Revista de Derecho de la Seguridad Social

Laborum

Estudios Doctrinales
nº 47 (2º Trimestre 2026)
ISSN: 2386-7191 – ISSNe: 2387-0370
Págs. 91-113

Derivación de responsabilidad solidaria por deudas con la Seguridad Social

Joint liability referral for debts with Social Security

Francisco Jesús Padilla Falcón *Doctor en Derecho por la Universidad de Extremadura*
https://orcid.org/0009-0000-9105-1724

Sumario

1. Introducción
2. El concepto de grupo de empresas y criterios de derivación de responsabilidad en el ámbito laboral
3. De la responsabilidad solidaria
3.1. Ejemplos de responsabilidad solidaria
3.2. Del procedimiento administrativo
3.2.1. La declaración de responsabilidad por deudas con la Seguridad Social de la empresa deudora principal (parte 1)
3.2.2. De la derivación de responsabilidad a las empresas del grupo mercantil (parte 2)
4. Consecuencias laborales y una visión hacia las sociedades laborales
4.1. Aspectos generales
4.2. Especial referencia a las sociedades de responsabilidad limitada laboral
5. Conclusiones
Bibliografía

Fecha Recepción: 17/10/2025
Fecha Revisión: 13/1/2026
Fecha Aceptación: 10/2/2026

Cita Sugerida: PADILLA FALCÓN, F.J.: «Derivación de responsabilidad solidaria por deudas con la Seguridad Social». *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum*. 47 (2026): 91-113.

Resumen

En el presente artículo se estudian determinados aspectos derivados de la responsabilidad solidaria por deudas con la Seguridad Social en grupos de empresas. Este aspecto no solamente compromete el patrimonio societario, sino que puede afectar de forma directa a la plantilla de trabajadores que componen la empresa, particularmente cuando se producen actuaciones administrativas de carácter ejecutivo poniéndose en riesgo el pago de salarios y la estabilidad del empleo. De ahí la importancia de que la doctrina jurisprudencial delimite con claridad los criterios que legitiman la derivación de responsabilidad, dada la indefinición existente desde el plano normativo del concepto de grupo empresarial en el ámbito laboral. En las sociedades de responsabilidad limitada la situación adquiere una mayor complejidad ya que los individuos pertenecientes a la plantilla de la empresa cuentan con una doble condición, esto es, socio y trabajador.

Palabras clave

Grupo de empresas; Seguridad Social; responsabilidad solidaria

Abstract

In this article, certain aspects arising from joint liability for Social Security debts within corporate groups are examined. This issue not only compromises the company's assets but may also directly affect the workforce, particularly when administrative enforcement actions are undertaken, therefore jeopardizing the payment of wages and the stability of employment. Hence, it is crucial that case law clearly defines the criteria legitimizing the allocation of liability, given the normative ambiguity surrounding the concept of corporate groups in labor law. In limited liability companies, the situation becomes more complex since members of the company's workforce hold a dual status, namely that of both shareholder and employee.

Keywords

Corporate group; Social Security; joint liability

1. INTRODUCCIÓN

Como garantía del pago de deudas en materia de Seguridad Social la normativa articula la posibilidad de derivar la responsabilidad solidaria entre empresas que formen un mismo grupo mercantil.

Este fenómeno estaría justificado en el sentido de que se trata de una herramienta jurídica para evitar, entre otras, situaciones de fraude, vaciamiento patrimonial o la utilización de estructuras empresariales complejas que tengan un fin ilícito destinado a eludir el pago de deudas. Aunque la jurisprudencia ha definido criterios para extender la responsabilidad solidaria a otras empresas de un mismo grupo, en la práctica surgen muchas dificultades. Esto se debe a que las compañías del grupo suelen tener objetivos, estructuras y finalidades económicas diferentes, lo que complica aplicar de forma uniforme esos criterios, resultando difícil establecer un principio común para valorar la extensión de la responsabilidad. De este modo, la diversidad de finalidades económicas y sectores de actividad plantearía serias dudas sobre la existencia real de una unidad empresarial o de intereses que justificarían dicha transmisión de responsabilidad entre empresas.

Estos aspectos pueden dar lugar a valoraciones subjetivas o contradictorias por parte de la Seguridad Social, ante lo cual se producirían situaciones de indefensión e inseguridad jurídica por parte, no solo de las entidades mercantiles a las que se deriva dicha responsabilidad por deudas contraídas frente a la Seguridad Social, sino también respecto a los órganos de administración de las mismas cuyos integrantes, llegado el caso, podrían responder con su patrimonio personal.

La derivación de responsabilidad provoca efectos que transcienden a la mera figura recaudatoria ya que no solo incide en aspectos económicos de las empresas tales como el cumplimiento de contratos con acreedores o los necesarios para una adecuada gestión mercantil (productos bancarios, seguros o adquisición de cualquier tipo de activo para la empresa), sino que puede afectar a la continuidad de los trabajadores en la empresa para el supuesto de que tal derivación de responsabilidad comprometa las obligaciones retributivas de la sociedad con los trabajadores.

En el caso particular de las sociedades de responsabilidad limitada laboral estas consecuencias adquieren una especial transcendencia toda vez que la vinculación entre los trabajadores y la estructura societaria es más intensa y toda variación de cualquier aspecto que altere la gestión empresarial puede repercutir de forma inmediata en los derechos laborales de los socios-trabajadores.

Estas cuestiones son discutidas a lo largo del presente trabajo donde se analiza la derivación de responsabilidad solidaria entre empresas por deudas contraídas frente a la Seguridad Social, haciéndose una referencia especial a las sociedades laborales de responsabilidad limitada, concretamente a aspectos referidos a los socios-trabajadores.

2. EL CONCEPTO DE GRUPO DE EMPRESAS Y CRITERIOS DE DERIVACIÓN DE RESPONSABILIDAD EN EL ÁMBITO LABORAL

Un grupo empresarial se entiende de forma distinta en el ámbito mercantil y en el laboral. Desde el punto de vista mercantil, la vinculación entre las empresas que componen el grupo se vincula por un control o dirección común para una finalidad económica, manteniendo una autonomía de carácter patrimonial. En cambio, en el plano laboral se atiende a factores como la prestación indistinta de servicios, que puede generar una obligación solidaria frente a obligaciones laborales, priorizando la protección de los derechos de los trabajadores.

Es desde la perspectiva del derecho mercantil donde puede encontrarse una noción de grupo de empresas, diciéndose en el Código de Comercio que existe un grupo cuando una sociedad ostenta o puede ostentar, directa o indirectamente, el control de otra u otras (art. 42.1). Se habla de la relación de control societario como el elemento que define al grupo de empresa y el que determina cuándo se está en presencia del mismo "como elemento delimitador que permite predicar qué sociedades forman parte del grupo, y cuáles no, pese a que pudiera existir algún tipo de relación entre ellas"[1]. Esta afirmación implica que el grupo empresarial se extiende hasta el punto en que sea posible ejercer un control societario delimitador del mismo. Más allá de ese límite, el grupo deja de existir, aunque puedan seguir concurriendo determinados vínculos como intereses económicos, inversiones o participaciones sociales en otras entidades con cierta vinculación. Por lo tanto, el elemento determinante de la existencia de un grupo de empresas es el de dominación societaria, independientemente de que en la cúspide de las sociedades aparezca una misma persona física como administrador o existan varios socios que tengan la mayoría del capital social en varias sociedades.

En relación al concepto laboral de grupo de empresas, desde la doctrina de esta rama del derecho se concibe como "un conjunto de sociedades que conservan su personalidad jurídica, y que actúan en el mercado de bienes y servicios estando organizado bajo una dirección económica unitaria"[2].

Por su parte, la jurisprudencia laboral reconoce la inexistencia de una definición específica en este ámbito, persistiendo en la actualidad un término de carácter muy general que viene a decir que se entiende por grupo de empresas, "el formado por una empresa que ejerce el control y las empresas controladas"[3]. El Tribunal Supremo indica que "el grupo de empresas, a efectos laborales, ha sido una creación jurisprudencial de la doctrina que no siempre siguió una línea uniforme, pero que hoy se encuentra sistematizada en la jurisprudencia"[4].

También indica la doctrina que "la ausencia de una regulación específica de los grupos de empresas a efectos laborales y la compleja jurisprudencia sobre la empresa de grupo basada en indicios sobre la relación entre los entes integrantes de un grupo de empresas dificulta que en la práctica se proceda a extender la responsabilidad al grupo como empresario"[5]. Esto obliga a que sean los tribunales quienes han de decidir en cada caso concreto si existen las circunstancias que justifican las condiciones que determinen la existencia de una responsabilidad solidaria a efectos laborales entre empresas de un mismo grupo.

En el ámbito laboral, aunque la definición de grupo de empresas parte de la misma idea base, el alcance de la responsabilidad no se ha correspondido con la misma determinación al reconocimiento de grupo establecido en el Código de Comercio (art. 42), o a la mera apariencia de grupo, sino que ha requerido de una serie de requisitos para que sea objeto de responsabilidad solidaria[6].

---

[1] Caba Tena, A. (2017): *El concepto de grupo de sociedades en el Derecho Español: Ausencia de un concepto concursal*. Tesis doctoral, Universidad CEU San Pablo, 2017, pág. 217-218.

[2] Ramos Quintana: *La responsabilidad laboral de los grupos de empresas*. Bomarzo, 2015; pág. 28.

[3] STS 4934/2009, 25 junio - ECLI:ES:TS:2009:4934 y art. 3.1, 3º de la Ley 10/1997, de 24 de abril, sobre derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresa de dimensión comunitaria. Aunque muchas de las sentencias citadas puedan resultar temporalmente distantes, se señala al mencionar esta primera, que la doctrina jurisprudencial de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo relevante para el objeto de este trabajo se consolidó fundamentalmente en el período analizado.

[4] STS 1710/2013, 20 marzo - ECLI:ES:TS:2013:1710.

[5] Esteban Miguel, A.: El concepto de grupo público de empresas. Extensión de la responsabilidad laboral. *LABOS Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, 3(1), 2022, pág. 118.

[6] Gómez Arbós, J.: Grupo de empresas y empresario real. *Jurisdicción social: Revista de la Comisión de lo Social de Juezas y Jueces para la Democracia*, 202, 2019, pág. 20.

El Derecho del Trabajo debe partir de la premisa de que el grupo mercantil está conformado por un conjunto de sociedades con personalidad jurídica independiente diferenciándose dos tipos de grupos de empresas a efectos laborales: los grupo lícitos y los grupos ilícitos, denominados estos últimos por la doctrina como "grupos patológicos", viniendo constituidos por "aquella concentración empresarial que abusa de la personalidad jurídica, independiente de sus miembros con la finalidad de evitar o evadir la satisfacción de las acreencias laborales"[7]. Según dispone el Tribunal Supremo, el término "grupo patológico" debe emplearse únicamente cuando la responsabilidad solidaria surge de situaciones marcadas por ocultación o fraude. En cambio, si los hechos que originan esa responsabilidad son claros, no implican intención defraudatoria ni abuso alguno, resulta más apropiado hablar de "empresa de grupo" o "empresa-grupo". Este último concepto sería más amplio o general, mientras que el grupo patológico sería un caso particular dentro de él, caracterizado específicamente por la existencia de fraude, abuso u ocultamiento frente a terceros[8].

Desde el punto de vista del derecho del trabajo, el Alto Tribunal pone de manifiesto que "el grupo de empresas a efectos laborales no es un concepto de extensión equivalente al grupo de sociedades de derecho mercantil". La existencia de un grupo en el ámbito laboral, cuyos efectos se manifiestan principalmente en la derivación de responsabilidades entre las sociedades que la componen, exige la presencia de una serie de factores referentes a la organización del trabajo[9]. Éstos, para lograr el efecto consistente en la atribución de la responsabilidad común, implican este plus o elemento adicional que la jurisprudencia ha venido estableciendo a lo largo de los años y que posibilitan la derivación de responsabilidad a otras empresas que se ubican dentro de un mismo grupo mercantil.

De forma concreta según el Tribunal Supremo, no basta con que dos o más empresas formen parte del mismo grupo para que, automáticamente, exista responsabilidad solidaria por las deudas laborales de una de ellas. Es necesario que concurran otros elementos adicionales ya que, en principio, cada empresa del grupo tiene su propio ámbito de responsabilidad, dado que son personas jurídicas independientes[10]".

El hecho de que varias empresas tengan una dirección común o unitaria no basta para que todas asuman responsabilidad por las deudas de una de ellas; ese elemento solo permite acreditar la existencia de un grupo empresarial, pero no implica automáticamente una responsabilidad compartida[11]. Tampoco determina la responsabilidad solidaria la existencia de una dirección comercial común[12] o de sociedades participadas entre sí o que varias empresas lleven a cabo una política de colaboración no implicando necesariamente la pérdida de su independencia a efectos jurídicos y laborales[13].

No determina la responsabilidad solidaria la coincidencia de algunos accionistas o socios en las empresas del grupo, toda vez que las sociedades de capital cuentan con personalidad jurídica propia e independente de la de sus socios[14]. Y tampoco se puede imponer esa responsabilidad solidaria únicamente porque el administrador único de una empresa sea también el representante legal de otra, ya que el simple hecho de coincidir en el cargo, incluso si implica una dirección unitaria, solo

[7] Ubillús Bracamonte, R. E.: Delimitación conceptual de los grupos de empresas en el Derecho del Trabajo. *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*, 48, 2015, pág. 72.

[8] SSTS 5215/2015, 20 octubre - ECLI:ES:TS:2015:5215; 4086/2017, 31 octubre - ECLI:ES:TS:2017:4086.

[9] STS 7545/2005, 3 noviembre - ECLI:ES:TS:2005:7545.

[10] SSTS 4813/2008, 10 junio - ECLI:ES:TS:2008:4813; 4934/2009, 25 junio - ECLI:ES:TS:2009:4934; 7296/2012, 23 octubre - ECLI:ES:TS:2012:7296.

[11] STS 160/2003, 20 enero - ECLI:ES:TS:2003:160.

[12] STS 7296/2012, 23 octubre - ECLI:ES:TS:2012:7296.

[13] STS 6444/1997, 29 octubre - ECLI:ES:TS:1997:6444.

[14] STSS 9505/2000, 21 diciembre - ECLI:ES:TS:2000:9505; 7545/2005, 3 noviembre - ECLI:ES:TS:2005:7545; 160/2003, 20 enero - ECLI:ES:TS:2003:160.

evidenciaría la existencia de un grupo de empresas, pero no generaría por sí mismo responsabilidad solidaria entre ellas[15].

De este modo se establece una diferencia clara entre el grupo de empresa de carácter mercantil y el de ámbito laboral. En este último, como se ha indicado es necesaria la presencia de elementos adicionales, de forma que "estos factores específicos del grupo de empresas en el ordenamiento laboral consisten en la existencia de un funcionamiento integrado de la organización de trabajo, o en la prestación de trabajo indistinta o común a las empresas del grupo, o en la búsqueda artificiosa de dispersión o elusión de responsabilidades laborales"[16]. De manera concreta, para que se produzca el efecto de responsabilidad solidaria en el grupo empresarial, se requiere un componente que el Tribunal Supremo ha identificado tradicionalmente, consistente en la concurrencia de alguno de los siguientes elementos adicionales[17]:

a) Funcionamiento unitario de las organizaciones de trabajo de las empresas del grupo: conforme establece la jurisprudencia que sirve de base a este primer elemento, aunque frente a terceros puedan diversificarse jurídicamente las distintas sociedades que pertenecen a un grupo, en el ámbito de las relaciones internas la realidad muestra que se está ante una empresa nacida del agrupamiento de otras[18]. En consecuencia procede la aplicación del principio de solidaridad, el cual descansa en la búsqueda de la realidad auténtica de los hechos más allá de los formalismos y formalidades jurídicas y ello "en aras de la seguridad jurídica y al principio de quien crea una apariencia verosímil, está obligado frente a los que de buena fe aceptan esa apariencia como una realidad, a fin de no fomentar la posible aparición de empresas ficticias que carezcan de las mínimas garantías de responsabilidad dejando a los trabajadores indefensos"[19].

b) Prestación de trabajo común, simultánea o sucesiva, a favor de las empresas del grupo: se hace referencia aquí a la prestación del trabajo de manera indistinta a las empresas que pertenecen al grupo mercantil, desempeñando sus tareas profesionales de forma común para todas ellas, ya sea al mismo tiempo (simultanea) o en distintos momentos (sucesiva). Dicha prestación de trabajo indistinto en las distintas sociedades da base suficiente para determinar la solidaridad del grupo empresarial respecto a las obligaciones laborales[20].

c) Creación de empresas aparentes sin sustento real, determinantes de una exclusión de responsabilidades laborales: la Sala de lo Social del Tribunal Supremo aborda de manera directa la problemática de las denominadas empresas aparentes o interpuestas que carecen de sustento patrimonial suficiente para responder frente a las obligaciones laborales, de este modo, se pone de manifiesto que de no establecerse un régimen de responsabilidad solidaria entre las entidades implicadas se fomentaría "la aparición de empresarios ficticios que carezcan de las mínimas garantías de responsabilidad" lo que colocaría a los trabajadores en una situación de indefensión ante supuestos incumplimientos laborales[21].

La jurisprudencia aborda con contundencia el fenómeno de creación de sociedades ficticias o aparentes con la finalidad de eludir responsabilidades laborales. El Tribunal Supremo califica

[15] STS 10324/2001, 26 diciembre - ECLI:ES:TS:2001:10324.
[16] SAN 695/2013, 25 febrero - ECLI:ES:AN:2013:695.
[17] SSTS 10324/2001, 26 diciembre - ECLI:ES:TS:2001:10324; 3647/2005, 8 junio - ECLI:ES:TS:2005:3647; STS 6523/2013, 24 septiembre - ECLI:ES:TS:2013:6523; 5507/2014, 20 noviembre - ECLI:ES:TS:2014:5507; 4297/2019, 21 noviembre - ECLI:ES:TS:2019:4297.
[18] STS 2731/1981, 6 mayo - ECLI:ES:TS:1981:2731.
[19] STS 12915/1987, 8 octubre - ECLI:ES:TS:1987:12915.
[20] STS 13415/1987, 7 diciembre - ECLI:ES:TS:1987:13415.
[21] STS 14061/1987, 3 marzo - ECLI:ES:TS:1987:14061.

tales constituciones y los contratos vinculados entre ellas como meras ficciones jurídicas, carentes de sustento económico real y orientadas a un fin prohibido en la Ley, estableciéndose que la mera ficción de creación de sociedades "por perseguir una finalidad distinta y prohibida por la Ley, ha de considerarse fraudulenta conforme al artículo 6.4 del Código Civil", determinándose la afección de las empresas del grupo mercantil a las responsabilidades que puedan derivarse de la relación laboral[22].

Así, aunque frente a terceros las sociedades integrantes de un grupo empresarial puedan mantener su individualidad jurídica, la realidad interna puede revelar una unidad empresarial material que justifique la aplicación del principio de solidaridad. Este criterio, basado en el principio de realidad, permite superar el formalismo societario para evitar que el contratante externo asuma la carga de investigar la existencia de relaciones internas opacas, ajenas a su posición y muy difíciles de descubrir[23].

d) Confusión de plantillas, confusión de patrimonios, apariencia externa de unidad empresarial y unidad de dirección: la jurisprudencia establece que deben darse estos elementos a efectos de declarar la comunicación de responsabilidad siempre y cuando el vínculo controvertido sea del ámbito laboral[24].

Esta enumeración clásica que realiza el Tribunal Supremo recoge los criterios tradicionales, sin embargo, la jurisprudencia más moderna ofrece una clasificación más afinada y operativa, que refleja cómo estos elementos se han ido aplicando con la práctica jurisprudencial. La doctrina más actual tiene su origen en la STS 4017/2013, 27 de mayo[25], diciendo algún autor que se trata ésta de una resolución de especial trascendencia, que marca un cambio radical ya que la doctrina tradicional se depura y se aclaran equívocos que se habían acumulado a lo largo de los años[26]. Esta clasificación más actual se corresponde con: el funcionamiento unitario de las organizaciones de trabajo de las empresas del grupo, manifestado en la prestación indistinta del trabajo (simultanea o sucesivamente) en favor de varias empresas del grupo; la confusión patrimonial; la unidad de caja; la utilización fraudulenta de la personalidad jurídica, con creación de la empresa aparente; y el abuso (anormal) de la dirección unitaria, con perjuicio para los derechos de los trabajadores[27].

El Tribunal Supremo concreta estos elementos, los cuales no pueden entenderse como acumulables, precisándolos de la siguiente manera[28]:

a) Funcionamiento unitario con confusión de plantillas: manifestando que la confusión de plantillas implica que el trabajador presta servicios para distintas empresas de un mismo grupo, configurándose una única relación laboral cuyo verdadero empleador es el propio grupo empresarial, situación perfectamente integrable en lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores (artículo 1.2) que califica como empresarios a las personas físicas y jurídicas, también comunidades de bienes, que reciban la prestación de servicios del trabajador.

[22] STS 15318/1988, 12 de julio - ECLI:ES:TS:1988:15318.
[23] STS 12915/1987, 8 octubre - ECLI:ES:TS:1987:12915.
[24] STS 17484/1990, 19 noviembre - ECLI:ES:TS:1990:17484.
[25] STS 4017/2013, 27 mayo - ECLI:ES:TS:2013:4017.
[26] Desdentado Daroca, E.: El empresario complejo en la jurisprudencia reciente: En especial, los grupos de empresa. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social: Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, 143, 2019; pág. 127.
[27] SSTS 4017/2013, 27 mayo - ECLI:ES:TS:2013:4017; 6523/2013, 24 septiembre - ECLI:ES:TS:2013:6523; 4297/2019, 21 noviembre - ECLI:ES:TS:2019:4297.
[28] SSTS 4139/2017, 10 noviembre - ECLI:ES:TS:2017:4139; 2132/2020, 22 junio - ECLI:ES:TS:2020:2132; 1759/2021, 4 mayo - ECLI:ES:TS:2021:1759; 1269/2022, 22 marzo - ECLI:ES:TS:2022:1269; 3442/2023, 12 julio - ECLI:ES:TS:2023:3442.

De este modo, "cuando el trabajo se presta para varias sociedades del grupo, de forma sucesiva o simultánea, mediante un trasiego indiscriminado, manteniéndose el contrato con una sola sociedad hablamos de confusión de plantillas, prestación de trabajo indiferenciada o de funcionamiento unitario de las organizaciones de trabajo"[29]. Asimismo, se habla sobre la diferenciación entre la confusión de plantillas y la cesión ilegal de trabajadores produciéndose ésta cuando de manera singularizada, un trabajador (o incluso varios trabajadores) son destacados o pasan a prestar sus servicios a una empresa del grupo distinta de la que los contrató[30].

b) En cuanto a la confusión patrimonial, se refiere al uso indistinto del patrimonio de varias sociedades, lo cual puede llevarse a cabo dentro del grupo de sociedades, pero siempre que esté claro y documentada la pertenencia común del patrimonio empresarial o la cesión de su uso, siendo éste posible incluso si los activos sociales se encuentran desordenados o mezclados físicamente, a menos que no pueda reconstruirse formalmente su separación.

Resalta la importancia de descartar como un indicio determinante para la configuración de la existencia de un grupo de empresas a efectos laborales el mero hecho de que una persona, física o jurídica, posea la mayoría de las acciones o participaciones de diversas sociedades de un mismo grupo o que exista uno o varios administradores comunes en dichas empresas, toda vez que la doctrina jurisprudencial[31] identifica la confusión patrimonial entre empresas de un mismo grupo solamente en los supuestos en los que exista una cooperación material interempresarial, "de modo tal que no sea posible distinguir entre el patrimonio de una y otras empresas del mismo grupo"[32].

c) Unidad de caja: la jurisprudencia distingue dos supuestos diferenciados, el primero referente a que la unidad de caja genere una efectiva confusión patrimonial real, esto es que exista una "promiscuidad en la gestión económica", lo que daría lugar a la posible derivación de responsabilidad entre las sociedades del grupo empresarial. El segundo viene denominado por el "cash pooling", donde la unidad de caja es solamente un mecanismo de carácter contable de gestión centralizada de tesorería, orientado a optimizar información y reducir costes, sin que exista una verdadera confusión patrimonial.

Se entiende por unidad de caja como "el control de los ingresos y gastos de las empresas del grupo, así como el pago de salarios por parte de la empresa dominante"[33]. Asimismo, se considera este elemento como el grado extremo de la confusión patrimonial que consiste en "un sistema de gestión centralizada de tesorería en los grupos de empresa, que permite ventajas de información y reducción de costes, junto con la distribución de los excesos de tesorería según las necesidades de liquidez de la empresa, incrementando así el poder de negociación con las entidades de crédito" lográndose que las distintas cuentas bancarias del grupo sean consideradas de forma conjunta y homogénea para la liquidación de los correspondientes intereses[34].

[29] Desdentado Daroca, E.: El empresario complejo en la jurisprudencia reciente: En especial, los grupos de empresa. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social: Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, 143, 2019; pág. 118.

[30] Camps Ruiz, L. M.: Grupos de sociedades: Jurisprudencia reciente y ¿reforma? de la Legislación Mercantil. *Documentación Laboral*, 104, 2015; pág. 179.

[31] STS 9365/2002, 6 marzo - ECLI:ES:TS:2002:9365.

[32] Ubillús Bracamonte, R. E.: Delimitación conceptual de los grupos de empresas en el Derecho del Trabajo. *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*, 48, 2015; pág. 66.

[33] Hernández Bejarano, E. M.: *Definición laboral de grupo de empresa y el carácter excepcional de su condición como empleador*. *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, 119, 2013; pág. 271.

[34] Barcons Casas, J. J.: La evolución de la jurisprudencia en la definición de los grupos de empresa. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 55, 2020: pág. 605.

d) Utilización fraudulenta de la personalidad: tiene lugar cuando se produce la creación de una empresa ficticia para encubrir las actividades de la empresa que realmente lleva a cabo las operaciones societarias. Este supuesto justifica la aplicación de la doctrina jurisprudencial de "levantamiento del velo", permitiendo atribuir responsabilidad a la empresa real que efectivamente controla las actividades societarias con la finalidad de revelar la verdadera estructura empresarial.

Este elemento responde a la creación de una sociedad que quiere evitar las responsabilidades en cuestiones laborales, diciendo además que "a ello responde la denominada doctrina del levantamiento del velo en los supuestos de existencia de una empresa real y otra empresa pantalla que sirve para eludir las responsabilidades sociales de la primera"[35], siendo éste el supuesto típico de los denominados grupos de empresa patológicos.

e) El uso abusivo de la dirección unitaria: este elemento genera responsabilidad dentro del grupo de empresas cuando la facultad de dirección se lleva a cabo de manera anómala ocasionando perjuicios a los trabajadores, particularmente cuando las decisiones se adoptan en exclusivo beneficio del grupo o de la empresa que ejerce la posición dominante.

Se resalta la importancia del concepto de control, ya que cuando una sociedad ejerce control sobre otra, se presume "iuris tantum" que existe una dirección unitaria ejercida por la sociedad controladora[36].

Debe tenerse en cuenta en relación a lo explicado que, a pesar de la doctrina consolidada expuesta en relación a los elementos referidos por la jurisprudencia para identificar un grupo laboral, la determinación de la extensión de la responsabilidad de las empresas que lo integran depende de cada una de las situaciones concretas que se deriven de la prueba que se haya puesto de manifiesto y valorado en cada caso, sin que pueda aplicarse un "numerus clausus" de requisitos para entender que existe dicha extensión de responsabilidad[37].

3. DE LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA

3.1. Ejemplos de responsabilidad solidaria

Con carácter previo al análisis específico de la responsabilidad solidaria en el ámbito de las empresas pertenecientes a un mismo grupo, resulta oportuno traer a colación algunos supuestos normativos en los que también se prevé este régimen de responsabilidad. La referencia a estos casos se formula únicamente a título enunciativo y con un tratamiento necesariamente somero, pues un examen detallado nos alejaría del objeto central de este estudio. Se pretende, por tanto, ofrecer una panorámica preliminar que permita situar la cuestión y contextualizar adecuadamente la posterior reflexión sobre la responsabilidad solidaria entre sociedades del mismo grupo.

La responsabilidad solidaria constituye una figura de carácter excepcional dentro de la normativa, que permite exigir a un tercero el cumplimiento de una obligación, en el presente caso, de carácter económico que inicialmente recae sobre otro sujeto.

---

[35] Esteban Miguel, A.: El concepto de grupo público de empresas. Extensión de la responsabilidad laboral. *LABOS Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, 3(1), 2022; pág. 115.

[36] Mercader Uguina, J. R.: *El desconcertante mundo de los grupos "laborales" de empresas y sus nuevas formulaciones jurisprudenciales,* en VV.AA. *Estudios sobre el futuro del Código Mercantil: libro homenaje al profesor Rafael Illescas Ortiz*, Universidad Carlos III de Madrid, 2015; pág. 489.

[37] SSTS 1710/2013, 20 marzo - ECLI:ES:TS:2013:1710; 4139/2017, 10 noviembre - ECLI:ES:TS:2017:4139

Se considera que la expresión "derivación de la acción administrativa para exigir el pago" hace referencia a "la actividad que han de realizar, en la mayoría de los casos, los órganos de recaudación, para dirigir la acción de cobro de las deudas tributarias del deudor principal hacia otro sujeto distinto, sin que aquel vea alterada su posición deudora frente a la administración acreedora"[38].

Dentro de la normativa se articulan distintos supuestos en los que se deriva la responsabilidad entre empresas por deudas frente a la Seguridad Social:

a) Sucesión de empresa: supuesto contemplado en la normativa donde la empresa sucesora respondería de forma solidaria de las deudas de la anterior empresa frente a la Seguridad Social (arts. 44.3. ET, 142.1 y 168.2 TRLGSS). Cabe destacar que el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social también establece la regulación desde el plano reglamentario de la "expedición de certificados por la Administración de la Seguridad Social que impliquen garantía de no responsabilidad para los adquirentes" poniéndose de manifiesto que este desarrollo reglamentario no se ha producido nunca, "a pesar de que sería muy útil y aumentaría la seguridad jurídica en esta materia"[39].

b) Contratas y subcontratas: el empresario principal responde solidariamente durante el tiempo fijado en la normativa con carácter solidario de las obligaciones referidas a la Seguridad Social contraídas por los contratistas y subcontratistas durante la vigencia de la contrata, estableciéndose además la responsabilidad subsidiaria del propietario de la obra o industria obligándose al pago de la deuda contraída por el contratista insolvente (arts. 42.2 ET y 168.1 TRLGSS). A este respecto se ha puesto de manifiesto la preocupación extendida entre los agentes jurídicos ante el uso de la subcontratación como un medio para eludir de manera fraudulenta las responsabilidades laborales y con la Seguridad Social[40].

c) Cesión ilegal de trabajadores: estableciéndose la responsabilidad solidaria entre la empresa cedente y cesionaria, siempre que la cesión se lleve a cabo en supuestos no permitidos por la normativa laboral (art. 43 ET), poniéndose de manifiesto que "la cesión ilegal se admite ya no solo en los supuestos en los que existe una apariencia de empresa sino también en los casos que tenga entidad real y medios propios la empresa cedente, pero quien ejerce como auténtico empleador es la empresa cesionaria"[41].

d) Empresas del mismo grupo: constituye el objeto del presente documento, siendo un aspecto de gran relevancia de análisis ya que ni el Estatuto de los Trabajadores ni el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social contienen una norma que regule la responsabilidad solidaria entre empresas por el simple hecho de pertenecer al mismo grupo empresarial, siendo por tanto en la jurisprudencia donde se desarrolla una doctrina que permite imputar dicha responsabilidad cuando concurren determinados supuestos establecidos en la misma.

La derivación de responsabilidad solidaria por deudas frente a la Seguridad Social en el marco de un determinado grupo de empresas no se articula de manera automática, sino que es fruto de un proceso administrativo mediante el cual se lleva a cabo tal atribución de responsabilidad. Este procedimiento tiene lugar con posterioridad a otro en el que, mediante la correspondiente acta

[38] Castellanos Torres, J. A.: El procedimiento de derivación de responsabilidad tributaria. *ICADE. Revista de la Facultad de Derecho*, *77*, 2009; págs. 175-176.

[39] Gala Durán, C.: Las responsabilidades en materia de seguridad social en el marco de la sucesión de empresas. *IUSLabor*, 3, 2023; pág. 85.

[40] Sánchez Terán Hernández, J. M.: La derivación de responsabilidad por deudas a la Seguridad Social en la subcontratación del sector de la construcción. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 2007; pág. 6.

[41] Sáez Lara, C.: Garantías y responsabilidades en materia salarial. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 135, 2016: pág. 352.

de liquidación e infracción, se declara en vía administrativa la existencia de la deuda frente a la Seguridad Social. Solo una vez determinada dicha deuda y ante la imposibilidad de su cobro por parte de la Seguridad Social a la empresa concreta del grupo a la cual se le imputa directamente la deuda, la Administración puede iniciar un procedimiento de derivación de responsabilidad. A continuación, se analizan los aspectos normativos más relevantes de ambos procesos administrativos.

3.2. Del procedimiento administrativo

En los dos apartados que siguen no se persigue un examen exhaustivo ni un estudio en profundidad, sino únicamente una aproximación orientada a comentar determinados actos administrativos que la Administración debe observar en este ámbito. El análisis queda limitado a los aspectos más relevantes para la materia objeto de estudio, sin entrar en cuestiones procedimentales que excederían el marco de esta investigación.

3.2.1. La declaración de responsabilidad por deudas con la Seguridad Social de la empresa deudora principal (parte 1)

De manera concreta se analizan las siguientes circunstancias propias del procedimiento administrativo para la declaración y exigencia de deudas con la Seguridad Social:

a) Actas de infracción y liquidación: constituyen la base documental a partir de la cual la Administración inicia formalmente la determinación de la responsabilidad, así como la cuantificación de las obligaciones incumplidas.

Conforme se dispone en la normativa, una vez que se han realizado las comprobaciones oportunas, si se han detectado incumplimientos, se inicia formalmente el procedimiento sancionador con el levantamiento de un acta de infracción en el que deberá constar, entre otros, los hechos constatados por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, la infracción que se impute, con expresión del precepto vulnerado, la calificación de la infracción con la graduación de la sanción, la propuesta de sanción y su cuantificación. Asimismo, en el supuesto de que exista un responsable solidario conocido, se hará constar tal circunstancia (art. 53.1 LISOS).

Dentro de la doctrina hay quien se refiere al acta de liquidación como una modalidad singular del acta de infracción, poniendo de manifiesto en relación a aquélla que se genera "cuando las deudas por cuotas a la Seguridad Social sean originadas por falta de afiliación o de alta de trabajadores en cualquiera de los regímenes del sistema de la seguridad social, diferencias de cotización por trabajadores dados de alta, derivación de la responsabilidad del sujeto obligado al pago o por aplicación indebida de las bonificaciones en las cotizaciones, prevista reglamentariamente para la financiación de las acciones formativas del subsistema de formación profesional continua"[42].

b) Resolución administrativa: una vez formuladas las oportunas alegaciones, dentro del plazo legalmente establecido, acompañadas de la prueba que se estime pertinente dirigidas al órgano competente para realizar los actos de instrucción y ordenación del expediente sancionador, así como para efectuar la propuesta de resolución por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (arts. 14.1 f), 17.1 y 18 bis del Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento general sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social.) y concluido el plazo de vista y audiencia del expediente administrativo (Artículo 33.2 del Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo), de

[42] Rodríguez Escanciano, S.: La potestad sancionadora de la Administración en el ámbito laboral. *Documentación administrativa*, 282, 2009; pág. 233.

conformidad con lo establecido en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (art. 40) se procede a dictar la oportuna resolución por parte del Jefe/a de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, la cual es susceptible de recurso de alzada (arts. 121 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre y 23 del Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo en relación con lo previsto en el art. 54 LISOS).

Dicho recurso agota la vía administrativa y contra su resolución cabría recurso contencioso-administrativo en el plazo de dos meses desde el día siguiente al de su notificación de conformidad a lo dispuesto en la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, ante el Juzgado Contencioso-Administrativo correspondiente (art. 46.1).

c) Providencia de apremio: expuesto el procedimiento administrativo por el cual se declara de la responsabilidad de una deuda frente a la Seguridad Social, cabe hacer mención a la fase de apremio por los débitos perseguidos.

Se establece en el TRLGSS (art. 38.1 y 2) que una vez transcurrido el plazo reglamentario de ingreso sin que la deuda haya sido satisfecha y adquirida firmeza en vía administrativa la reclamación de deuda o el acta de liquidación, se inicia el procedimiento de apremio mediante la emisión de la providencia de apremio por el órgano competente. Esta providencia, que identifica la deuda pendiente junto con el recargo correspondiente, constituye un título ejecutivo suficiente para que la Tesorería General de la Seguridad Social actúe con la misma fuerza que una sentencia judicial, permitiendo proceder contra los bienes y derechos del obligado al pago. La notificación de la providencia advierte que, si la deuda no se ingresa en el plazo de quince días desde su recepción o publicación, se devengarán intereses de demora y se procederá al embargo de bienes del deudor

En este mismo sentido se pronuncia la doctrina[43] indicándose que si el deudor reitera su negativa al pago "voluntario", tras haberse vencido el plazo previsto en la providencia de apremio, o después de que se haya resuelto en sentido negativo la oposición a ésta, se procederá por parte de la Tesorería General de la Seguridad Social a la ejecución directa de los bienes, derechos y créditos del deudor. De no existir bienes garantizados suficientes, mediante diligencia de embargo se procederá a incautar los bienes de los responsables del pago de la deuda[44].

Es la Ley de Enjuiciamiento Civil la que regula el orden de prelación de los bienes susceptibles de embargo procurándose tener en cuenta la mayor facilidad de su enajenación y la menor onerosidad de ésta para el ejecutado (art. 592) conectándose así con el contenido previsto en el Estatuto de los Trabajadores (art. 27).

3.2.2. De la derivación de responsabilidad a las empresas del grupo mercantil (parte 2)

Algunos aspectos que merecen su análisis en relación con este procedimiento administrativo son los siguientes:

a) Obligación de cotizar: viene reflejada expresamente en el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, obligatoria para todos los regímenes del sistema, nacerá desde el mismo momento del inicio de la correspondiente actividad siendo responsables de su cumplimiento

[43] Beneyto Calabuig, D.: El ingreso de las cuotas de Seguridad Social fuera de plazo. La reclamación de deuda y el acta de liquidación. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 2005; pág. 94.

[44] López Fuentes, R.: Artículo 34. Providencia de apremio, oposición a la misma, notificación de embargo e impugnaciones al procedimiento de apremio, en VV.AA., *Comentarios a la Ley General de la Seguridad Social*. Aranzadi, 2003a; pág. 230.

las personas físicas o jurídicas o entidades sin personalidad a las que las normas reguladoras de cada régimen impongan directamente la obligación de su ingreso, así como a los responsables solidarios, subsidiarios o sucesores "mortis causa" de aquéllos, por concurrir hechos, omisiones, negocios o acos jurídicos que determine dicha responsabilidad (arts. 18.1,2 y 3 TRLGSS).

"La obligación de cotizar es el criterio definitorio de la vertiente contributiva y el nexo común entre los diferentes regímenes que integran el brazo contributivo del Sistema, a la vez que un elemento diferenciador entre ellos"[45]. Por su parte, el Tribunal Supremo[46] pone de manifiesto que la obligación de cotizar se determina conforme a las bases definidas en la Ley (art. 19 TRLGSS), constituidas por la remuneración total que corresponda al trabajador.

El Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social establece la obligación de cotizar como un deber esencial para los sujetos responsables la cual se justifica como un elemento indispensable para garantizar la sostenibilidad del sistema. Dicha obligación puede extenderse a la figura del responsable solidario, prevista por la normativa, que permite exigir la obligación de cotizar a quienes, por su vinculación con la relación laboral, en este caso, deban responder junto con el deudor principal.

b) Dirigir el procedimiento recaudatorio contra el empresario real: el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (art. 18.4) permite dirigir el procedimiento recaudatorio frente al empleador real, aunque no figure formalmente como empresario en los contratos de trabajo, en los registros públicos o en los archivos de las entidades gestoras o servicios comunes.

De este modo, casos de impagos de deudas con la Seguridad Social podría dirigirse el procedimiento contra el verdadero empresario. Ello incluso en supuestos en los cuales el procedimiento se haya iniciado ya contra quien figure formalmente como empresario, ya que la normativa posibilita el inicio de nuevas actuaciones contra el "empresario efectivo" conforme al procedimiento establecido para los supuestos de responsabilidad solidaria (art. 12.3 del Real Decreto 1415/2004, de 11 de junio, por el que se aprueba el Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social)[47].

La derivación de responsabilidad solidaria se justifica en el sentido de que la verdadera condición del empresario no depende de la apariencia formal derivada, entre otros, del contrato de trabajo, sino de quien ejerce efectivamente las funciones de dirección, organización y control de la actividad societaria, prevaleciendo por tanto la realidad de quien dirige la actividad empresarial sobre las apariencias de tipo formal.

La jurisprudencia contencioso-administrativa del Tribunal Supremo ha interpretado la aplicación práctica de esta facultad recaudatoria. En concreto se pone de manifiesto que los supuestos de responsabilidad solidaria pueden fundarse en la constatación de una realidad económica, organizativa y patrimonial en la que el verdadero sujeto empleador es distinto del aparente. Lo decisivo es por tanto la identificación a partir de la realidad subyacente, del sujeto que ostenta materialmente la condición de empleador y, por tanto, la obligación de cotizar, permitiendo así exigir solidariamente el cumplimento de las deudas generadas, aunque no exista una vinculación contractual directa con los trabajadores[48].

[45] López Fuentes, R.: *La obligación económica de cotizar al sistema de la seguridad social*. Tesis doctoral, Universidad de Sevilla, 2003b; pág. 37.

[46] STS 2168/2020, 18 junio - ECLI:ES:TS:2020:2168.

[47] Ron-Latas, R. P.: ¿Qué hay de nuevo viejo?: Análisis macroscópico del Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto 1415/2004, de 11 de junio. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 78, 2005; pág. 57.

[48] SSTS 2482/2016, 2 junio - ECLI:ES:TS:2016:2482; 3298/2016, 8 julio - ECLI:ES:TS:2016:3298.

De este modo, el procedimiento recaudatorio frente al empresario real no se trata de una imputación de carácter automático, sino que se constituye como el camino jurídico que permite depurar la verdadera titularidad de las obligaciones frente a la Seguridad Social respetando las garantías del obligado al pago, toda vez que dicho procedimiento se desarrolla conforme a un esquema normativo estructurado.

c) Procedencia de la reclamación de deuda a los responsables solidarios: viene determinada en el texto refundido (art. 33.2, a) estableciéndose que, una vez trascurrido el plazo reglamentario establecido sin haberse ingresado las cuotas debidas, la Tesorería General de la Seguridad Social está facultada para proceder a la reclamación de la deuda en aplicación de cualquier norma con rango de Ley que no excluya la responsabilidad por deudas. De este modo, se procedería a la reclamación de la deuda al responsable solidario cuando, en atención a los datos obrantes en la Tesorería General de la Seguridad Social o comunicados por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social deba exigirse a éste el pago, exigiéndose no solamente el principal de la duda a que se extienda la responsabilidad solidaria sino también, los recargos, intereses y costas devengados hasta el momento en que se emita dicha reclamación.

Conforme ha establecido el Tribunal Supremo, la Tesorería General de la Seguridad Social, está facultada para declarar la responsabilidad solidaria de las empresas que integran un grupo, sin necesidad de reclamar simultáneamente la deuda a todas ellas ni de acudir al juez del concurso cuando alguna esté en situación de insolvencia. De este modo la declaración de responsabilidad solidaria de las empresas pertenecientes a un grupo no constituye un exceso en la potestad administrativa, sino un presupuesto imprescindible para exigir el pago a cualquiera de las sociedades solidariamente obligadas. Además, constantemente se recuerda en la jurisprudencia que la mera pertenencia a un grupo empresarial no basta para derivar la responsabilidad solidaria, sino que tal y como se ha expuesto anteriormente, es preciso acreditar la concurrencia de elementos adicionales[49].

4. CONSECUENCIAS LABORALES Y UNA VISIÓN HACIA LAS SOCIEDADES LABORALES

4.1. Aspectos generales

La derivación de responsabilidad solidaria por deudas con la Seguridad Social dentro de los grupos de empresas no constituye únicamente una cuestión meramente recaudatoria, sino que podría desplegar importantes efectos sobre las relaciones laborales dentro de la empresa o empresas afectadas.

Tanto la reclamación de una deuda por parte de la Seguridad Social como la atribución de responsabilidad solidaria a las sociedades de un grupo puede afectar directamente a la continuidad de la actividad mercantil y, por ende, a la estabilidad en el empleo. De esta forma, cuando una empresa del grupo incurre en deudas con la Seguridad Social y se deriva la responsabilidad a otras entidades vinculadas, el impacto financiero puede comprometer su liquidez para mantener la plantilla de trabajadores. Situación que se agravaría en el supuesto de que se llevara a cabo el embargo de los bienes de la empresa.

En el contexto del grupo empresarial, este riesgo se intensifica como consecuencia de la interdependencia económica y funcional existente entre las sociedades que lo integran. Las empresas del grupo suelen desarrollar su actividad mercantil con una estructura de costes ajustada a su propio volumen de negocio y adecuado a su plantilla de trabajadores. La atribución externa de una deuda imputable a otra empresa consecuencia de la derivación de responsabilidad en materia de Seguridad

[49] STS 3992/2018, 22 noviembre - ECLI:ES:TS:2018:3992.

Social no prevista con anterioridad alteraría las previsiones financieras y el equilibrio presupuestario, pudiendo comprometer, especialmente en empresas con un alto número de trabajadores, su capacidad de atender con regularidad sus obligaciones laborales. En tal supuesto, la empresa afectada no solamente vería tensionada su liquidez, sino que puede verse abocada a adoptar medias que incidan directamente en la actividad mercantil y en la estabilidad en el empleo, pese a no haber sido la empresa responsable y generadora de la deuda.

De no contar con recursos suficientes, la situación de exigencia de pago por parte de la Administración podría solucionarse a través de distintas alternativas, ya sea, entre otros, mediante líneas de crédito, ampliación de capital por parte de los socios o a través de la adquisición de instrumentos financieros específicos que permitan obtener la liquidez necesaria para atender las obligaciones esenciales de la empresa con los trabajadores.

En la práctica, la exigencia de obligaciones con la Seguridad Social o la derivación de responsabilidad podría conducir a la producción de ajustes en las plantillas de las empresas provocando, según el caso, expedientes de regulación de empleo, despidos objetivos por causas económicas o incluso extinciones de trabajo de carácter colectivo.

El acto administrativo objeto de estudio podría tener una enorme repercusión en las obligaciones laborales ordinarias y de manera concreta en lo que se refiere al pago de salarios y cotizaciones sociales. El cumplimiento de esta obligación laboral por parte de la empresa depende en gran medida de la envergadura de la deuda reclamada por parte de la Seguridad Social, en la medida en que si se trata de una cuantía que pueda afrontar la empresa obligada permitiría que ésta pueda cumplir con sus obligaciones salariales. En caso contrario, la falta de liquidez derivada del procedimiento recaudatorio puede afectar al pago de salarios y cotizaciones sociales.

Ante esta última situación entrarían en juego dos alternativas posibles con la intención de mantener la actividad empresarial y en la medida de lo posible la actividad laboral:

a) Despidos: piénsese por ejemplo el supuesto de una empresa que cuente con una amplia plantilla de trabajadores y se proceda al embargo de los depósitos bancarios de la compañía (art. 96 Real Decreto 1415/2004, de 11 de junio), dicha actuación podría comprometer al pago de los salarios de los trabajadores afectando no solo a la estabilidad económica de éstos sino también al normal desarrollo de la actividad empresarial, pudiéndose provocar perjuicios desproporcionados.

Si la empresa ante la presión económica derivada de un procedimiento reclamación de deuda por la Seguridad Social o de derivación de la misma al grupo de empresas, optara por extinguir contratos de trabajo, la causa aplicable sería la prevista en el Estatuto de los Trabajadores consistente en un despido colectivo por causas económicas (art. 51) o individual por causas objetivas (art. 52, c). En ambos casos podría decirse que se estaría ante una circunstancia fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

La causa económica procederá si el despido contribuye a la superación de una situación económica negativa mientras que las técnicas, organizativas y de producción estarían justificadas si con ellas se pretende superar las dificultades que impiden el adecuado funcionamiento de la empresa, ya sea por su posición competitiva en el mercado o por exigencias de la demanda, a través de una mejor organización de recursos[50].

[50] Fernández López, M. F.: Expedientes de regulación de empleo: Causas económicas, técnicas, organizativas y de producción. Perspectivas jurídicas. *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, 99, 2009; págs. 116-117.

El Tribunal Supremo pone de manifiesto que "habrá que atender al sometimiento de la decisión a criterios de proporcionalidad, esto es, la decisión empresarial debe ser adecuada a las circunstancias causales concurrentes poniendo el acento en la realidad de la causa y en sus efectos sobre los contratos de trabajo"[51]. En el caso objeto de estudio, la causa que justificaría el despido principalmente sería la económica indicándose por parte del Alto Tribunal que la justificación de este tipo de despido tiene que llevarse a cabo a través de tres pasos: 1º) se exigirá por parte de la empresa que se acredite la existencia de una situación económica negativa; 2º) establecer el efecto de esa situación sobre los contratos de trabajo, en la medida en que aquélla provoca la necesidad de amortización total o parcial de los puestos de trabajo; 3º) y mostrar la adecuada proporcionalidad de las medidas extintivas adoptadas para responder a esa necesidad[52].

b) Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo: cabe la posibilidad que, con el fin de mantener la plantilla de trabajadores de la empresa, se adopte la decisión de que se produzca un cambio en las condiciones pactadas en el contrato de trabajo suscrito entre la empresa y el trabajador que puede conllevar una modificación del tiempo de trabajo o afectar al sistema de remuneración y cuantía salarial.

De este modo, si la empresa pretendiera alterar condiciones esenciales de trabajo para afrontar tensiones de liquidez, debe acudir al procedimiento específico previsto en el Estatuto de los Trabajadores (art. 41), siempre y cuando existen probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Tras un análisis exhaustivo realizado a los pronunciamientos de los tribunales, se indica que "las causas económicas son aquellas que inciden sobre el resultado de la gestión empresarial, atendiendo a los ingresos y gastos y teniendo en cuenta los aspectos financieros, productivos y comerciales". En cuanto a las causas técnicas, "tienen relación con avances en materia de mecanización, automatización, información…, que será necesario incorporar a la actividad productiva para evitar su obsolescencia". Y por último las causas organizativas "son aquellas que se corresponden a la necesidad de adecuar la estructura empresarial, así como los medios personales y materiales de que dispone la empresa, a las líneas de producción que desarrolla". Por último, las razones productivas se refieren "al resultado del proceso de trabajo, a la configuración del bien o servicio producido por la empresa; a los costes y volumen de producción, para adecuarla a las exigencias del mercado impidiendo que su desajuste ponga en peligro la actuación competitiva de la empresa"[53].

Para el supuesto estudiado, la causa alegada por parte de la empresa sería de carácter económico debiéndose tener en cuenta que, según lo dispuesto por el Tribunal Supremo, a diferencia de lo que se correspondería con una simple variación empresarial, las modificaciones sustanciales deben entenderse por aquellas que sean de tal naturaleza que alteren y transformen los aspectos fundamentales de la relación laboral mientras que cuando se trata de simples modificaciones accidentales, éstas no tienen dicha condición siendo manifestaciones del poder de dirección del empresario[54].

En el caso de que no resulte viable acometer despidos ni proceder llevar a cabo modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo que permitan ajustar los costes laborales a la realidad empresarial tras la reclamación de una deuda por la Seguridad Social, el margen de maniobra se reduce drásticamente. La única salida empresarial legalmente posible en tal escenario consistiría,

[51] STS 1544/2019, 20 marzo - ECLI:ES:TS:2019:1544.
[52] STS 4425/2017, 14 noviembre - ECLI:ES:TS:2017:4425.
[53] Fraguas Madurga, L.: La modificación sustancial de condiciones de trabajo y la reforma laboral del 2012: Régimen jurídico, perspectivas y puntos críticos. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 357 2012, pp. 109-110.
[54] STS 438/2023, 8 febrero - ECLI:ES:TS:2023:438.

bien en proceder a la liquidación de la sociedad o instar un concurso de acreedores conforme a lo establecido en la Ley Concursal. En este último caso a través de un convenio o venta de unidad productiva podría continuarse de forma parcial o total con la actividad empresarial, mientras que el supuesto de la liquidación supondría el cese definitivo, con la consiguiente extinción de los contratos de trabajo y el pago ordenado de los créditos laborales de acuerdo con las disposiciones normativas.

4.2. Especial referencia a las sociedades de responsabilidad limitada laboral

En el ámbito de derivación de responsabilidad solidaria por deudas con la Seguridad Social, adquiere interés el análisis de empresas del grupo que adoptan la forma jurídica laboral. La singular configuración de este tipo societario, caracterizado por la participación de trabajadores en el capital social y su doble condición de socios y empleados, introduce elementos diferenciales que inciden de forma directa en las consecuencias de la responsabilidad exigida. Por ello, el estudio de estas entidades resulta particularmente pertinente.

La propia Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas ofrece un concepto de este tipo de empresas diciendo que son aquellas sociedades anónimas o de responsabilidad limitada que cumplan los siguientes requisitos: 1º) "al menos la mayoría del capital social sea propiedad de los trabajadores que presten en ellas servicios retribuidos de forma personal y directa, en virtud de una relación laboral por tiempo indefinido"; y 2º) "que ninguno de los socios sea titular de acciones o participaciones sociales que representen más de la tercera parte del capital social"[55].

Las sociedades laborales son sociedades de capital por su forma y también por tanto le son aplicables las normas referentes a las sociedades anónimas y limitadas, pero "se caracterizan y se diferencian de las sociedades capitalistas puras por el hecho de que se trata de una empresa societaria laboral con presencia dominante y mayoritaria de los trabajadores en el capital social"[56].

La hipótesis que se plantea en este apartado consiste en analizar cómo las obligaciones con la Seguridad Social y su derivación a empresas pertenecientes a un determinado grupo empresarial, el cual puede estar constituido en todo o en parte por sociedades de responsabilidad limitada de carácter laboral, afectaría a los socios de éstas los cuales dada las características de este tipo de empresas ostentan la condición de socios trabajadores.

El primer interrogante que se plantea consiste en determinar si ante una concreta situación de reclamación de deuda por la Administración o en su caso embargo de la liquidez con la que cuenta la empresa para afrontar el salario de los socios trabajadores podrían éstos ejercer el derecho de separación de la sociedad. Conforme lo establecido en la Ley de Sociedades Laborales este tipo de sociedades cuentan con un elemento privilegiado respecto a las causas de separación ordinaria regulada en las Sociedades de Capital (arts. 436 y ss. LSC) toda vez que según se dispone en aquélla se permite la separación del socio trabajador cuando se produzca "la pérdida de la calificación de la sociedad como laboral" (art. 16.1 de la Ley 44/2015, de 14 de octubre)[57], constituyendo ésta una

[55] La normativa permite que una sociedad laboral se constituya inicialmente por dos socios trabajadores con contrato indefinido, con igual participación en capital y derechos de voto, debiendo adecuarse al límite legal en un plazo máximo de 36 meses. Asimismo, cuando los socios sean entidades públicas, de participación mayoritariamente públicas, entidades no lucrativas o de la economía social, se admite una participación superior al límite previsto, sin alcanzar el cincuenta por ciento del capital social (art. 1.2 de Ley 44/2015, de 14 de octubre).

[56] López Gandía, J.: *Socios trabajadores y Seguridad Social,* en VV.AA. *Participación de los trabajadores en la empresa y sociedades laborales*, García Fajardo, G. Tirant lo Blanch, 2018; pág. 373.

[57] Art. 16.1 de la Ley 44/2015, de 14 de octubre. Debe tenerse en cuenta que conforme se dispone en el apartado segundo de este artículo el derecho de separación en caso de falta de distribución de dividendos previsto en el artículo 348 bis de la LSC no será de aplicación a los socios trabajadores de la sociedad laboral.

causa legal de separación por parte del socio. Esta descalificación puede producirse bien por acuerdo de los socios, en cuyo caso el derecho de separación corresponderá a los socios que no votaron a favor del acuerdo o bien por no cumplirse con las exigencias mencionadas anteriormente referidas a los requisitos necesarios para la constitución de sociedades laborales, así como la falta de dotación o dotación insuficiente o aplicación indebida de la reserva especial (arts. 15.1 y 16.1 de la Ley 44/2015, de 14 de octubre). Según dispone algún autor la causa específica que posibilita el derecho de separación de los socios en las sociedades laborales se justifica por la singularidad tipológica de este tipo de sociedades[58].

En este sentido, cabe plantearse el supuesto concreto que se daría ante una situación de dificultad económica empresarial derivada de una reclamación de deuda por parte de la Seguridad Social y sea el socio trabajador quien voluntariamente quiera separarse de la sociedad, situación que al igual que se da en cualquier socio capitalista resulta difícil de llevar a cabo ya que la regulación actual convierte el derecho de separación en un mecanismo excepcional más que una verdadera herramienta de protección del socio. Las causas legales tasadas de separación establecidas en la Ley de Sociedades de Capital (art. 346.1), al estar circunscritas a situaciones muy específicas, resulta poco frecuente que se presenten en la realidad empresarial lo que provoca que el socio se vea forzado a permanecer en la sociedad o a buscar salidas menos favorables, como en su caso, la venta negociada de sus participaciones en condiciones desfavorables.

Cabría una posibilidad de ejercer el derecho de separación que vendría determinado por la causa específica recogida en la normativa para las sociedades laborales y referida anteriormente, la cual vendría dada por la descalificación de la sociedad. Piénsese por ejemplo aquella situación donde ya se haya producido la derivación de responsabilidad a una determinada sociedad de tipo laboral que se ha constituido inicialmente por dos socios trabajadores y pasen los 36 meses fijados en la Ley de Sociedades Laborales (art. 1.2) sin que se haya incorporado un tercer socio. En este supuesto se incumpliría el requisito de que ninguno de los socios originarios sea titular de acciones o participaciones sociales que representen más de la tercera parte del capital social existiendo la consecuencia de la pérdida la calificación de "sociedad laboral" (art. 15.1 1ª) y convirtiéndose por tanto la empresa en una sociedad de capital pura, permitiendo la Ley de Sociedades Laborales (art. 16.1) la separación legal del socio trabajador.

Al margen de este supuesto específico, una eventual atribución de deuda a una sociedad laboral como la es la derivada de obligaciones con la Seguridad Social puede generar, al igual que ocurre con las sociedades de capital, serias dificultades económicas para hacer frente al pago de los salarios de los trabajadores, que en este tipo de sociedades son, además, socios de la empresa.

Con carácter general, la responsabilidad de los socios es limitada al capital aportado (arts. 1 de la Ley 44/2015, de 14 de octubre y 1 LSC), no obstante, hay determinados supuestos donde la jurisprudencia admite que pueda "levantarse el velo societario" y extenderse la responsabilidad solidaria a los administradores e incluso a los socios que hayan intervenido en actos fraudulentos.

El Tribunal Supremo afirma que el principio de buena fe debe presidir las relaciones mercantiles en orden a evitar que el abuso de la personalidad jurídica, como instrumento defraudatorio, sirva para burlar los derechos de los demás[59]. Asimismo, las sociedades mercantiles, como sujeto con personalidad jurídica propia, responden en principio por sus actos, aunque instrumentalmente actúen por medio de sus administradores. No obstante, admite que, en supuestos excepcionales como

[58] Cabañete Pozo, R.: Reestructuraciones subjetivas en las sociedades laborales: Separación y exclusión de socios. *REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos*, 126, 2017; pág. 36.

[59] STS 507/2016, 18 febrero - ECLI:ES:TS:2016:507.

infracapitalización, confusión de personalidades, dirección externa y fraude o abuso, sea procedente el "levantamiento del velo" con el fin de evitar que la autonomía societaria se utilice en perjuicio de terceros[60]. La regla general, por tanto, es respetar la personalidad jurídica de las sociedades y la limitación de responsabilidad de socios y administradores, procediendo la doctrina del "levantamiento del velo" cuando se demuestra claramente un abuso de la personalidad jurídica, existiendo múltiples situaciones que pueden justificarlo, sin una lista cerrada, pero cada tipo de caso tiene sus propios requisitos y consecuencias[61].

Cuando la Seguridad Social reclama el pago de una deuda, la empresa puede responder a al requerimiento de manera voluntaria o forzosa, siendo en este caso la providencia de apremio, como se ha indicado anteriormente, el título suficiente que permite a la Tesorería General de la Seguridad Social iniciar el cobro forzoso de una deuda, con la misma fuerza que una sentencia judicial para actuar contra los bienes y derechos de los responsables. Este hecho podría afectar a la continuidad de la sociedad laboral, pues la carga financiera puede perjudicar la viabilidad empresarial y asimismo comprometer la situación personal de los administradores, quienes conforme a la Ley de Sociedades de capital (art. 367) pueden llegar a ser declarados responsables directos si se acredita la gestión culposa o negligente.

En todo caso, al igual que ocurre con las sociedades de capital estrictamente mercantiles, el riesgo económico asumido por el socio trabajador queda circunscrito a las aportaciones realizadas al capital social, de modo que, en caso de producirse la liquidación de la sociedad, ante una situación de insolvencia económica como consecuencia de la declaración de la responsabilidad empresarial por parte de la Seguridad Social o ante una situación de embargo declarado por ésta, su responsabilidad por pasivos sobrevenidos no podría exceder del importe de su cuota de liquidación (arts. 399 LSC y 142.1 párrafo cuarto TRLGSS).

5. CONCLUSIONES

Como se ha indicado a lo largo de este trabajo, no existe en nuestro ordenamiento jurídico una regulación concreta de los grupos de empresas desde el ámbito laboral. La jurisprudencia ha sentado como doctrina que no basta con que un determinado número de empresas se integre formalmente en un mismo grupo empresarial para que de forma automática pueda derivarse la responsabilidad a las sociedades pertenecientes al grupo por deudas relacionadas con aspectos laborales, justificando esta circunstancia en que cada sociedad conserva su propia personalidad jurídica, exigiéndose la concurrencia de determinados elementos adicionales que permitan justificar la extensión de responsabilidad más allá de la empresa inicialmente obligada como responsable al pago de la deuda.

Además de estos elementos adicionales como la confusión patrimonial, la unidad de caja o la utilización fraudulenta de la personalidad jurídica para encubrir determinadas actividades societarias, podrían considerarse otra serie de indicios complementarios que refuercen la apreciación de un grupo empresarial patológico a efectos laborales. Entre ellos cabe destacar, la coincidencia sustancial en el objeto social de las sociedades pertenecientes a un mismo grupo mercantil o el desarrollo de actividades económicas prácticamente iguales o muy parecidas; la gestión de ingresos y pagos por una de las empresas del grupo; el uso compartido de instalaciones, centro de trabajo o recursos materiales entre las empresas; la coincidencia o proximidad de domicilios sociales; la utilización de datos de contacto idénticos o compartidos; el uso de una misma página web corporativa o dominios digitales vinculados, presentándose externamente como una única organización o con inclusión a los sitios web de otras empresas del grupo; la existencia de una marca e imagen corporativa común; la

[60] SSTS 7568/2010, 4 noviembre - ECLI:ES:TS:2010:7568 y 3610/2021, 5 octubre - ECLI:ES:TS:2021:3610.
[61] STS 433/2013, 3 de enero - ECLI:ES:TS:2013:433.

gestión comercial realizada desde una de las empresas del grupo; o la coincidencia significativa de proveedores y clientes. Todos estos factores, aunque no determinantes por sí solos, pueden contribuir a construir un cuadro indiciario más robusto que permita fundamentar, en determinados supuestos, la derivación de responsabilidad entre empresas de un mismo grupo y que pueden servir de complemento a los elementos adicionales consolidados en la jurisprudencia.

Esta idea es reforzada por el Tribunal Supremo ya que tal y como se ha expuesto en el presente trabajo, los elementos adicionales considerados por la jurisprudencia no constituyen una lista cerrada o "números clausus" que impliquen automáticamente proceder a la derivación de responsabilidad entre las empresas de un mismo grupo a efectos laborales. Por el contrario, se ha insistido en que debe atenderse siempre a la situación concreta de cada caso teniendo en cuenta la práctica probatoria realizada a lo largo del procedimiento administrativo y la valoración de la mima. Este aspecto otorga a los tribunales un determinado margen de flexibilidad interpretativa que permitiría aplicar la doctrina analizada a la realidad empresarial concreta, evitándose soluciones rígidas o desvinculadas del contexto fáctico del grupo empresarial.

Otro aspecto relevante a destacar proviene del procedimiento de apremio mediante el cual la Seguridad Social en supuestos de impago por parte del deudor principal o al cual ha sido derivada la responsabilidad solidaria puede proceder a la ejecución de los bienes de la empresa. En este punto resulta oportuno realizar una reflexión. Tal potestad, de marcado carácter ejecutivo, plantea serias dudas desde el punto de vista de garantías jurídicas, en la medida en que no siempre existe una resolución judicial firme que declare la deuda como exigible. Ello implica que puedan llevarse a cabo embargos en tanto la decisión judicial está todavía pendiente de iniciarse en la vía contencioso-administrativa, lo cual perjudica al principio de seguridad jurídica pudiéndose provocar consecuencias irreparables.

Esta circunstancia, lejos de proteger a los trabajadores puede tener una gran incidencia en el ámbito laboral de una empresa e incluso tener consecuencias irreparables. Piénsese por ejemplo en el supuesto en el que, ante un embargo prematuro realizado por la Seguridad Social la empresa deudora no cuenta con los medios económicos suficientes para sufragar las obligaciones salariales de los empleados lo que, en los supuestos más graves, puede comprometer seriamente la continuidad mercantil y dar lugar, entre otras consecuencias, a la extinción de los contratos de trabajo de toda la plantilla.

Ante la posibilidad de que se practique por parte de la Administración un embargo todavía pendiente la vía judicial una vez que ha finalizado el procedimiento administrativo y pueda comprometer la viabilidad del grupo empresarial y, con ello, la estabilidad de las relaciones laborales, se estima conveniente explorar otras alternativas que permitan compatibilizar el interés recaudatorio de la Seguridad Social con la preservación de la actividad empresarial. Se trataría de equilibrar de manera adecuada los intereses en juego los cuales vendrían constituidos por una parte por la tutela judicial efectiva y por otro, la protección del crédito público. Entre estas medidas cabría mencionar:

a) Suspensión de la ejecución: con efectos automáticos, si el deudor interpone recurso contencioso-administrativo, evitándose de este modo que el embargo no se practique hasta que exista una resolución judicial de carácter firme. Esta medida permitiría la paralización del embargo en tanto se dicte sentencia, evitándose que la actividad ejecutiva de la Administración pueda ser desproporcionada y pudiera causar un perjuicio irreparable en la empresa.

b) Autorización judicial previa: para el caso de que se iniciara un procedimiento judicial, una vez agotada la vía administrativa, podría establecerse la exigencia de autorización judicial para

proceder a la ejecución de embargos sobre los bienes de la empresa. Con esta medida se conseguiría someter al control judicial aquellas actuaciones administrativas que puedan tener efectos directos sobre la continuidad de la empresa y en este caso sobre la estabilidad laboral de la plantilla de trabajadores. De manera concreta el juez procedería a ponderar la proporcionalidad del embargo, evaluando si resulta imprescindible para asegurar el crédito de la Seguridad Social o si existen otras alternativas menos gravosas, como podría ser el fraccionamiento o aplazamiento de la deuda o incluso la constitución de garantías las cuales podrían ejecutarse una vez finalizado el procedimiento judicial.

c) Embargos limitados: permitiría que la Administración actuara en primer término sobre bienes que no comprometan directamente la actividad empresarial, antes que otros bienes que pueden resultar imprescindibles, como los necesarios para el cumplimiento de las obligaciones laborales básicas.

d) El embargo como medida cautelar: tendría el juez la facultad de suspender, limitar o ponderar los efectos del embargo en aquellos supuestos en los que los efectos de éste puedan comprometer la viabilidad laboral de la empresa. Las medidas cautelares actuarían como un contrapeso a la rigidez del procedimiento administrativo reforzándose la tutela judicial efectiva y contribuyendo a un modelo más respetuoso con las relaciones laborales.

Conforme a lo expuesto, todas las medidas relatadas implican en mayor o menor medida una actuación del órgano judicial. Desde una perspectiva garantista, podría resultar cuestionable que la Tesorería General de la Seguridad Social pueda proceder al embargo de bienes mediante providencia de apremio sin que medie un proceso judicial previo ni la existencia de una sentencia firme. Este mecanismo administrativo, que otorga a la providencia la misma eficacia ejecutiva que una resolución judicial, desdibujaría el principio de tutela judicial efectiva consagrado en el artículo 24 de la Constitución y debilita las garantías propias de un procedimiento contradictorio. En un Estado de Derecho, la restricción patrimonial debería quedar supeditada a un pronunciamiento judicial que constate la existencia y exigibilidad de la deuda, evitando así posibles abusos o errores administrativos y asegurando un control jurisdiccional pleno antes de adoptar medidas de ejecución forzosa sobre los bienes del deudor, y máxime cuando la viabilidad de los contratos laborales depende de la decisión unilateral de la Administración.

Por último, también cabe hacer mención al derecho de separación reconocido en la Ley, especialmente en las Sociedades Laborales de Responsabilidad Limitada, donde los trabajadores cuentan con una participación en la empresa. De este modo en la sociedad laboral se combinan dos planos jurídicos distintos: el plano societario, donde el socio cuenta en propiedad con un determinado número de participaciones o acciones y el plano laboral que se manifiesta en un contrato de trabajo celebrado con la sociedad. De este modo el cese como empleado de la sociedad laboral ya sea por baja voluntaria, despido, jubilación, etc., implica que el trabajador siga siendo socio de la empresa conservando sus participaciones sociales y convirtiéndose por lo tanto en un socio de carácter capitalista.

Conforme a la regulación actual, la baja como trabajador obliga al individuo a permanecer en la estructura societaria, aunque no forme parte de la plantilla de trabajadores. Esta situación, puede resultar incoherente con la propia naturaleza de las sociedades laborales, orientada precisamente a la participación de los trabajadores en el capital social. Por ello, cabría proponer que en las sociedades laborales la extinción de la relación contractual del socio lleve aparejada, como regla general, la pérdida de su condición de socio, procediéndose a una redistribución de sus participaciones entre el resto de los socios trabajadores que se mantienen en la plantilla de la empresa. Únicamente podría exceptuarse

esta regla en el supuesto en que el trabajador que provoca su baja manifestare expresamente su deseo de continuar como socio capitalista en la entidad mercantil, desvinculado de la dimensión laboral.

De esta forma, se conseguiría una mayor coherencia normativa entre la condición de socio y trabajador, permitiéndose una redistribución más racional de las participaciones entre quienes mantienen el compromiso laboral con la empresa.

BIBLIOGRAFÍA

Barcons Casas, J. J.: La evolución de la jurisprudencia en la definición de los grupos de empresa. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 55, 2020, pp. 591-622.

Beneyto Calabuig, D.: El ingreso de las cuotas de Seguridad Social fuera de plazo. La reclamación de deuda y el acta de liquidación. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 2005, pp. 67-98.

Caba Tena, A.: *El concepto de grupo de sociedades en el Derecho Español: Ausencia de un concepto concursal*. Tesis doctoral, Universidad CEU San Pablo, 2017.

Cabañete Pozo, R.: Reestructuraciones subjetivas en las sociedades laborales: Separación y exclusión de socios. *REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos*, 126, 2017, pp. 32-56.

Camps Ruiz, L. M.: Grupos de sociedades: Jurisprudencia reciente y ¿reforma? de la Legislación Mercantil. *Documentación Laboral*, 104, 2015, pp. 173-187.

Castellanos Torres, J. A.: El procedimiento de derivación de responsabilidad tributaria. *ICADE. Revista de la Facultad de Derecho*, *77*, 2009, pp. 165-222.

Desdentado Daroca, E.: El empresario complejo en la jurisprudencia reciente: En especial, los grupos de empresa. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social: Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, 143, 2019, pp. 107-130.

Esteban Miguel, A.: El concepto de grupo público de empresas. Extensión de la responsabilidad laboral. *LABOS Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, 3(1), 2022, pp. 96-120.

Fernández López, M. F.: Expedientes de regulación de empleo: Causas económicas, técnicas, organizativas y de producción. Perspectivas jurídicas. *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, 99, 2009, pp. 107-133.

Fraguas Madurga, L.: La modificación sustancial de condiciones de trabajo y la reforma laboral del 2012: Régimen jurídico, perspectivas y puntos críticos. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 2012, pp. 99-152.

Gala Durán, C.: Las responsabilidades en materia de seguridad social en el marco de la sucesión de empresas. *IUSLabor*, 3, 2023, pp. 82-101.

Gómez Arbós, J.: Grupo de empresas y empresario real. *Jurisdicción social: Revista de la Comisión de lo Social de Juezas y Jueces para la Democracia*, 202, 2019, pp. 16-27.

Hernández Bejarano, E. M.: *Definición laboral de grupo de empresa y el carácter excepcional de su condición como empleador*. *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, 119, 2013, pp. 261-274.

López Fuentes, R.: Artículo 34. Providencia de apremio, oposición a la misma, notificación de embargo e impugnaciones al procedimiento de apremio, en VV.AA., *Comentarios a la Ley General de la Seguridad Social*. Aranzadi, 2003a, pp. 224-232.

López Fuentes, R.: *La obligación económica de cotizar al sistema de la seguridad social*. Tesis doctoral, Universidad de Sevilla, 2003b.

López Gandía, J.que está prologado por Rafael Calvo Ortega, artífice del modelo jurídico de la Sociedad Laboral, comienza revisando la participación de los trabajadores en la empresa desde todas sus perspectivas (informativa, decisoria, económica y financiera: *Socios trabajadores y Seguridad Social,* en VV.AA. *Participación de los trabajadores en la empresa y sociedades laborales*, García Fajardo, G. Tirant lo Blanch, 2018, pp. 355-395.

Mercader Uguina, J. R.: *El desconcertante mundo de los grupos "laborales" de empresas y sus nuevas formulaciones jurisprudenciales,* en VV.AA. *Estudios sobre el futuro del Código Mercantil: libro homenaje al profesor Rafael Illescas Ortiz*, Universidad Carlos III de Madrid, 2015, pp. 483-498.

Ramos Quintana, M. I.: *La responsabilidad laboral de los grupos de empresas*. Bomarzo, 2015.

Rodríguez Escanciano, S.: La potestad sancionadora de la Administración en el ámbito laboral. *Documentación administrativa*, 282, 2009, pp. 199-239.

Ron-Latas, R. P.: ¿Qué hay de nuevo viejo?: Análisis macroscópico del Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto 1415/2004, de 11 de junio. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 78, 2005, pp. 43-68.

Sáez Lara, C.: Garantías y responsabilidades en materia salarial. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 135, 2016, pp. 345-369.

Sánchez Terán Hernández, J. M.: La derivación de responsabilidad por deudas a la Seguridad Social en la subcontratación del sector de la construcción. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 2007, pp. 3-42.

Ubillús Bracamonte, R. E.: Delimitación conceptual de los grupos de empresas en el Derecho del Trabajo. *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*, 48, 2015, pp. 13-78.