

LA CONTRATACIÓN EXTERNA DE SERVICIOS COMO LESIÓN DEL DERECHO DE HUELGA (Sobre la STS de 11 de Febrero del 2015)



En una reciente sentencia en la que ha resuelto el recurso de casación presentado contra la sentencia de la Sala de lo Social la Audiencia Nacional de 29 de julio del 2013, la Sala IV del Tribunal Supremo ha sentado una importante doctrina sobre el alcance del derecho de huelga y la posibilidad de lesionarlo, que, sin duda, va a ser objeto de atención y controversia, por cuanto viene a entender que la contratación de servicios por parte de una empresa a otra con el propósito de minimizar los efectos de una huelga convocada resulta lesiva del derecho de huelga, con las consecuencias que, en orden al resarcimiento de responsabilidades, de ello se derivan.

Sintéticamente, los hechos que han dado lugar al pronunciamiento judicial que comentamos, fueron los siguientes:

- Como consecuencia del proceso de despidos llevado a cabo en la empresa "EP" y que había afectado a 92 trabajadores, el Comité de Empresa y la Federación Estatal de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras convocaron una huelga en los centros de trabajo de Madrid y Barcelona para los días 13, 14, 15, 19, 20, 21, 22, 23, 26 y 27 de Diciembre del 2012, durante toda la jornada laboral.

- La huelga tuvo lugar los días 13, 14, 15, 19, 20, 21 y 22 meritados, habiendo sido secundada por la totalidad de la plantilla de ambos centros de trabajo, de suerte que se paralizó la actividad de impresión que venía siendo realizada por la empresa "PR", participada y controlada por "EP", de cuyo mismo grupo empresarial formaba parte.

- Ello no obstante, los periódicos del grupo se imprimieron y distribuyeron en los diferentes puntos de venta con normalidad, pues la impresión de los periódicos fue contratada con varias empresas cuya actividad era la impresión, publicación y difusión por cuenta propia o ajena de diarios y publicaciones periódicas.

- El Comité de Empresa de los centros de trabajo denunció este hecho ante la Inspección de Trabajo, al considerar que se había vulnerado el derecho de huelga de los trabajadores.

- Por la representación de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO se presentó, a continuación, demanda de tutela de derechos fundamentales, en la que solicitó se declarase la vulneración de los derechos de libertad sindical y de huelga y se condenase a las empresas responsables de estas vulneraciones al pago de indemnizaciones y de las cotizaciones de Seguridad Social

de todos los trabajadores que participaron en la huelga y al pago de una indemnización de 100.000 euros al Sindicato convocante de la huelga por los daños morales padecidos. La Audiencia Nacional desestimó la demanda y frente a su sentencia los demandantes recurrieron en casación ante el Tribunal Supremo, recurso que la sentencia que comentamos resuelve.

Partiendo de esta narración de hechos, el debate jurídico parece claro: la principal cuestión que el Alto Tribunal tiene que dilucidar es si resulta o no contrario a la libertad sindical y al derecho de huelga la conducta de las empresas demandadas, consistente en contratar con empresas cuya actividad principal es la impresión, la impresión de los periódicos “EP” y el “AA”, que realizaba siempre la empresa PR, durante los días en los que la totalidad de los trabajadores de la plantilla de ésta última estaban en huelga, habiéndose impreso y distribuido durante dichos días la totalidad de los periódicos de las citadas empresas editoras. “Se trata – en los términos de la sentencia- de resolver si la acción de un tercero -en este supuesto las tres empresas editoras de los diarios anteriormente consignados- consistente en contratar con otras empresas la actividad de impresión de los diarios, que tenían contratada con “PR”, durante los días en que su plantilla estuvo en huelga, supone vulneración de los derechos de libertad sindical y de huelga”.

La sentencia, que estima parcialmente el recurso, luego veremos en qué términos, parte en su análisis del caso de un prolijo examen de la última jurisprudencia, constitucional y ordinaria sobre huelga, deteniéndose en analizar las distintas circunstancias que, en opinión de la misma, pueden resultar conculcadoras del derecho de huelga, a saber: el esquirolaje interno (STC 123/1992 y STC 33/2011), el esquirolaje tecnológico (STS 5 de Diciembre de 2012) y la rescisión por parte de una empresa principal de la contrata con la empresa contratista cuyos trabajadores ejercían el derecho de huelga (STC 75/2010).

Al amparo, sobre todo, de la doctrina contenida en esta última sentencia, que concluye la existencia de una vulneración del derecho de huelga por quien no es titular de la relación de trabajo de los trabajadores huelguistas, la sentencia examinada concluye asimismo que la conducta de las empresas editoras demandadas ha vulnerado los derechos de libertad sindical y de huelga de los trabajadores de “PR”. En efecto, “si bien es cierto – dice el Alto Tribunal- que dichas entidades mercantiles no mantienen relación directa con los trabajadores huelguistas, ya que estos prestan sus servicios a PR, en virtud de contratos de trabajo suscritos con la citada empresa, no es menos cierto que la actuación de dichas empresas, consistente en contratar con otras empresas la impresión de sus publicaciones durante los días en los que los trabajadores de “PR” estuvieron de huelga, ha incidido seriamente en los efectos y repercusiones de la huelga”.

Para corroborar esta conclusión ya alcanzada, la empresa se sirve de una segunda línea argumental, que pasa por recordar la doctrina sentada por la propia Sala IV del Tribunal Supremo en su pronunciamiento de 27 de mayo de 2013, sobre el concepto jurídico de grupo de empresa y los efectos que la existencia del mismo puede tener en el ámbito laboral. Doctrina que acepta la regla general de la responsabilidad separada de las sociedades que integran un grupo pero recuerda que se admite la trascendencia laboral del grupo en determinados supuestos cuando va acompañada de elementos adicionales cualificadores (dirección única, plantilla indistinta, caja única o patrimonio común).

Pues bien, según el Tribunal Supremo, en el caso que nos ocupa, si bien el Grupo Editorial es claramente un grupo mercantil y no laboral de empresas, y, en consecuencia, con responsabilidades societarias separadas, concurren en el mismo las circunstancias de que “EP” cuenta con el 100% del capital social de “PR” y actúa como administrador único de ésta, siendo, además, el GRUPO el principal cliente de “PR”, en un porcentaje que supera el 70 %, hechos de los que el Tribunal colige la existencia de responsabilidad de las empresas editoras, integrantes del Grupo, respecto a la incidencia que en el ejercicio del derecho de huelga por parte de los trabajadores de “PR” ha tenido su contratación con determinadas empresas de la impresión de los diarios durante los días de huelga. Es decir, la sentencia concluye que la decisión de las distintas sociedades propietarias de los periódicos del Grupo Editorial, propietario y administrador de “PR”, de encargar a otras

empresas impresoras la publicación de sus cabeceras durante los días de duración de la huelga, supuso una violación de los derechos de huelga y libertad sindical de los trabajadores afectados y del sindicato convocante, por las complejas relaciones existentes entre las empresas del grupo, su actuación coordinada e incidencia recíproca, razón por la cual condena solidariamente a las empresas codemandadas.

Sentado el que se ha producido una violación de los derechos fundamentales invocados, el Tribunal Supremo analiza las reclamaciones de indemnización tanto de los trabajadores que secundaron la huelga como del sindicato Comisiones Obreras. Por lo que se refiera a las primeras, comoquiera que la demanda no cumple las exigencias legales (art. 179.3 LJS) y jurisprudenciales requeridas para el reconocimiento de las indemnizaciones, concretamente, no identifica los destinatarios de la indemnización ni fija la cantidad concreta que a cada uno corresponde, rechaza la petición. Por el contrario, concede a Comisiones Obreras la indemnización de 100.000 euros reclamada, pues entiende que, en este caso, el demandante ha proporcionado los datos necesarios para la fijación de la indemnización, acudiendo acertadamente como criterio orientativo al efecto al art. 8.10 de la LISOS, que califica como falta muy grave este comportamiento y al correlativo art. 40.1 c), que establece la cuantía de la sanción.

Como apuntábamos al principio, la sentencia comentada resulta novedosa e importante, pues con el propósito de tutelar el derecho de huelga supera el ámbito de las relaciones laborales para analizar y enjuiciar las relaciones mercantiles establecidas entre diversas empresas. Repárese en que si las conclusiones a las que el Tribunal Supremo llega se hubieran fundamentado en la actuación fraudulenta del Grupo Editorial, estaríamos ante un supuesto más de levantamiento del velo, si bien que ahora referido a las relaciones colectivas de trabajo, pero las vinculaciones existentes entre las empresas del grupo y su actuación coordinada es, en la economía de la sentencia, un argumento a mayor abundamiento, en el que el Tribunal Supremo se introduce tras haber constatado ya, por el sólo hecho de la contratación mercantil entre las empresas, la vulneración de los derechos a la libertad sindical y a la huelga.

Esta comunicación es parte de una selección de las noticias y normativa que se han considerado relevantes sobre los temas de referencia y no pretende ser una recopilación exhaustiva de todas las novedades del período.

La información de esta página no constituye asesoramiento jurídico en ningún campo de nuestra actuación profesional.

En la confianza estos comentarios sean de utilidad, si tienen cualquier duda sobre la información aquí reflejada póngase en contacto con oleartabogados@oleartabogados.com y en breve nos pondremos en contacto con Vdes.