embargo, una

<sup>8</sup> En el caso que resuelve, no existe despido colectivo puesto que la empleadora cuenta con más de 20.000 personas trabajadoras, procediendo al cierre de un centro de trabajo por medio del despido de las 12 personas empleadas que prestaban servicios en el mismo y que eran la totalidad de la plantilla. STS de 13 de junio de 2017 (rec. 196/2016):

importante sentencia da un giro en su argumentación al calificar aquel que afecta a toda la plantilla (6 personas trabajadoras) como un despido colectivo ex artículo 51.1. 4.º del ET<sup>9</sup>.

En el caso de una única empresa con más de un centro (policéntricas), en la cual el despido colectivo afecte a personas trabajadoras repartidas en todos ellos, la simultaneidad de procedimientos (colectivo para unas e individual para otras) puede implicar desajustes o requerir ciertos elementos de coordinación en aras de cumplir todos los requisitos formales.

Por su parte, «el doble criterio de cómputo condiciona el comportamiento estratégico de los destinatarios de la norma propiciando eventuales “goteos extintivos” en diversos centros para “evitar” la aplicación del criterio de cómputo inferior» (Beltrán de Heredia Ruiz, 2016).

---

En el caso que resolvemos nadie discute que en el centro de trabajo afectado se ocupara habitualmente a más de 20 trabajadores o que, en un periodo de 90 días, se hubiesen producido al menos 20 despidos. Lo único acreditado es que se procedió en la misma fecha a la extinción de los contratos de los 12 trabajadores que estaban adscritos al centro, por lo que no se alcanzaban ninguno de los umbrales establecidos en el artículo 1.1 a) de la Directiva, ni tampoco se superaban los que se establecen en el número 1 del artículo 51 ET, desde el momento en que la empresa Urbaser cuenta con una plantilla superior a los 20000 trabajadores. Acertadamente por tanto la sentencia recurrida rechazó que existiera en este caso y a efectos legales un despido colectivo, en aplicación tanto del art. 51.1 ET como de la Directiva 98/59/CE [...], con expresa y acertada invocación de la jurisprudencia del TJUE representada en su sentencia de 13 de mayo de 2015 (C-392/2013, asunto «Rabal Cañas»), a lo que cabría añadir que también y con cita de esa sentencia, se llega al mismo resultado con la aplicación de la doctrina del Pleno de esta Sala de lo Social del Tribunal Supremo contenida en la STS de 17 de octubre de 2016 (rec. 36/2016). Tampoco puede atribuirse a los despidos producidos la condición de «colectivo» por el hecho cierto de que los doce empleados constituyesen la totalidad de la plantilla del centro [...] la mera lectura del precepto [art. 51 ET] nos indica con claridad que la Ley Nacional, el ET, ha establecido en esa norma un supuesto específico de despido colectivo, que, como hemos visto, en absoluto podría encajar en los umbrales numéricos previstos para el despido colectivo en el art. 1.1 de la Directiva 98/59, razón por la que sin duda cabe calificar el supuesto del art. 51.1 ET transcrito como encuadrable en el artículo 5 de aquella, en el que se prevé la posibilidad de que los Estados miembros introduzcan disposiciones más favorables para los trabajadores. Dicho esto, esa norma más favorable ha de interpretarse en el sentido propio de sus palabras, de manera que no cabe en absoluto extrapolar aquí el concepto comunitario de «centro de trabajo» donde el art. 51 ET establece la excepción numérica para «la empresa», y además no cualquier empresa, sino aquella que prescinda de la totalidad de su plantilla, siempre y cuando las extinciones sean superiores a cinco, y cuando el despido determine el cese completo de la actividad empresarial, situación que de manera obvia en absoluto es la que abordamos y resolvemos en el presente caso.

<sup>9</sup> Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 30 de junio de 2023 (rec. 373/2023):

Si bien conforme a la Directiva 98/59 no se han llegado a extinguir 20 contratos de trabajo en un mismo centro de trabajo, sí se ha operado, con el desplazamiento de la carga de la prueba, la cesación total o del conjunto de la actividad de la empresa y, por ende, la superación del umbral legal, deviniendo aplicable el artículo 51.1 ET: «se entenderá igualmente como despido colectivo la extinción de los contratos de trabajo que afecten a la totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco, cuando aquel se produzca como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial fundada en las mismas causas anteriormente señaladas».

El conjunto de los pronunciamientos sintéticamente analizados ha de mover a una triple reflexión: lo desafortunado de haber acudido a un criterio mixto o híbrido en un sistema productivo como el español fundado en la pequeña y mediana empresa (Sáez Lara, 2015, p. 56); la necesidad de tener presente en todos los análisis tanto el ordenamiento europeo como el parecer de su intérprete cualificado, bajo el riesgo de sufrir la corrección (y no en términos precisamente cordiales) del Tribunal de Justicia de la Unión Europea –TJUE– (Cabeza Pereiro, 2015, p. 85); por último, la necesidad de poner fin a la solución de un sistema de doble cómputo, pues en su propia complejidad lleva al fracaso (Caldeiro Ruiz, 2015).

## 2. El centro de trabajo y la adscripción de las personas trabajadoras en el trabajo a distancia y las empresas digitalizadas

La economía colaborativa da lugar a una estructura empresarial descentralizada donde la normal actividad no requiere la presencia del personal en un centro de trabajo físico. La relación con quien proporciona empleo, en buena medida, canalizada a través de aplicaciones informáticas, permite huir de la presencialidad y gestionar la plantilla y la relación con la clientela de forma interactiva. El reconocimiento como persona trabajadora por cuenta ajena a quien presta servicios en las empresas colaborativas no solventa los problemas en torno a la aplicación de los derechos laborales, en general, y de los derechos de la representación colectiva en el ámbito del despido colectivo, en particular.

A nivel interno, partiendo de que estas personas mantienen una relación laboral susceptible de quedar encuadrada en el artículo 1 del ET, procede analizar si pueden ser consideradas personas trabajadoras a distancia en ausencia de un centro físico que responda a la definición de «unidad productiva con organización específica, que sea dada de alta, como tal, ante la autoridad laboral».

La Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, deja vacío de contenido el artículo 13 del ET, el cual hacía referencia al trabajo a domicilio con una definición pareja a la establecida en el artículo 1 del Convenio núm. 177, de 1996, sobre el trabajo a domicilio (Álvarez de la Rosa, 2018, p. 225). La nueva norma diferencia entre trabajo a domicilio, a distancia y teletrabajo<sup>10</sup>, para precisar en su ámbito de aplicación el carácter regular del trabajo a distancia prestado, en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del 30 % de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo.

<sup>10</sup> Hasta la publicación del ya derogado Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, no se hacía referencia al teletrabajo como una modalidad de trabajo a distancia. Los términos «trabajo a distancia», «teletrabajo» y «trabajo a domicilio» son intercambiables en determinados contextos (Ushakova, 2015, p. 74).

El artículo 2 entiende por trabajo a distancia la forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta. Desaparece la expresión «de manera preponderante en el domicilio del trabajador» establecida en el artículo 13 del ET, si bien ambas referencias de ordenación incluyen la posibilidad de que la actividad sea desempeñada en el lugar elegido por la persona trabajadora. No obstante, en las empresas digitalizadas y de plataforma no siempre existe una elección por parte de la persona interesada del espacio donde llevar a cabo su trabajo, por cuanto debe realizarse en un ámbito impuesto por la idiosincrasia asociada a los nuevos modelos laborales.

La ley establece de manera expresa que el trabajo a distancia surge del acuerdo entre quien proporciona empleo y la mano de obra, mientras en las entidades analizadas su imposición puede venir dada de manera implícita, pues el quehacer laboral se ejecuta en un entorno donde predomina la tecnología y no es necesaria la presencia física para la organización y dirección empresarial. Por lo tanto, las personas empleadas de dichas empresas o plataformas no podrían ser consideradas en sentido estricto trabajadoras a distancia.

La adscripción de las personas trabajadoras a un centro de trabajo es un factor muy importante para el ejercicio de sus derechos colectivos y el desarrollo de la relación laboral, por cuanto tiene consecuencias en aspectos tales como el cálculo de los umbrales en los despidos colectivos o las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo o el concurso de acreedores. Toda persona trabajadora debe estar adscrita a un centro con independencia de donde realice su prestación efectiva, con presencia física o a distancia. La decisión queda en manos de la persona empleadora quien tiene la obligación de comunicar a la persona trabajadora cualquier cambio a este respecto dentro de los límites del *ius variandi*. Si la adscripción depende únicamente del criterio de quien proporciona empleo, no es difícil imaginar situaciones fraudulentas tendentes a evitar o minorar el ejercicio de los derechos de la representación legal de la plantilla.

Cuando la persona trabajadora preste servicios en diferentes centros de trabajo o en algunos móviles o itinerantes se harán constar estas circunstancias en el contrato. Según ha interpretado algún autor, «nada impide la adscripción a varios centros de trabajo, que, por definición, son todos ellos lugares de trabajo» (Lousada Arochena, 2011, p. 176); con todo, el centro de trabajo no siempre coincide con el lugar de trabajo y permite una adscripción plural. Dicha equivalencia es errónea, habida cuenta de que la adscripción solo puede realizarse a un centro con independencia de si la actividad productiva acaece en otros lugares, o desde el domicilio en el caso del teletrabajo.

En el trabajo a distancia será contenido mínimo obligatorio del acuerdo, sin perjuicio de la regulación recogida al respecto en los convenios o acuerdos colectivos, la determinación del centro de trabajo de la empresa al cual queda adscrita la persona trabajadora a distancia y donde, en su caso, desarrollará la parte de la jornada presencial. Con todo, la adscripción

solo tiene sentido respecto a quienes no prestan servicios en ninguno en concreto por efectuar la totalidad de la jornada a distancia (Pastor Martínez, 2021, p. 108).

El ordenamiento español asocia el concepto de centro de trabajo a un espacio físico donde la persona empleadora ejerce el poder de dirección y gestión, aun cuando las nuevas organizaciones empresariales y la aplicación de la tecnología rompen con los criterios de nexo de cercanía o vínculo locativo (Gallego Montalbán, 2022, p. 286). La definición de organización específica y unidad productiva desde una lectura clásica no encaja con la realidad empresarial en un contexto de digitalización caracterizado por la realización de servicios en la modalidad de teletrabajo, trabajo a distancia o descentralización productiva, y donde el centro físico no existe en determinadas entidades por ser totalmente digitales.

La doctrina científica ha propuesto diversas soluciones, sin perjuicio de una futura modificación legislativa: primero, la delimitación espacial y funcional de una aplicación informática (*app*) permite defender que constituye un centro de trabajo con autonomía organizativa (Garrido Pérez, 2017, p. 221); en segundo lugar, se aboga por la intervención de la negociación colectiva en la definición, pues

[...] no parece que pudiera objetarse tacha de ilegalidad a una concreción de los perfiles abiertos del art. 1.5 ET [...] para adaptar el concepto, por ejemplo, a las características que puedan tener los centros comerciales de un determinado sector o empresa (Pastor Martínez, 2018, p. 225).

La negociación colectiva se erige como la herramienta más efectiva a este respecto, si bien no está exenta de problemas, dada la complejidad de los ámbitos de negociación.

Por su parte, la adscripción a una aplicación resulta confusa en tanto no se circunscribe a un espacio concreto, sino que puede extender su operatividad y gestión a diferentes territorios y países de manera dispersa. Tampoco parece idóneo efectuar la delimitación con fundamento en el lugar desde donde se dirige la aplicación, dada la posibilidad de controlar las actividades sin tener un espacio físico o proceder a la descentralización de la producción. En paralelo, cuando exista un centro de trabajo desde el cual efectivamente se organice, podrá ubicarse en cualquier Estado, no necesariamente en aquel donde se presta el servicio.

El carácter flexible de la noción permite subsumir en él una variedad notable de posibles configuraciones (Casas Baamonde, 2017, pp. 107-108). Pues bien, los productos ofrecidos por la empresa se ciñen a un territorio concreto, con independencia del lugar físico donde se encuentren y los medios informáticos utilizados. La negociación colectiva ha de jugar un papel preponderante a efectos de analizar a qué territorio se circunscribe el servicio ofertado, así como la casuística de cada empresa.

La conceptualización de centro de trabajo como un espacio territorial concreto no impide que concurren los requisitos de «unidad productiva, con organización específica y funcionamiento autónomo, aun no siendo independientes del conjunto de la empresa, y que tiene efectos y repercusiones específicas en el ámbito laboral», en los mismos términos recogidos por el TS (STS de 7 de febrero de 2012, rec. 114/2011). En este sentido, el servicio prestado puede variar sustancialmente respecto a las condiciones laborales y/o salariales y formas de trabajo en una ciudad o en otra, en función de las características del territorio. Así, el servicio delimitado en un ámbito específico es considerado por algunas voces de la literatura científica como una unidad productiva independiente; susceptible, en su caso, de un cambio de titularidad, con autonomía técnica respecto al conjunto de la empresa (Gallago Montalbán, 2022, p. 288).

En fin, es esencial transitar hacia un concepto de centro de trabajo más funcional, para superar la definición clásica encorsetada al elemento físico, dando cabida a nuevas formas de organización empresarial y realidades laborales.

### 3. La visión comunitaria del grupo de empresas

El artículo 2 de la Directiva 98/59 debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional que reduce las obligaciones del empresario que tiene la intención de proceder a despidos colectivos con respecto a las obligaciones establecidas en dicho artículo 2 (STJUE de 16 de julio de 2009, C-12/08, asunto *Mono Car*, apdo. 65).

Las empresas con intereses comunes (ya formen un verdadero grupo o simplemente mantengan vínculos de red) (Sanguinetti Raymond, 2018, pp. 115 y ss.), cuando formalmente aparecen separadas en derecho, no permitirán ir más allá a la hora de proyectar las consecuencias de la extinción contractual si solo alguna de ellas resulta afectada. Precisamente bajo tal acervo compartido, y de no introducir algún criterio de control, fácil será imaginar los elementos de fuga derivados de respetar un formalismo enervante.

La conciliación de estos intereses encontrados pasa por cohonestar una estructura vertical en derecho y asentada sobre la subordinación, con un periodo de consultas que invierta aquella construcción y permita a los sindicatos exhortar a la empresa dominante para que les proporcione cuanta información relevante pudiera concernir a las entidades afectadas por tener relación con asuntos económicos o de gestión de personal del conjunto de las implicadas.

En el contexto de un grupo de empresas, de una primera resolución del órgano jurisdiccional europeo se desprende que una decisión de la sociedad matriz cuya consecuencia directa sea obligar a una de sus filiales a extinguir los contratos de las personas afectadas por los despidos colectivos solo puede adoptarse una vez finalizado el procedimiento de

consultas dentro de dicha filial<sup>11</sup>. Por consiguiente, en los grupos jerarquizados o de integración vertical, las decisiones sobre reestructuración de plantilla desarrolladas en alguna de sus unidades vendrán condicionadas, de forma más o menos intensa, por las adoptadas en la sociedad dominante. Cuando la sociedad matriz adopte decisiones que puedan tener repercusiones sobre el empleo del personal dentro del grupo, a la filial cuyas personas trabajadoras pueden verse afectadas por los despidos colectivos le corresponde, en su condición de empleadora, realizar consultas. Por tanto, no es posible iniciar el periodo de interlocución hasta tanto no se haya identificado a la concreta filial.

«La obligación de consulta con los representantes de los trabajadores nace con la adopción de decisiones estratégicas que obliguen al empresario a proyectar despidos colectivos»<sup>12</sup>. Al calor del criterio jurisdiccional sobre los grupos de empresa jerarquizados, un concepto hasta ese momento ignorado en el ordenamiento laboral (y a menudo separado de la noción mercantil recogida en el art. 42 del Código de Comercio) (García Quiñones, 2010, p. 135), viene a quedar incorporado a través del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada (RPDC), como verdadero hito capaz de sacar de la anomia a tal efervescente realidad en el sistema jurídico patrio. De esta manera, la jurisprudencia como única fuente –hasta ese momento– en la ordenación de los grupos de empresa, encuentra una nueva referencia a la cual atender, aun cuando solo sea en el procedimiento a seguir en el despido colectivo y, más en concreto, en la necesidad de aportación documental del grupo vertical de empresas.

En un segundo pronunciamiento, el Tribunal de Justicia solventa la dimensión real de la expresión «empresa que ejerce el control sobre el empresario», pero con la finalidad de aplicarlo a grupos en los cuales la estructura jerárquica ha quedado difuminada. El tribunal germano remitente pregunta, en esencia, si el citado concepto debía interpretarse únicamente sobre la base de una relación *de iure* o si, por el contrario, basta también con una relación *de facto*, poniendo de relieve que la decisión de despedir había sido adoptada por una empresa «de un nivel más alto» dentro del grupo en el cual estaba encuadrada la demandada.

Con carácter previo, cabe precisar que el concepto de «empresa que ejerce el control sobre el empresario» debe ser objeto de interpretación autónoma y uniforme, en el sentido de no vinculada a las nociones de centro de trabajo ni de empresa, así como capaz de comprender cualesquiera fenómenos de esta naturaleza y donde quiera que tengan lugar dentro de las fronteras de la Unión Europea (Laulom, 1995, pp. 1027-1031). El «control» a los efec-

<sup>11</sup> STJUE de 10 de septiembre de 2009, C-44/08, asunto Akavan, apartado 72. Con independencia de que los despidos colectivos se consideren o proyecten a raíz de una decisión de la empresa que emplea a las personas afectadas o de una decisión de su sociedad matriz, es siempre la primera la que está obligada a llevar a cabo consultas con la representación legal de la plantilla.

<sup>12</sup> Según resume de manera acertada el encabezamiento del estudio de Cortés Martín (2010, p. 300).



tos de la Directiva 98/59 hace referencia a la situación en la cual una empresa puede adoptar una decisión estratégica o comercial que obliga a quien proporciona empleo a examinar o proyectar despidos colectivos. No cabe afirmar la existencia de un único tipo de participación jurídica (o incluso financiera) mayoritaria que abarque todas las posibles circunstancias en las cuales se aplica el artículo 2, apartado 4, de la Directiva 98/59. El «control» puede adoptar muchas formas y aparece implícito en las cuestiones prejudiciales planteadas, de manera que centrarse únicamente en los aspectos *de iure* del concepto puede conducir a la manipulación, e incluso al abuso<sup>13</sup>. La relación *de iure* no es necesariamente determinante; la relación *de facto* también puede ser relevante.

La empresa que ejerce el control debe tener influencia sobre quien proporciona empleo respecto a la forma bajo la cual debe llevar a cabo los despidos colectivos previstos. Esta incidencia no tiene por qué ser necesariamente «dominante», en el sentido de que quien controla debe disfrutar de una posición más elevada en la estructura jerárquica, pues nada exige que las decisiones sean tomadas a un nivel organizativo superior. En opinión de la abogada general (capaz de suscitar dudas desde el punto de vista del marco normativo español) «control» no significa necesariamente control jerárquico. También supone una entidad llamada a proporcionar la información a partir de la cual la persona empleadora realizará las consultas.

Ha de existir una relación entre la empresa con el control y la persona empleadora a partir de la cual la primera presenta un motivo para proporcionar la información necesaria con fines consultivos. La relación debe implicar algún tipo de vínculo en forma de incentivo para que quien tiene el control proporcione la información necesaria para llevar a cabo una consulta en condiciones adecuadas. La forma obvia que se debe adoptar por dicho incentivo es el impacto financiero que puede tener el incumplimiento en su participación en quien proporciona empleo. Ambas entidades deben compartir los mismos intereses comerciales bien en forma de una estructura societaria (*de iure*) o de un vínculo contractual o fáctico (*de facto*), representado por una participación patrimonial común. Dicha participación –no tiene por qué revestir la forma de propiedad legal– puede ser directa o indirecta y no es necesario su carácter exclusivo, pues basta la titularidad parcial de dicha participación. El órgano jurisdiccional nacional será competente para examinar y pronunciarse sobre la base de las pruebas y determinar si esa participación es o no suficiente para equipararse al control.

El tenor del artículo 2, apartado 4, no permite, por sí mismo, conocer cuáles son los vínculos entre empresa y persona empleadora, determinantes de las circunstancias en las cuales la primera «controla» a la segunda. El TJUE acoge la tesis de la abogada general sobre el concepto de «control» y, tras acudir a los antecedentes legislativos de la norma y

<sup>13</sup> Conclusiones de la abogada general señora Eleanor Sharpston, presentadas el 21 de junio de 2018, a la STJUE de 7 de agosto de 2018 (C-61/17, C-62/17 y C-72/17), asuntos acumulados Bichat, Chlubna y Walkner, apartado 40.



al objetivo perseguido, enfatiza como, a efectos de garantizar los derechos de las personas afectadas, carece de importancia si la decisión ha sido adoptada formalmente por la empresa controladora o por la empresa controlada, pues esta última ha de facilitar la información pertinente. Cualquier justificación de quien proporciona empleo, fundada sobre el hecho de que quien tomó la decisión relativa a los despidos colectivos no le ha facilitado la información necesaria, no cabrá tomarse en consideración.

En el marco de la armonización parcial, quien legisla a nivel europeo quiso colmar una laguna de su normativa anterior y precisar las obligaciones de las personas empleadoras que forman parte de un grupo de empresas. Por lo tanto, en un contexto económico marcado por la existencia de un número creciente de tales grupos, el artículo 2, apartado 4, de la Directiva 98/59 garantiza, cuando una empresa está controlada por otra, la posibilidad de alcanzar efectivamente el objetivo de reforzar la protección de la plantilla en caso de despidos colectivos.

La noción de «empresa que ejerce el control sobre el empresario» abarca toda empresa que, en virtud de la pertenencia al mismo grupo o de una participación en el capital social a partir de la cual la mayoría de los votos en la junta o en los órganos de decisión de la parte empleadora, puede obligar a esta a adoptar una decisión de examinar o proyectar despidos colectivos. Procede considerar incluidas también las situaciones bajo las cuales una empresa, aun cuando no sea titular de la mayoría de los votos, puede ejercer una influencia determinante, expresada en los resultados de las votaciones en los órganos societarios, y ello, en particular, debido a la dispersión del capital social de quien proporciona empleo, a un grado de participación relativamente bajo de las personas accionistas en las juntas o a la existencia de pactos entre socias y socios en el seno de la parte empleadora<sup>14</sup>.

Además, la existencia de una situación donde una empresa controla a quien proporciona empleo no puede alcanzar fundamento en criterios meramente fácticos, como la existencia de un interés patrimonial común entre la persona empleadora y la otra empresa o el propio de la empresa en cumplir las obligaciones de información, consulta y notificación. El posible uso de tales criterios puede obligar a un órgano jurisdiccional nacional a realizar laboriosas investigaciones y llevar a resultados aleatorios. Ha quedado acreditado que una mera relación contractual, en tanto en cuanto tal relación no permita a una empresa ejercer una influencia determinante sobre las decisiones de despido adoptadas por la persona empleadora, no puede considerarse suficiente para demostrar la existencia de una relación de control.

El TJUE, si bien solventa definitivamente la cuestión de los grupos de empresa integrados jerárquicamente, abandona al examen de las circunstancias de cada caso concreto cuanto procede entender por influencia dominante. En este sentido, la sentencia abre el camino a

<sup>14</sup> STJUE de 7 de agosto de 2018 (C-61/17, C-62/17 y C-72/17), asuntos acumulados Bichat, Chlubna y Walkner, apartados 40 y 41.

una cierta incertidumbre jurídica a la luz de las amplias posibilidades interpretativas, pues no establece un listado cerrado de los supuestos a alegar para defender la existencia de una empresa «controladora» llamada a facilitar toda la información disponible a la empresa «controlada» (Rojo Torrecilla, 2018). Mientras no existan mayores y mejores pautas llama a especular sobre si bastará un mero vínculo contractual de red o será preciso un ejercicio de control más determinante.

La reacción del ordenamiento español ante la línea jurisprudencial europea ha venido, una vez más, de la mano de los tribunales, quienes de este modo culminan una evolución que, a lo largo de varias décadas, ha ido depurando su clásica tesis de «levantamiento del velo», hasta llegar a la más reciente, en la cual se transita desde la vertiente exclusivamente patológica a otra que admite la fisiología de las relaciones mercantiles. Añade, empero, ese elemento histórico a partir del cual, el grupo de empresas aparecería configurado como una institución laboral «creada para proteger, de las situaciones de ilicitud, los derechos de los trabajadores, no como una opción a disposición de las empresas para obtener ventajas en la negociación» (Baz Rodríguez, 2017, p. 5).

A su calor, y al emprender el análisis de la figura en el ordenamiento interno, destacan las escasas referencias legales a las diversas manifestaciones de la concentración de capitales y fuerzas empresariales, y en todo caso la falta de su regulación sistemática, tanto en el ámbito del derecho mercantil, como el fiscal y en el del derecho laboral. En consecuencia, la cuestión primordial viene dada por configurar cuanto en la terminología mercantilista se conoce por «grupo de sociedades» y en el campo laboral es conocido como «grupos de empresas».

Cabe definir tal grupo como el integrado por el conjunto de sociedades que, conservando sus respectivas personalidades jurídicas, se encuentran subordinadas a una dirección económica unitaria. El mismo aparece caracterizado por dos elementos: de un lado, la independencia jurídica de sus miembros, tanto en el ámbito patrimonial (mantienen la titularidad del patrimonio) cuanto en el organizativo (al quedar estructurada por sus propios órganos); de otro, la dirección económica unitaria, cuya intensidad es variable en función del grado de centralización, pero en todo caso ha de alcanzar a las decisiones financieras (política empresarial común), ya sea en términos de control (grupos verticales o de subordinación) bien en los de absoluta paridad (grupos horizontales o de coordinación) (STS de 21 de noviembre de 2019, rec. 103/2019).

Para la doctrina mercantilista no basta la simple situación de control o dependencia societaria, siendo preciso que la sociedad dominante ejerza de forma decisiva su influencia, imponiendo una política empresarial común. Por el contrario, en el derecho del trabajo –nacional y comunitario–, las dificultades probatorias y la seguridad jurídica excluyen la exigencia del ejercicio efectivo de la dirección unitaria y admiten la mera dirección común, atendiendo a la concurrencia de control societario.

Este es el concepto amplio reflejado en el artículo 42.1 del Código de Comercio, al entender el carácter «dominante» de una sociedad sobre otra cuando posee la mayoría de capital, la mayoría de los votos o la mayoría de los miembros del órgano de administración.

El copioso tratamiento jurisprudencial de la materia ha transitado desde una concepción donde la pertenencia al grupo era un dato irrelevante desde la perspectiva laboral (dando cabida a la independencia jurídica y la responsabilidad separada de las sociedades del grupo), sin perjuicio de aceptar algunas desviaciones en virtud del principio de la realidad en la atribución de la condición de persona empleadora, la doctrina del empresario aparente y la del fraude de ley, al más moderno criterio cuyo asiento persiste en la regla general de responsabilidad separada, pero admite la trascendencia laboral del referido grupo en ciertas circunstancias.

El TS parte del principio de conformidad con el cual el grupo de sociedades es una realidad organizativa en principio lícita, y el grupo de empresas a efectos laborales no es un concepto de extensión equivalente al grupo de sociedades del derecho mercantil<sup>15</sup>. La doctrina fue rectificada en su segundo inciso, pues el concepto de grupo de empresas ha de ser el mismo en las distintas ramas del ordenamiento jurídico, siquiera en sus diversos ámbitos pueden producirse singulares consecuencias determinadas por circunstancias añadidas; concretamente, en el campo del derecho del trabajo cabe sostener una responsabilidad solidaria de las empresas integrantes del grupo cuando en el mismo concurren factores adicionales.

En cuanto a la doctrina del grupo de empresas como empleador hace, la jurisprudencia siempre había afirmado que son perfectamente diferenciables el inocuo (a efectos laborales) «grupo de sociedades» y la trascendente (en términos de responsabilidad) «empresa de grupo». Sin embargo, la evidencia de un cierto desfase entre la normativa en materia de sociedades mercantiles y la variada realidad ofrecida por el mundo económico en materia de grupos de sociedades, ha llevado a la conclusión de que la expresión «grupo patológico» queda reservada para los supuestos en los cuales las circunstancias determinantes de la responsabilidad solidaria quedan enmarcadas en el terreno de la ocultación o fraude. Por el contrario, si los datos objetivos conducentes a esa responsabilidad laboral no están ocultos, no responden a una actuación con finalidad defraudatoria ni atienden a abuso alguno, la terminología más adecuada debiera ser la de «empresa de grupo» o «empresa-grupo», como resultado del género del cual el grupo patológico es la especie, cualificada por los referidos datos de abuso, fraude u ocultación a terceros<sup>16</sup>. En concreto, los criterios constantes de la sala pueden quedar sintetizados como sigue:

---

<sup>15</sup> SSTs de 3 de noviembre de 2005 (rec. 3400/2004) y 23 de octubre de 2012 (rec. 351/2012).

<sup>16</sup> STS de 20 de noviembre de 2015 (rec. 172/2014).

- a) Para la existencia de la «empresa de grupo» no es suficiente con el mero hecho de que dos o más empresas pertenezcan al mismo grupo empresarial para derivar de ello, sin más, una responsabilidad solidaria respecto de obligaciones contraídas por una de ellas con su propio personal. Es necesaria, además, la presencia de elementos adicionales, en tanto los componentes del grupo tienen en principio un ámbito de responsabilidad propio como personas jurídicas independientes<sup>17</sup>.
- b) La dirección unitaria de varias entidades empresariales no es suficiente para extender a todas ellas la responsabilidad, pues tal dato tan solo será determinante de la existencia del grupo empresarial, no de la responsabilidad común de las obligaciones contraídas por una de ellas<sup>18</sup>.
- c) La existencia de una dirección comercial común tampoco determina la responsabilidad solidaria. Ni el control a través de órganos comunes, ni la unidad de dirección de las sociedades son factores suficientes para afirmar la existencia de una unidad empresarial<sup>19</sup>. El hecho de que una empresa tenga acciones en otra, o varias empresas lleven a cabo una política de colaboración, no comporta necesariamente la pérdida de su independencia a efectos jurídico-laborales<sup>20</sup>. Asimismo, la coincidencia de algunas personas accionistas en las empresas del grupo carece de eficacia para ser determinante de una condena solidaria, dada la personalidad jurídica propia e independiente de cada una de las sociedades respecto de la de sus socios y socias<sup>21</sup>; y tampoco cabe exigir tal responsabilidad solidaria por el solo dato de que la persona administradora única de una empresa sea representante legal de otra, pues la mera coincidencia de una persona administradora en ambas, aun cuando comportara una dirección unitaria, no determinaría sino la existencia de un grupo de empresas, y no la responsabilidad solidaria de aquellas<sup>22</sup>.

Lograr aquel efecto de responsabilidad solidaria requiere un componente adicional, residenciado en la conjunción de alguno de los siguientes elementos: el funcionamiento unitario

---

<sup>17</sup> SSTs de 10 de junio de 2008 (rec. 139/2005), 25 de junio de 2009 (rec. 57/2008) o 23 de octubre de 2012 (rec. 351/2012).

<sup>18</sup> SSTs de 26 de septiembre de 2001 (rec. 558/2001), 20 de enero de 2003 (rec. 1524/2002), 3 de noviembre de 2005 (rec. 3400/2004) o 21 de julio de 2010 (rec. 2845/2009).

<sup>19</sup> SSTs de 26 de enero de 1998 (rec. 2365/1997), 26 de septiembre de 2001 (rec. 558/2001), 20 de enero de 2003 (rec. 1524/2002), 3 de noviembre de 2005 (rec. 3400/2004) o 21 de julio de 2010 (rec. 2845/2009).

<sup>20</sup> SSTs de 29 de octubre de 1997 (rec. 472/1997), 3 de noviembre de 2005 (rec. 3400/2004) o 23 de octubre de 2012 (rec. 351/2012).

<sup>21</sup> SSTs de 21 de diciembre de 2000 (rec. 4383/1999), 20 de enero de 2003 (rec. 1524/2002) y 3 de noviembre de 2005 (rec. 3400/2004).

<sup>22</sup> STS de 26 de diciembre de 2001 (rec. 139/2001).

de las organizaciones de trabajo de las empresas del grupo, manifestado en la prestación indistinta de trabajo (simultánea o sucesivamente) en favor de varias de las empresas del grupo, la confusión patrimonial, la unidad de caja, la utilización fraudulenta de la personalidad jurídica, con creación de la empresa aparente y, en fin, el uso abusivo (anormal) de la dirección unitaria, en perjuicio de los derechos del personal<sup>23</sup>.

En primer lugar, en los supuestos de prestación laboral indistinta o conjunta para dos o más entidades societarias de un grupo (funcionamiento unitario) media una única relación de trabajo cuyo titular es el grupo en su condición de sujeto real y efectivo de la explotación unitaria por cuenta de la cual prestan servicios las personas trabajadoras; situaciones que deben ser consideradas en el artículo 1.2 del ET, cuyo tenor califica como personas empleadoras a las personas físicas y jurídicas y también a las comunidades de bienes si reciben la prestación del personal.

El elemento de confusión patrimonial no hace referencia a la adscripción personal del capital social, sino a la pertenencia y uso del patrimonio social de forma indistinta, lo que no impide la utilización conjunta de infraestructuras o medios de producción comunes, siempre y cuando esté claro y formalizado ese dominio común o la cesión de su uso; y ni siquiera existe por encontrarse desordenados o mezclados físicamente los activos sociales, a menos que no pueda reconstruirse formalmente la separación.

La unidad de caja supone el grado extremo de la confusión patrimonial, hasta el punto de que se haya sostenido la conveniente identificación de ambos criterios; hace referencia a la situación de permeabilidad operativa y contable. No puede ser identificado, por tanto, con las situaciones de *cash pooling* entre empresas del mismo grupo, en las cuales este factor es meramente contable y no va acompañado de confusión patrimonial alguna, por tratarse de una gestión centralizada de la tesorería para grupos de empresas, con las correspondientes ventajas de información y de reducción de costes.

La utilización fraudulenta de la personalidad apunta a la creación de empresa aparente –concepto íntimamente unido a la confusión patrimonial y de plantillas– y alude al fraude en el manejo de la personificación, precisamente cuanto determina la aplicación de la doctrina del «levantamiento del velo», en supuestos en los cuales cabe apreciar la existencia de una empresa real y otra que sirve de «pantalla» para aquella.

La legítima dirección unitaria puede ser objeto de abusivo ejercicio (determinante de solidaridad) cuando se ejerce anormalmente y causa perjuicio a la plantilla, como en los supuestos de actuaciones en exclusivo beneficio del grupo o de la empresa dominante.

<sup>23</sup> SSTs de 27 de mayo de 2013 (rec. 78/2012), 28 de enero de 2014 (rec. 16/2013), 4 de abril de 2014 (rec. 132/2013), 21 de mayo de 2014 (rec. 182/2013), 2 de junio de 2014 (rec. 546/2013), 22 de septiembre de 2014 (rec. 314/2013), 24 de febrero de 2015 (rec. 124/2014) o 16 de julio de 2015 (rec. 312/2014).

Con todo, el concepto de grupo laboral de empresas y la determinación de la extensión de la responsabilidad de las empresas del grupo depende de cada una de las situaciones concretas que deriven de las pruebas en cada caso, pues no es posible llevar a cabo una relación numérica de requisitos cerrados para apreciar la existencia de dicha responsabilidad. En un entramado de empresas, la intensidad o la posición en relación de aquellas con las personas trabajadoras o con el grupo no es la misma.

Anticipándose (al menos en parte) a cuanto ha sentado el TJUE, cabrá entender bien cubiertas la mayor parte de las relaciones fisiológicas (todas las relaciones de subordinación y también algunas de coordinación) (Mercader Uguina, 2015, pp. 483-485), pero, por lo menos en el ámbito específico de despido colectivo, será preciso ir más allá y profundizar en el elemento real que expande la responsabilidad desde la empresa a título singular al grupo en su conjunto: el control y la prestación laboral indistinta<sup>24</sup>.

No importará ya –o no solo– la existencia de una unidad de decisión, sino que bastará el control directo o indirecto ostentado por una persona física o jurídica para llegar a la conclusión de que, donde obra ese dominio *de facto*, hay grupo *ex* artículo 1.2 del ET. Por tanto, lejos de aquellos niveles de exigencia dados por la unidad de caja, la confusión patrimonial o la utilización fraudulenta de la personalidad jurídica, prima ahora un elemento más intangible y volátil que habrá de venir adornado por el segundo de los elementos en la definición.

Este factor aludido no puede ser otro que el de la prestación indistinta para las diferentes empresas del grupo. Bastando para ello con una relación de hecho (aun cuando tenga soporte interempresarial en distintos tipos de contratos civiles o mercantiles), pudiendo operar no solo como un elemento patológico (clásico o en apariencia novedoso), sino también como un integrante fisiológico (Vicente Palacio, 2014, p. 537; en su aplicación al despido colectivo: Esteve Segarra, 2014, p. 157). Así, la circulación dentro del grupo ya no queda asimilada de manera automática a la confusión de plantillas, sino que puede traer causa en la optimización de los recursos personales del grupo, como también puede serlo la contratación sucesiva de trabajadores por las diversas empresas que integran la red (Serrano Olivares, 2016).

Cabe valorar el alcance de la obligación impuesta a la empresa dominante por el artículo 4 del RPDC de aportar determinados documentos. Este dato no altera los criterios sobre la responsabilidad plural, y su finalidad es informativa acerca de la limpieza de relaciones entre la empresa matriz y sus filiales, así como de la eventual concurrencia de alguno de los elementos adicionales. Si la intención de quien legisla hubiera sido establecer con carácter general la responsabilidad solidaria de las empresas del grupo o la de ampliar el ámbito a considerar en las extinciones por causas económicas a la totalidad

<sup>24</sup> Así lo veían ya reputadas voces del foro. Baste remitir a los estudios fechados años antes del cambio de Desdentado Daroca (2006, p. 563) y Senra Biedma (2014, p. 9).

de las entidades integrantes o a la matriz, así se habría establecido. Conclusión reforzada por la jurisprudencia europea al negar la cualidad de empleadora a la empresa matriz en los grupos de empresa, aun cuando la decisión extintiva fuese decidida por aquella<sup>25</sup>.

Por otra parte, el TS descarta que las empresas franquiciadas constituyan un grupo de empresas a efectos laborales, de manera que las extinciones efectuadas no pueden ser calificadas como un despido colectivo de hecho<sup>26</sup>. En el supuesto enjuiciado, se ha verificado para cada sociedad su autonomía e independencia en términos de activos, recursos de capital y pasivos propios, de tenencia de su propia caja y de adscripción en exclusiva de sus personas trabajadoras, aun cuando exista dirección unitaria. En consecuencia, no se está ante entidades formalmente independientes cuyo fin fuera eludir responsabilidades o constituidas para perjudicar a terceros, sino ante sociedades reales y diversas con dirección parcialmente compartida en aras de cumplimentar el objeto de la franquicia. La ausencia de los elementos definidores de un grupo de empresas con efectos laborales, y el mantenimiento de la autonomía y personalidad jurídica de las sociedades franquiciadas, excluyen el sumatorio de los despidos que estas hubieran podido acordar en aras a determinar que debieron seguir los trámites del despido colectivo.

En fin, es necesario adoptar cautelas para evitar que la externalización operada en empresas de plataformas se convierta en un medio para perjudicar los derechos del personal. La normativa, concebida en la mayoría de los casos para empresas aisladas, choca con la realidad económica en la cual priman las estructuras empresariales ligadas a la descentralización productiva, la concentración empresarial y la creación de redes empresariales.

Quien legisla habrá de considerar la unidad subyacente a los vínculos empresariales entre las entidades de plataforma y sus filiales y entre estas y sus empresas contratistas. Voces autorizadas de la doctrina abogan por identificar el interés jurídico de la norma aplicable a las empresas de plataforma o las de la red de empresas contratistas que trabajen para ella y delimitar si la regla queda afectada por el hecho de la prestación de servicios realizada para un grupo (Esteve Segarra. 2022, p. 1021). En algunos supuestos, determinará que las decisiones del grupo de empresas de plataforma se conviertan en un ámbito funcional unitario donde valorar la decisión de despido.

De este modo, a la hora de intentar limitar los efectos adversos sobre los derechos de las personas trabajadoras en el caso de la externalización productiva, la regulación debería considerar la red empresarial como si de una única empresa se tratara, obligando a la empresa principal a participar en las negociaciones colectivas de las personas trabajadoras, permitiendo la elección de representantes sindicales para todo el conjunto, computando los beneficios de la empresa principal para conocer si existen causas económicas

---

<sup>25</sup> STJUE de 10 de septiembre de 2009 (C-44/08), asunto Akavan, apartados 57 y 58.

<sup>26</sup> STS de 28 de febrero de 2024 (rec. 12/2023).

que justifiquen el despido colectivo, e imputando responsabilidades por incumplimientos de la normativa laboral a todas las personas empleadoras beneficiadas por ese trabajo (Todolí Signes, 2023, p. 88).

## 4. Reflexión final

En la medida en la cual el TJUE ha descubierto que la referencia española a la empresa como lugar de cómputo del despido puede resultar en el caso concreto menos favorable que el centro de trabajo, y obligar a un doble escrutinio en uno y otro ámbito para ver si procede abrir o no el periodo de información y consultas, sería de todo punto recomendable que el criterio apareciera reflejado en la norma y aludiera al problema –igualmente doble– dado tanto por los comportamientos estratégicos derivados del goteo de extinciones en diversos centros con una plantilla inferior a la prevista en la norma para poder aquilatar un despido colectivo, como –sobre todo– en los grupos de empresa.

Si bien a nivel reglamentario ha existido la preocupación por introducir en la regulación este fenómeno de asociación empresarial, convendría que aflorará también en la ley. De esta manera, en el ámbito específico de despido colectivo será preciso ir más allá del dato documental (forzosamente sesgado) y profundizar en el elemento real que expande la responsabilidad desde la empresa a título singular al grupo en su conjunto: el control y la prestación laboral indistinta.

La alternativa entre centro de trabajo y empresa (en su caso grupo de empresas) ha de ser resuelta siempre en favor de la persona trabajadora, es decir, aplicando la norma que regula el despido colectivo por ofrecer superiores garantías (Molins García-Atance, 2015, p. 4). Procede llamar la atención sobre la reacción, más avanzada aún que la española, operada en el ordenamiento italiano. Según su diseño, y aun cuando el despido vaya a afectar a un único centro de imputación, deberán ser consideradas todas las empresas del grupo en su conjunto. Quien proporciona empleo tiene la carga de probar la ausencia de puestos de trabajo alternativos a aquellos a amortizar, tomando en consideración la totalidad de las unidades productivas. De haberlos, procederá el ofrecimiento necesario del traslado a cuantas personas pudieran quedar afectadas, y solo cuando ninguno de los dos condicionantes anteriores hubiera podido cumplirse, cabrá acudir al despido colectivo, bien dentro de la empresa concernida (si obra la necesaria autonomía jurídica), bien del conjunto de la entidad (de mediar algún tipo de influencia dominante oculta).

## Referencias bibliográficas

Álvarez de la Rosa, M. (2018). El trabajo a domicilio. En L. E. de la Villa Gil (Coord.), *El trabajo* (pp. 213-230). Editorial Universitaria Ramón Areces.



- Baz Rodríguez, J. (2017). La revisión de la construcción jurisprudencial sobre la «empresa de grupo» como unidad de empresa laboral. *Trabajo y Derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, Extra 5.
- Beltrán de Heredia Ruiz, I. (19 de octubre de 2016). Despido colectivo, cómputo (empresa y/o centro de trabajo) y doctrina Rabal Cañas (STS 17/10/16). *Una mirada crítica a las relaciones laborales*. <https://ignasibeltran.com/2016/10/19/despido-colectivo-computo-empresa-y-centro-de-trabajo-y-doctrina-rabal-canas-sts-171016/>
- Cabeza Pereiro, J. (2015). La última jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea en torno a la Directiva de despidos colectivos: un problema de conceptos y de políticas legislativas. *Trabajo y Derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, 10, 81-96.
- Caldeiro Ruiz, E. (2015). Primeras reacciones tras la sentencia del TJUE de 13 de mayo de 2015 sobre el cómputo del umbral numérico del despido colectivo. *Actualidad Jurídica Aranzadi*, 909, 4.
- Casas Baamonde, M. E. (2015). Unidades de cálculo de los umbrales numéricos del despido colectivo, el centro de trabajo y la empresa y extinciones contractuales computables. Los efectos de la sentencia del Tribunal de Justicia Rabal Cañas en la regulación del despido colectivo por el Estatuto de los Trabajadores. *Derecho de las Relaciones Laborales*, 4, 373-400.
- Casas Baamonde, M. E. (2017). La necesaria reforma del Título II del Estatuto de los Trabajadores. En J. Cruz Villalón, M. R. Menéndez Calvo y M. Nogueira Guastavino (Coords.), *Representación y representatividad colectiva en las relaciones laborales. Libro homenaje a Ricardo Escudero Rodríguez* (pp. 89-126). Bomarzo.
- Cortés Martín, J. M. (2010). Jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Septiembre-Diciembre 2009. *Revista de Derecho Comunitario Europeo*, 35, 257-322.
- Desdentado Daroca, E. (2006). *La personificación del empresario laboral (Problemas sustantivos y procesales)*. Lex Nova.
- Esteve Segarra, M. A. (2014). El marco de referencia de los procedimientos de consultas en los grupos de sociedades: la necesidad de una reinterpretación. Comentario a la SAN en el despido de Coca Cola Iberian Partners. *Revista de Información Laboral*, 6, 144-237.
- Esteve Segarra, M. A. (2022). Grupos de sociedades en empresas de plataforma. En *Digitalización, recuperación y reformas laborales. Comunicaciones del XXXII Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* (pp. 1003-1022). Ministerio de Trabajo y Economía Social.
- Falguera i Baró, M. A. (2015). Criterios diferenciadores entre despidos colectivos y despidos objetivos por causas económicas, técnicas, organizativas o de la producción. *Revista de Información Laboral*, 10, 19-33.
- Fernández Domínguez, J. J. (2018). Despido colectivo. En J. J. Fernández Domínguez (Dir.), *Tratado del despido* (pp. 157-251). Wolters Kluwer España.
- Gallego Montalbán, J. (2022). El concepto de centro de trabajo y adscripción de las personas trabajadoras como presupuestos de los derechos de representación en el trabajo a distancia y las empresas digitalizadas. *IUSLabor*, 1, 250-296. <https://doi.org/10.31009/IUSLabor.2022.i01.09>

- García-Perrote Escartín, I. (2017). Tribunal de Justicia de la Unión Europea y despido colectivo, especialmente extinciones computables y unidad de cómputo: centro de trabajo, empresa y grupos de empresa. En I. Gutiérrez Velasco (Coord.), *El Tribunal de Justicia de la Unión Europea ante el espejo del derecho social* (pp. 101-118). Tirant lo Blanch.
- García Quiñones, J. C. (2010). El impacto laboral de los grupos de empresa. En J. Lahera Forteza y F. Valdés Dal-Ré (Coords.), *Relaciones laborales, organización de la empresa y globalización* (pp. 129-163). Cinca: Fundación Francisco Largo Caballero.
- Garrido Pérez, E. (2017). La representación de los trabajadores al servicio de plataformas colaborativas. *Revista de Derecho Social*, 80, 209-232.
- Lahera Forteza, J. (2023). Reseña a la STS, 4.ª, 30-5-2023, rcud 189/2022. Ponente: Mari Luz García Paredes. *Trabajo y Derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, 105.
- Laulom, S. (1995). La Directive sur les comités d'entreprise européens: l'importance d'une transition. *Droit Social*, 12.
- Lousada Arochena, F. (2011). El centro de trabajo. *Revista General del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 27.
- Mercader Uguina, J. R. (2015). El desconcertante mundo de los grupos «laborales» de empresas y sus nuevas formulaciones jurisprudenciales. En M. J. Morillas Jarillo, M. P. Perales Viscasillas y L. J. Porfirio Carpio (Dirs.), *Estudios sobre el futuro Código Mercantil: Libro Homenaje al profesor Rafael Illescas Ortiz* (pp. 483-498). Universidad Carlos III de Madrid.
- Molins García-Atance, J. (2015). La interpretación del TJUE de la regulación de los despidos colectivos: incidencia en el Derecho español. *Bitácora Millennium DIPr: Derecho Internacional Privado*, 2, 1-14. <https://doi.org/10.36151/MDIPR.2015.012>
- Ojeda Avilés, A. (2004). Configuración del despido colectivo. En J. Gorelli Hernández (Coord.), *El despido. Análisis y aplicación práctica* (pp. 498-502). Tecnos.
- Pastor Martínez, A. (2018). Una aproximación a la problemática de la representación colectiva de los trabajadores de las plataformas «colaborativas» y en entornos «virtuales». *IUSLabor*, 2, 214-233. <https://doi.org/10.31009/IUSLabor.2018.i02.06>
- Pastor Martínez, A. (2021). Trabajo a distancia y derechos colectivos en el Real Decreto-Ley 28/2020 de trabajo a distancia. *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, 7, 101-121. <https://doi.org/10.5565/rev/aiet.96>
- Poquet Catalá, R. (2015). Últimos perfiles para el criterio temporal y cuantitativo del despido colectivo. *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 181, 99-116.
- Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, M. (2015). El concepto de centro de trabajo, la Directiva 98/59, sobre despidos colectivos y el art. 51.1 ET. *Derecho de las Relaciones Laborales*, 2, 105-117.
- Rojo Torrecilla, E. (25 de agosto de 2018). Despidos colectivos. ¿Ampliación del concepto de empresa que ejerce el control sobre aquella que despide? Notas a la sentencia del TJUE de 7 de agosto de 2018 (C-61, 62 y 72/17). *El nuevo y cambiante mundo del trabajo. Una mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborales*. <http://www.eduardorjotorrecilla.es/2018/08/despidos-colectivos-ampliacion-del.html>

- Sáez Lara, C. (2015). *Reestructuraciones empresariales y despidos colectivos*. Tirant lo Blanch.
- Sanguineti Raymond, W. (2018). El empleador plural, el empleador complejo y el empleador instrumental en las redes empresariales. En W. Sanguineti Raymond y J. B. Vivero Serrano, (Coords.), *Impacto laboral de las redes empresariales* (pp. 149-173). Comares.
- Senra Biedma, R. (2014). Despido colectivo por causas económicas, grupo de empresas, fraude de ley y doctrina del levantamiento del velo. Comentario a la STS, 4.<sup>a</sup>, 29.1.2014. *IUSLabor*, 2, 1-11.
- Serrano Olivares, R. (2016). Grupos de empresas a efectos laborales: a vueltas con la necesidad de superar su entendimiento en clave patológica. *IUSLabor*, 2, 1-24. <https://raco.cat/index.php/IUSLabor/article/view/312033>
- Todolí Signes, A (2023). La dirección algorítmica de las redes empresariales: plataformas digitales, inteligencia artificial y descentralización productiva. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 476, 65-91. <https://doi.org/10.51302/rtss.2023.19235>
- Trillo Párraga, F. (2015). ¿Centro de trabajo o empresa? Un comentario a la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala Quinta) de 13 de mayo de 2015. *Trabajo y Derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, 9, 103-106.
- Ushakova, T. (2015). El derecho de la OIT para el trabajo a distancia: ¿una regulación superada o todavía aplicable? *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 3(4), 74-92.
- Valdés Dal-Ré, F. (1994). Los despidos por causa económica. En F. Valdés Dal-Ré (Dir.), *La reforma del mercado laboral* (pp. 395-430). Lex Nova.
- Vicente Palacio, M. A. (2014). Grupos de empresas y negociación colectiva. Dos ejemplos de la evolución del tratamiento de los grupos de empresa por el ordenamiento jurídico español: de lo patológico a lo fisiológico. En J. Gorelli Hernández (Coord.), *El derecho a la negociación colectiva: «Liber Amicorum» Profesor Antonio Ojeda Avilés* (pp. 537-543). Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.

**Ana María Castro Franco.** Doctora en Derecho por la Universidad de León con mención internacional y calificación sobresaliente cum laude gracias a su tesis doctoral titulada «La reordenación del despido colectivo: entre las directrices europeas y el contexto de la industria 4.0». Actualmente desempeña su labor como Profesora Ayudante Doctora, acreditada por la ACSUCyL, compaginando la docencia universitaria con proyectos de investigación en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Su trayectoria combina una sólida formación jurídica (Grado y Máster en Abogacía, Universidad de León) con especialización en ámbitos de vanguardia: ciberseguridad (Universidad de Deusto), riesgos y seguridad digital (Centro de estudios Garrigues), Derecho de la inteligencia artificial (Aranzadi) y Derecho concursal-laboral (Tirant lo Blanch). Esta visión transversal le permite abordar con un enfoque innovador los retos que plantean la digitalización, la automatización y la transformación del trabajo en el siglo XXI. Asimismo, es la secretaria académica del Máster Universitario en Derecho de la Ciberseguridad y Entorno Digital de la Universidad de León. <https://orcid.org/0000-0002-6834-3064>