

## CONSULTORIO LABORAL

### GRUPO DE EMPRESAS

**i** Gestiono un grupo de empresas, tengo que comunicar varios despidos objetivos individuales y no sé si en la carta de despido tengo que poner los datos de las otras empresas del grupo; un grupo de empresas supone la responsabilidad solidaria de todos en materia laboral?

En nuestro ordenamiento jurídico rige el principio general de independencia y no comunicación de responsabilidades entre las sociedades que forman el grupo, sobre la base de que los vínculos accionariales o de gestión, no alteran la consideración de las sociedades como entidades autónomas o separadas dotadas de personalidad jurídica propia y responsables limitadamente en el ámbito de su actuación, no bastando que dos o más empresas pertenezcan al mismo grupo empresarial o que una de ellas tenga acciones en otra u otras y lleven a cabo una política económica de colaboración, para que se derive, de forma automática y directa, la existencia de una responsabilidad solidaria en las obligaciones contraídas con los trabajadores de todas ellas, sino que para que pueda nacer la citada responsabilidad solidaria es necesario que el grupo de empresas haya actuado en fraude de ley, haciendo utilización abusiva de la personalidad jurídica independiente de cada una de las empresas en perjuicio de los trabajadores.

La jurisprudencia del Tribunal Supremo requiere la existencia de alguna de las notas siguientes: el funcionamiento unitario de las organizaciones de trabajo de las empresas del grupo, manifestado en la prestación indistinta de trabajo—simultánea o sucesivamente—en favor de varias de las empresas del grupo; la confusión patrimonial; la unidad de caja; la utilización fraudulenta de la personalidad jurídica, con creación de la empresa «aparente»; y el uso abusivo (anormal) de la dirección unitaria, con perjuicio para los derechos de los trabajadores. Si no existe grupo de empresas a efectos laborales, no es preciso que en la carta en la que se le comunica al trabajador la extinción de su contrato por causas objetivas, se haga constar dato económico, organizativo o productivo alguno referido a empresa distinta.

**i** **CATARINA CAPEÁNS AMENEDO** es letrada del departamento laboral de Iglesias Abogados.

# Galejobs, el portal de empleo cien por cien gallego

**o** La web creada por tres emprendedoras cuenta ya con más de 15.000 candidatos y ha gestionado más de **1.200 ofertas de trabajo** en dos años

**o** **Luisa López**

Galejobs es un portal de empleo cien por cien gallego que nació hace dos años por la iniciativa decidida de tres emprendedoras, María Hermo, Judit Garrós y Noelia Amado. Las tres fundaron la empresa con el objetivo de crear una comunidad de talento gallego y poner en valor la marca Galicia. «A idea do proxecto naceu por inconvencimento. No meu caso, levaba anos traballando en recursos humanos de grandes e medianas empresas e tiña a sensación de que as cousas se podían facer doutro xeito. Galejobs achégase ás empresas mirándoas aos ollos e tratando de entender a súa realidade, problemáticas e necesidades. Esta é outra das cousas que creo que nos diferencia: fuximos da imaxe de executivos engratados e entaxados. Tratamos de amosar que se pode traballar doutra forma, implicarse e manchar as mans nese traballo ata acabar de sentir a súa empresa coma propia», apunta María Hermo.

La compañía ofrece un espacio gratuito de comunicación tanto para ofertantes como demandantes de empleo. Además, la firma creada como consultora de recursos humanos y formación, pres-



Las tres emprendedoras tenían experiencia en recursos humanos.

ta un servicio premium a todas aquellas empresas que necesitan externalizar sus procesos de selección, evaluación de desempeño, planes de formación... Reconocido como el «infojobs gallego», Galejobs ha conseguido en solo un año que sean ya cientos de empresas—tanto gallegas como de ámbito nacional—las que se benefician de las ventajas del portal. Las cifras hablan por sí solas. «Comenzamos cunha web baleira de empre-

sas e candidatos/as e, en menos de dous anos, podemos dicir que 500 empresas teñen confiado en nós. Isto trouxo unhas 1.200 ofertas para os nosos máis de 15.000 candidatos. Para nós, é moi gratificante sobre todo polas valoracións dos usuarios», cuenta Noelia Amado.

La franja de edad más habitual entre los usuarios es la de 25-34 años, lo que supone casi la mitad de las personas que acuden a Galejobs. Además, el 65,5 % de las per-

sonas que visitan el portal son mujeres, aunque los perfiles a los que se dirige la firma son muy variados. Así lo cuenta Judit Garrós: «Temos dúas partes, o que nos piden para os procesos de selección e no que falamos directamente cas empresas e os perfís máis habituais na web. A principal diferenza é que nos procesos de selección piden un tipo de perfil moi técnico, altamente cualificado e que as mesmas empresas non son quen de atopar. Mentres que na web se publican todo tipo de perfís, tanto moi cualificados coma becas e prácticas nas que non se require experiencia. En canto a sectores, podemos dicir que vemos moita oferta de comercial e no eido da hostalería. Tamén hai cada vez máis postos do sector TIC», argumenta.

### VISIÓN EXTERNA

En opinión de sus fundadoras, lo mejor de Galejobs «**ver que axudas á xente que perdera a esperanza e que botas unha man aos pequenos empresarios que precisan dunha visión externa do seu proxecto**». En su primer año de vida, la empresa ha sido reconocida con el premio Paraugas 2016 a la práctica de la comunicación RSE que otorga el Clúster de la Comunicación de Galicia.

## CONSULTORIO EMPRESARIAL

### LOS SOCIOS Y LA DISTRIBUCIÓN DE BENEFICIOS

Efectivamente, la situación descrita es muy frecuente, dando lugar a conflictos entre los socios, nacidos de conductas de los mayoritarios que, en algunos supuestos, pueden calificarse de abusivas. En definitiva, se trata de supuestos que han venido calificándose ilustrativamente como atesoramiento, aludiendo a una retención injustificada de recursos en la sociedad en perjuicio de los socios, titulares del derecho a participar en el reparto de las ganancias.

A fin de intentar dar una solución a estos supuestos, se incluyó en la Ley de Sociedades de Capital (LSC, artículo 348 bis), cuya vigencia ha estado largamente en suspenso hasta el pasado 31 de diciembre del 2016, debido a la inoportunidad coyuntural de una norma que—en plena crisis eco-

**i** Soy socio con una pequeña participación en una SL, y desde hace años, a pesar de que la sociedad tiene beneficios, no recibo ni un céntimo. Los administradores y socios mayoritarios alegan que la empresa debe mantener un nivel de reservas y liquidez que desaconseja el reparto de beneficios ¿Dispongo de algún mecanismo para defender mi derecho a los beneficios?

nómica—imponía el reparto de beneficios, y el consiguiente adelgazamiento de los recursos propios de las empresas. El día 1 de enero del 2017 ha entrado en vigor, resultando plenamente aplicable desde tal fecha.

Tal norma permite al socio damnificado ejercitar el derecho de separación y, con ello, abandonar la sociedad obligando a esta última a adquirir su participación por un valor razonable determinado de común acuerdo o, en su defecto, fijado por un experto independiente nombrado por el Re-

gistro Mercantil. No obstante, han de concurrir una serie de requisitos para que el socio pueda hacer efectivo tal derecho de separación:

- 1)- Que la junta general no acuerde la distribución como dividendos, al menos, un tercio de los beneficios propios de la actividad ordinaria, obtenidos durante el ejercicio anterior que sean legalmente repartibles. Siempre teniendo en cuenta que tal derecho se limita a partir del quinto ejercicio a contar desde la inscripción de la sociedad en el Registro Mercantil.
- 2)- Que el socio damnificado ha-

ya votado a favor del reparto de los beneficios de la sociedad.

3)- Que el socio ejerza el derecho de separación en el plazo de un mes desde la fecha de celebración de la respectiva junta general.

4)- Que la sociedad no sea cotizada.

En conclusión, el mecanismo comentado supone, objetivamente, una protección del socio minoritario frente a los abusos de la mayoría, cuya interpretación presenta no pocas dudas, pero que habrá de ser tenido muy en cuenta por sociedades, administradores y socios mayoritarios por sus graves consecuencias.

**i** **CARUNCHO, TOMÉ & JUDEL**. Abogados y asesores fiscales. Miembro de HISPAAJURIS. [www.caruncho-tome-judel.es](http://www.caruncho-tome-judel.es)