

El Fraude a los derechos de los trabajadores

Fernando SALINAS MOLINA

1. INTRODUCCION

La delimitación y extensión de las relaciones incluíbles en el ámbito del contrato de trabajo y la determinación del empresario verdadero o persona a quien como consecuencia del contrato de trabajo se presta éste, son, a mi juicio, las dos fundamentales cuestiones que deben resolverse si se quiere poner fin a los más frecuentes supuestos a través de los cuales, en la práctica, se tratan de eludir las responsabilidades de las empresas y se produce el fraude a los derechos de los trabajadores.

El *contrato de trabajo* sigue siendo una figura de contornos imprecisos, a pesar de la existencia de una definición legal del mismo (arts. 1 y 8 Estatuto de los Trabajadores). La laxitud y generalidad de sus notas configuradoras (dependencia y ajenidad) y la existencia de múltiples relaciones afines, (transporte, ejecución de obra, sociedad, arrendamiento de servicios, etc.), de continua aparición, por imperativo del sustrato económico al que se encuentra inseparablemente unida la actividad laboral, hace, con frecuencia, difícil la calificación jurídica existente entre quien da y quien recibe el trabajo, posibilitando múltiples supuestos de simulación.

El carácter más oneroso de la relación laboral, en cuanto implica para el empleador el reconocimiento de un mínimo indisponible de derechos en favor del trabajador, especialmente de contenido o de reflejo económico (salario mínimo, jornada, vacaciones, duración del contrato, etc.), y la asunción de responsabilidades de índole tributaria y de seguridad social, origina el que, en muchas ocasiones, se vea forzado el trabajador, especialmente en épocas de crisis en las que es difícil el acceso a un puesto de trabajo, a encubrir la relación laboral bajo figuras afines, o simplemente a «sumergir» tal relación, no emanando ésta al exterior si puede evitarse, y, aun entonces, pretendiéndose hacerla surgir como si en dicho momento hubiere sido iniciada y con pretendido carácter temporal.

Por otra parte, el no inusual intento de encubrir la figura del verdadero *empresario*, haciendo aparecer como formal empleador a quien no lo es de hecho o al que simplemente comparte dicho carácter con otros, a quienes se oculta para disminuir o eliminar la responsabilidad empresarial, defraudando así los derechos de los trabajadores, complica el tema debatido al incidir cuestiones civiles o mercantiles conexas que obligan a valorar, en el caso concreto, si instituciones como la de la personalidad jurídica, o la del cambio de titularidad de la empresa, o la de

fusión de sociedades u otras se apartan o no en su utilización de los fines en atención a los cuales el Derecho las ha creado, lo que indiscutidamente cabe entender que no acontece cuando a través de tales figuras se logra un fraude a la ley, un fraude o lesión de contrato o un daño fraudulento a terceros, en cuyo caso no deberán aplicarse las normas reguladoras de tales instituciones, sino las de aquéllas otras que fraudulentamente se pretendían evitar.

En general, entiendo que, aun siendo medios muy importantes, *no bastan para evitar el fraude a los derechos de los trabajadores*: a) ni la fórmula laboral de la presunción de existencia del contrato de trabajo o de ser empresario quien realmente recibe los servicios del trabajador (art. 8 ET en adecuada interpretación jurisprudencial), b) ni las más amplias fórmulas civiles del fraude de ley o del abuso de derecho (arts. 6.3 y 7.2 Código Civil), c) ni las correspondientes sanciones administrativas o penales, d) ni, por último, el carácter tuitivo de la jurisdicción laboral, fundamentable en los arts. 9.2 en relación con el 14 CE, habiendo declarado el Tribunal Constitucional (ss.25-enero-1983) que resulta acorde con la Constitución «la finalidad tuitiva o compensadora del Derecho Laboral en garantía de la promoción de una igualdad real, que en el ámbito de las relaciones laborales exige un mínimo de desigualdad formal en beneficio del trabajador».

Son todas ellas *fórmulas a aplicar cuando ya el fraude se ha intentado o consumado*, son fórmulas trascendentes para intentar «a posteriori» neutralizar los efectos del fraude ya realizado, imponiendo normalmente al trabajador afectado la carga de la denuncia, la de articular un proceso y dentro de él acreditar los hechos constitutivos del fraude, por lo que, aunque su pretensión llegara a ser estimada, sólo una pequeña parte de los fraudes que realmente se realizan son dejados sin efecto.

Estimo, por ello, que debe darse la mayor importancia a todas aquellas otras *medidas tendentes a evitar que el fraude a los derechos de los trabajadores llegue a producirse* y sitúen a los trabajadores en condiciones de igualdad para impedirlo, bien aisladamente o a través de la negociación colectiva, de la acción sindical o del ejercicio efectivo de sus funciones por sus representantes unitarios. No obstante, dada la normal naturaleza de las medidas a adoptar, afectantes a la configuración de determinadas figuras jurídicas, tal actuación será también insuficiente si no se producen previamente las adecuadas reformas legislativas.

No debe olvidarse, como regla, que la falta de ajustes periódicos de las normas al tiempo que han

de ser aplicadas, la insuficiencia de cobertura legislativa a situaciones reales de necesidad, la diferencia de efectos respecto a situaciones igualmente protegibles a que normalmente pueden acogerse los mismos ciudadanos o la deficiente calidad de las leyes, originan numerosas situaciones de desigualdad, desprotección, provocando y facilitando, en ocasiones, la simulación y el fraude.

La demora en la adopción de *medidas legislativas* tendentes a evitar el fraude a los derechos de los trabajadores demuestra, de una parte, la falta de sensibilidad del Poder Legislativo para ajustar las leyes a la realidad —sensibilidad que, dicho sea incidentalmente, no se ha perdido cuando, por ejemplo, se dictan normas fiscales tendentes a evitar el fraude por sociedades o grupos de empresas o para lograr la efectividad de los créditos de los que es titular la Hacienda Pública—, y de otra, el incumplimiento de la misión que constitucionalmente tiene asignada (arts. 1, 9, 14, 35, 40 y 53 CE).

Precisamente el art. 9.2 CE ha servido de soporte a nuestro Tribunal Constitucional para efectuar determinadas «recomendaciones al legislador» dirigidas a recordarle la exigencia constitucional de producir ciertas leyes y de producirlas en el sentido más adecuado a la remoción de determinados obstáculos sociales; y en países, como la República Federal Alemana, con derechos fundamentales muy similares a los nuestros, el Tribunal Constitucional Federal ha establecido que la obligación del legislador de mejorar o corregir las normas en que se contengan pronósticos-previsiones defectuosos, o aquellas que queden desfasadas por circunstancias sobrevinidas, se manifiesta como una consecuencia jurídica de la protección efectiva de los derechos fundamentales, y que si el legislador adopta una decisión cuyos motivos son cuestionables, por nuevas circunstancias que no se dieron en el momento de dictar la ley, debe plantearse, según la Constitución, si la decisión adoptada se justifica en los momentos presentes, y, en consecuencia con tales planteamientos «debe», no simplemente puede, proceder a la modificación oportuna adaptada a las circunstancias.

2. AMBITO DEL CONTRATO DE TRABAJO Y FRAUDE A LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

Bajo este epígrafe examinaré diversos temas enlazados por la idea común de entender que a través de las soluciones que se propugnan podría lograrse una similitud de protección para todos los que realizan análogas actividades de prestación de servicios, evitando desigualdades injustificadas, derivadas de la posible utilización instrumental de figuras jurídicas distintas al contrato de trabajo con el fin de eludir las normas protectoras de los trabajadores que surgen de la celebración del indicado contrato.

a) La amplitud del concepto del contrato de trabajo

Con el fin pretendido de evitar el fraude a los derechos de los trabajadores, deben rechazarse interpretaciones y criterios delimitadores que conviertan el contrato de trabajo en una institución rígida, debiendo acercarse su concepto a la realidad social y económica de cada momento, utilizando criterios fundados en tal realidad, como permiten los arts. 3.1. CC y 9.2 CE.

Acogiéndose, en el ámbito doctrinal, aquellas tesis que defiendan criterios definitorios del contrato de trabajo fundados en tal realidad, como la de la «ajenidad en el mercado», que permiten, con gran amplitud, y con especial debilitación de la nota de dependencia, que el empresario pueda llegar a ser concebido como «un coordinador de resultados concretos».

Y jurisprudencialmente es de señalar la reciente ampliación de la concepción tradicional del ámbito del contrato de trabajo efectuada por la Sala 6 del TS, incluyendo en el mismo a mensajeros, repartidores, redactores gráficos, directores de cine, etc.

b) La extensión del campo de aplicación de la Seguridad Social y la máxima homogeneidad entre los diversos Regímenes

Las inclusiones o exclusiones en el campo de aplicación de la Seguridad Social y, dentro del mismo, la diversa cobertura y onerosidad derivada de la inclusión en el Régimen General o en algunos de los Regímenes Especiales, puede motivar el interés simulatorio de reales relaciones ordinarias de trabajo bajo otras figuras afines para lograr la total exclusión del sistema, o, al menos, la inclusión en aquél en donde sean menores o no existan responsabilidades de este tipo para el empleador.

La solución para evitar el fraude surgirá cuando se de plena efectividad al contenido en el art. 41 CE, cuando se alcancen cotas máximas en la inclusión en el Régimen General de algunos de los Especiales aun subsistentes, sin razón justificada para mantener dicha especialidad, salvo por motivaciones de privilegio y económicas discriminatorias, y cuando, por último, se consiga la máxima homogeneidad, ya propugnada en el art. 10 LGSS, entre el Régimen General y los Regímenes Especiales.

c) La inclusión en el campo de aplicación del Derecho del Trabajo de figuras afines a través de la fórmula de las relaciones laborales especiales

Cuando una relación de servicios pueda incluirse en el ámbito del contrato de trabajo, aunque cuente con ciertas particularidades, en tal figura ordinaria debe incluirse, y la específica regulación de éstas desde quedar reseñada a la autonomía de las partes a través de la negociación colectiva, cuya fuerza

vinculante deriva directamente de la CE (art. 37.1).

No obstante, dado que desde la realidad socioeconómica, es muy difícil trazar la línea divisoria que separa al dador de trabajo que se incluye jurídicamente en figuras contractuales afines al contrato de trabajo, e incluso entre el asalariado y el pequeño empresario, cabría pensar en la posibilidad, con la finalidad de evitar simulaciones y lograr la igualdad de efectos respecto a situaciones igualmente protegibles, de extender las normas protectoras de los trabajadores, en todo o en parte, por medio de ley, a determinadas figuras afines al contrato de trabajo, configurándolas como relaciones laborales de carácter especial, tal como permite el art. 2.1.g. del ET.

d) La extensión de ciertas normas garantizadoras y protectoras del Derecho del Trabajo a determinados grupos de trabajadores autónomos

Con análoga finalidad, e idéntico carácter excepcional, otra posibilidad sería la permitida en la disposición final 1 ET, que establece que «el trabajo realizado por cuenta propia no estará sometido a la legislación laboral, excepto en aquellos aspectos en que por precepto legal se disponga expresamente», ello permite, aun manteniendo la configuración de la prestación de la actividad como trabajo autónomo, el incorporar a la misma las instituciones garantizadoras y protectoras del Derecho del Trabajo. Fórmula que sería muy útil para proteger a los pequeños trabajadores autónomos, evitando también, por esta vía, simulaciones y fraudes.

e) La exigencia de norma de rango legal para privar de las normas garantizadoras y protectoras del Derecho del Trabajo a los trabajadores

Los dos indicados supuestos de inclusión, en todo o en parte, de relaciones jurídicas dentro del campo de aplicación de la legislación laboral, exigen, expresamente, por imperativo de lo dispuesto en el ET, una disposición de rango legal. A la inversa, también ha de exigirse una norma de rango legal, clara, precisa y con fundamento razonable (art. 14 CE), para excluir del ámbito laboral (en todo o en parte, entiendo) a alguna relación jurídica de dicho carácter (art. 24 CE, ss. Sala 6 TS 16 enero 1986).

f) La exigencia de precisión en los criterios legales delimitadores para el establecimiento de las relaciones de puestos de trabajo reservados a funcionarios y destinados a personal laboral en la Administración Públicas

La exclusión de mayor importancia de la aplicación de la normativa laboral efectuada por el ET es la relativa a los funcionarios públicos y al personal al servicio de las Administraciones Públicas cuando,

al amparo de una ley, dicha relación se regule por normas administrativas o estatutarias.

El que, desde el punto de vista laboral, la referida exclusión sea constitutiva, ya que se trata de verdaderas y propias relaciones jurídico-laborales, en las que concurren los presupuestos sustantivos de la voluntariedad, dependencia y ajenidad, a las que se aplicaría íntegramente la legislación laboral de no existir tal exclusión, y el que, desde el punto de vista administrativo, la relación de trabajo y la relación de empleo público no sean sino un aspecto de una figura jurídica unitaria, que pueden ser utilizados indistintamente, en tanto puras técnicas de organización que son; obliga a centrar la atención en los criterios de distinción que, necesariamente, han de venir establecidos por ley, debiendo exigirse a los mismos, tanto a nivel central como autonómico, la claridad y nitidez precisa, que evite el amplio margen de discrecionalidad que en este campo ha venido disfrutando la Administración, y que ha optado, frecuentemente, por la fórmula del contrato administrativo temporal para obviar la mayor onerosidad de la relación laboral y eludir las limitaciones a la contratación laboral temporal.

3. LA DETERMINACION DEL VERDADERO EMPRESARIO Y EL FRAUDE A LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

El pretender eludir o disminuir las obligaciones derivadas del contrato de trabajo, ocultando al empresario verdadero y haciendo aparecer en su lugar a un tercero, normalmente insolvente, es uno de los supuestos más frecuentes de fraude a los derechos de los trabajadores, presentándose en la vida real bajo múltiples modalidades.

Centraré la atención sólo en tres problemas: a) en los principios generales de la doctrina del «empresario aparente», b) en la utilización instrumental de la forma de la persona jurídica en beneficio de uno o varios socios y c) en las líneas generales de la determinación de las responsabilidades empresariales en los grupos de empresas.

Advirtiendo que con una adecuada normativa legal sobre sociedades podrían, ciertamente, evitarse la mayor parte de los fraudes y supuestos de desprotección que se originan por el anormal uso de las indicadas figuras.

a) Principios generales de a doctrina del empresario aparente

Para evitar abusos contra el trabajador, principalmente desde el año 1968, los Tribunales laborales han ido perfilando la figura del «empleador aparente», considerando como empleador a la persona que, frente al trabajador, actúa como tal (aunque no lo sea de derecho), es decir, que «aparentemente» recibe y retribuye el trabajo.

Doctrina que se fundamenta en la seguridad jurídica, en el principio de que quien crea una apariencia verosímil está obligado frente a los que de bue-

na fe aceptan esa apariencia como una realidad con el fin de no fomentar la posible aparición de empresas ficticias que carezcan de las mínimas garantías de responsabilidad dejando a los trabajadores indefensos y en la exigencia de que el juzgador busque la realidad auténtica de los hechos más allá de los formalismos y formalidades jurídicas.

Tal fundamentación ha comportado como consecuencia el declarar empresario a quien había venido «ejecutando actos que por su significado en el tráfico jurídico normal autorizan a creer a quienes con el contratan que es titular de la empresa, independientemente de que en las relaciones jurídicas internas, corresponda a persona o personas distintas», con lo que, por otra parte, se evita pueda pesar sobre el trabajador el oneroso deber de indagación de interioridades negociales subyacentes que para nada le atañen y que, por supuesto, suelen ser muy difíciles de descubrir; imponiéndose, también, en base a los propios fundamentos, el principio de responsabilidad solidaria del empresario real y el aparente.

La validez de la «doctrina del empleador aparente» ha sido avalada por el Tribunal Constitucional en su sentencia de 27 mayo 1983, referente a un grupo de empresas y a un empresario individual que controlaba el grupo, afirmando que «lo que en realidad efectuaron las sentencias en el orden fáctico y jurídico, fue resolver la cuestión esencial de hecho puesta en debate, de conocer quien era el empresario verdadero, o el sujeto procesal de la relación laboral, es decir, determinar la persona a quien como consecuencia del contrato del trabajo se prestaba éste, haciendo suyos los frutos y responsabilidades resultantes, a cuyo fin descalificaron 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; calificación que tenía que realizar y realizaba la jurisdicción laboral con propia competencia, porque pertenece a su específica función determinar el contenido material y subjetivo de la relación de trabajo, y concretamente quien es el real empresario y quienes los trabajadores y ello con total independencia de las relaciones civiles o mercantiles existentes entre tales sujetos que puede y debe valorar a tal efecto.

Doctrina que el propio Tribunal Constitucional reitera en su Auto de 13 octubre 1987 (Sala 2, Sección 3), inadmitiendo el recurso de amparo interpuesto por dos administradores y consejeros delegados de una sociedad anónima, a su vez socios fundadores de la misma, condenados solidariamente junto a ésta, declarando que «en el presente caso, los jueces laborales han estimado, en interpretación de la legalidad ordinaria y a la luz de las pruebas presentadas, que la sociedad anónima y su personalidad diferenciada encubrían en realidad la actividad de los hoy recurrentes en amparo y así han identificado a éstos como los auténticos receptores de la prestación de servicios de los trabajadores reclamantes en la instancia, condenándolos, en consecuencia, junto a la sociedad».

De las anteriores resoluciones dictadas por el Tri-

bunal Constitucional, entiendo, puede deducirse que:

- a) el carácter de «empresario aparente» no sólo puede aplicarse a las personas físicas, sino también a las personas jurídicas, que encubran al verdadero empresario, sea este último persona física o jurídica, aisladamente o junto con otros, de una u otra naturaleza,
- b) es dable aplicar en tales supuestos el principio de responsabilidad solidaria,
- c) es mera cuestión de legalidad ordinaria el tema de la condena de los socios o administradores de una persona jurídica o el de los restantes integrantes de un grupo de empresas, si se acredita que ellos son los reales empresarios, no produciéndose con ello vulneración de ninguno de los derechos reconocidos en la Constitución, y
- d) que el determinar cuál será el verdadero empresario es competencia de la jurisdicción laboral, y ello con total independencia de las relaciones civiles o mercantiles existentes entre tales sujetos que puede y debe valorar el juez laboral a tal efecto.

b) La utilización instrumental de la forma de la persona jurídica en beneficio de uno o varios socios

En los últimos años, no sólo los Tribunales laborales, sino también los de las restantes jurisdicciones, han aplicado el principio de que si la estructura formal de la persona jurídica se utiliza de manera abusiva, el juez podrá descartarla para que fracase el resultado contrario a Derecho que se persigue, para lo cual prescindirá de la regla fundamental que establece una radical separación entre la sociedad y los socios.

En el inicio de esta línea puede destacarse la sentencia de la Sala 1 del Tribunal Supremo, de 28 mayo 1984, que declaró la identidad entre un ayuntamiento y una sociedad privada municipal que adoptando la forma de sociedad anónima dependía del mismo. Afirmando «que ya desde el punto de vista civil y mercantil, la más autorizada doctrina, en el conflicto entre seguridad jurídica y justicia, valores hoy consagrados en la CE (arts. 1.1 y 9.3), se ha decidido prudencialmente, y según los casos y circunstancias, por aplicar por vía de equidad y acogimiento del principio de la buena fe (art. 7.1 CC), la tesis y práctica de penetrar en el *substratum* personal de las entidades o sociedades, a las que la ley confiere personalidad jurídica propia, con el fin de evitar que al socaire de esa ficción o forma legal (de respeto obligado, por supuesto) se pueda perjudicar ya a intereses privados o públicos o bien ser utilizada como camino del fraude (art. 6.4 CC), admitiéndose la posibilidad de que los jueces puedan penetrar («levantar el velo jurídico») en el interior de esas personas cuando sea preciso para evitar el abuso de esa independencia (art. 7.2 CC) en daño ajeno o de los derechos de los demás (art. 10 CE) o contra el interés de los socios, es decir de un mal uso de su personalidad, en un ejercicio antisocial de su dere-

cho (art. 7.23 CC)... porque, como se ha dicho por la doctrina extranjera, quien maneja internamente de modo unitario y total un organismo no puede invocar frente a sus creadores que existan exteriormente varias organizaciones independientes y menos cuando el control social efectivo está en manos de una sola persona, sea directamente o a través de testaferros o de otra sociedad» (reiterándose esta doctrina por la propia Sala 1 en ss. de 4 marzo 1988).

Tratándose de sociedades de un solo socio, dos interesantes resoluciones de la Dirección General de Registros y del Notariado, de 13 y 14 de noviembre de 1985, sin necesidad de recurrir a la figura del abuso del derecho, confirmaron la impugnada denegación de inscripción en el Registro Mercantil de actos derivados de tal tipo de sociedades, por entender que de aquellos actos se revelaba claramente la intención del único socio de permanecer indefinidamente en la situación de anormalidad que caracteriza la situación de este tipo de sociedades, además del argumento consistente en que la sociedad unipersonal supone una violación del art. 1911 CC, en la medida en que en ella no se respeta el principio de separación de patrimonio (del socio único y de la sociedad, que se confunden), sobre el cual se asienta el beneficio de la limitación de la responsabilidad por deudas sociales, característico de las Sociedades Anónimas y de Responsabilidad Limitada.

Doctrina, como se ha indicado, recogida en la sentencia del Tribunal Constitucional de 27 mayo 1983, la que, en relación a la alegación como violado el artículo 38 CE (libertad de empresa), estimó inadecuada la invocación de dicho precepto, no sólo porque el mismo es ciertamente un derecho fundamental pero que no goza de la protección del recurso de amparo, sino también porque ni tal art. 38 CE, ni el artículo 1 de la ley de Sociedades Anónimas «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 apreciación 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, con mayor razón cuando éste es un tema de fondo, sobre el que por su misma condición intrínseca sólo puede resolver la jurisdicción ordinaria y no este Tribunal, entrando en el prohibido campo de la mera legalidad».

c) Las responsabilidades empresariales y el fraude a los derechos de los trabajadores en los grupos de empresas

Es difícil, incluso esquemáticamente, poder enunciar los más frecuentes supuestos en los que la anormal utilización de la figura de los «grupos de empresas» puede incidir en fraude a los derechos de los trabajadores a las mismas vinculados.

Planteándose la problemática más compleja en temas como los relativos a: a) la determinación de la propia existencia del grupo, b) las consecuencias de la adscripción formal de trabajadores a una sola de

las empresas del grupo, c) la responsabilidad de los integrantes del grupo frente a los trabajadores que prestan sus servicios en beneficio común del grupo, d) los temas de la circulación de trabajadores en el seno del grupo y la polémica sobre los derechos de aquéllos y de su calificación o no de tal movilidad como cesión ilegal, e) de la celebración de contratos de trabajos sucesivos con distintas empresas del grupo, f) las contrataciones entre sociedades del grupo y su validez o licitud, g) las transmisiones parciales de una empresa de una sociedad vinculada y su incidencia en las normas sobre sucesión de empresas, h) la adquisición de participaciones sociales suficientes para adquirir el control de la empresa sin variar formalmente la titularidad, que ha sido calificado jurisprudencialmente (ss. Sala 6 TS 12 mayo 1984) como fusión en sentido no técnico y entendida «como una situación subrogatoria empresarial de facto, sin otro alcance que el de determinar una responsabilidad de las obligaciones nacidas con anterioridad a esa situación, como garantía importante de los trabajadores», o, i) por último, las consecuencias de las crisis o insolvencias de una o varias de las empresas integrantes en el grupo.

Centrándome en el genérico problema de la determinación de las responsabilidades empresariales en los grupos de empresas, entiendo cabe llegar a la solución de declarar la responsabilidad solidaria de todos los integrantes del grupo en el cumplimiento de sus obligaciones con respecto a sus trabajadores, en base a cualquiera de los siguientes fundamentos:

- a) por la vía de estimar, cuando proceda, que se ha producido un fraude de ley o un abuso en el uso de la persona jurídica, para lograr resultados en contradicción con los principios que regula el ordenamiento jurídico, lo que permitiría la posibilidad de prescindir de la forma externa de la persona jurídica para penetrando a través de ella alcanzar a las sociedades y personas físicas que bajo ella se cobijan, y aplicar las normas jurídicas de no limitación de responsabilidad que a través del uso instrumental de la forma de la persona jurídica se querían fraudulentamente evitar.
- b) mediante la aplicación de la doctrina del «empresario aparente», camino normalmente utilizado por la jurisprudencia (ss. TCT de 15 octubre 1982, ss TS 8 octubre 1987, y la citada ss TC de 27 mayo 1983). En la resolución del TCT se declara que, en el ámbito laboral, «el término empresa... se extiende a aquellas situaciones de hecho en que sin vínculo que les sirva de soporte varias empresas aparecen actuando externamente como un grupo, al responder a una misma dirección organizativa basada en la propiedad total o mayoritaria de las acciones de aquéllas que a través de los órganos rectores de cada una de ellas establece una comunicación de créditos, bienes y hasta a veces de personal..., creando una apariencia externa de unidad que incrementa la confianza de terceros, pero que en casos de crisis de cualquiera de ellas trasciende a las demás», y «que la empresa principal co-

demandada, por constituir en realidad una sólo con la anterior está obligada a asumir las responsabilidades de ésta con sus trabajadores». Y en la citada sentencia del TS se afirma que si frente a terceros son diversificables las distintas sociedades en el ámbito de las relaciones internas ha de entenderse que la realidad muestra una empresa nacida del agrupamiento de aquéllas, y como consecuencia se imponga el principio de solidaridad y ello «en aras de la seguridad jurídica y el principio de quien crea una apariencia verosímil está obligado frente a los que de buena fe aceptan esa apariencia como una realidad» y

c) por último, también cabe declarar la responsabilidad solidaria de todos los integrantes del grupo, mediante la aplicación del artículo 1.2 del Estatuto de los Trabajadores, que califica de empresario a las comunidades de bienes que reciben los servicios de los trabajadores, pudiendo, lógicamente, presumirse que los trabajos que se prestan para cualquiera de las empresas integradas en la comunidad o grupo empresarial redundan en beneficio o utilidad común de todas ellas.

BIBLIOGRAFIA

- Alarcón Caracuel, M. R.: «La ajenidad en el mercado: Un criterio definitorio del contrato de trabajo». REDT, 1986, pp. 495 y ss.
- Bueno Magano, O.: «Los grupos de empresa en el derecho del Trabajo». REDIT, 1983, núm. 14, pp. 203 y ss.
- Camps Ruiz, L. M.: *La problemática jurídico-laboral de los grupos de sociedades*. Madrid 1987.
- De la Villa, L.E. y Palomeque, M. C.: *Introducción a la Economía del Trabajo*, vol. I, Madrid 1980.
- Font Ribas, A.: «Algunes reflexions a l'entorn dels grups d'empreses. Apunts crítics a la sentència de la Magistratura de Treballa núm. 15 de Barcelona, de 23 de juliol de 1980». *Rev. Jurídica Catalunya*, 1982, pp. 827 y ss.
- Garrarena Morales, A.: *El Estado español como Estado social y democrático de Derecho*. Madrid 1984.
- Monereo Pérex, J. L.: «Aspectos laborales de los grupos de empresas». REDIT, 1985, núm. 21, pp. 83 y ss.
- Montorro Chiner, M. J.: «La inactividad administrativa en el proceso de ejecución de las leyes. Control jurisdiccional versus fracaso legislativo». RAP, núm. 110, 1986, pp. 263 y ss.
- Palomeque López, M. C.: «Empresarios desprovistos de personalidad jurídica: las comunidades de bienes». REDT, 1980, núm. 2, pp. 217 y ss.
- Pedrajas Moreno, A. y Valdés Dal-Re, F.: «La sentencia de los mensajeros. Contrato de trabajo y contrato de transporte: un giro en la jurisprudencia?». *Rev. Poder Judicial*, núm. 2, 1986, pp. 135 y ss.
- Pla Rodríguez, A.: «Los grupos de empresas». REDT, 1981, núm. 6, pp. 187 y ss.
- Rivero Lamas, J. y García Blasco, J.: «Transporte de cosas y mercancías y contrato de trabajo. La sentencia del TS de 26 de febrero de 1986 sobre mensajeros». *Rev. Relaciones Laborales*, 1987, pp. 21 y ss.
- Rojo Torrecilla, E.: «Relación laboral entre mensajeros y empresa». *La Vanguardia*, 18 mayo 1986.
- Sala Franco, T.: «La cesión temporal de trabajadores, las empresas de trabajo temporal y los grupos de sociedades», en obra colectiva *El ordenamiento laboral español y los límites a la autonomía de las partes y a las facultades del empresario*. Madrid 1987.
- Serick, R.: *Apariencia y realidad en las sociedades mercantiles. El abuso de derecho por medio de la persona jurídica*. Prólogo de A. Polo Díez, traducción y comentarios de J. Puig Brutau. Barcelona 1958.
- Suárez Sánchez-Ventura, J. M.: «Las sociedades de un solo socio: ficción o realidad». *Rev. Jurídica Catalunya*, 1987, núm. 3, pp. 735 y ss.