

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO ÍNDICE O NO DE LA EXISTENCIA DE UN GRUPO DE EMPRESA (COMENTARIO DE LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL 121/2004 DE 12 DE JULIO)

M^a Purificación García Miguélez

Becaria del Departamento de Derecho del Trabajo de la Universidad de León

La sentencia a continuación analizada versa sobre un despido objetivo por circunstancias económicas. No obstante, la reflexión se va a centrar en un aspecto colateral, como es el referido a la pretensión del trabajador de demostrar que la empresa en la cual prestaba servicios pertenecía a un grupo y la repercusión que ello pueda tener frente al despido practicado.

Prescindiendo de los antecedentes de hecho, una de las cuestiones claves que se suscita queda situada en los mecanismos destinados a evidenciar la existencia de un grupo de empresas, para luego aplicarle la responsabilidad correspondiente, si es que la hubiera.

Se trata, por tanto, de encontrar los elementos que permitan aplicar la denominada “*teoría del levantamiento del velo*”, de conformidad con la cual “no es suficiente que concurra el mero hecho de que dos o más empresas pertenezcan al mismo grupo empresarial para derivar de ello, sin más, una responsabilidad solidaria respecto de las obligaciones contraídas por una de ellas con sus propios trabajadores, sino que es necesaria, además, la presencia de elementos adicionales”; entre otros, y de manera principal: funcionamiento unitario de las organizaciones de trabajo, prestación laboral común, de manera simultánea o sucesiva en varias de ellas, creación de unidades productivas reales para determinar la exclusión de responsabilidades y, sobre todo, confusión de plantilla y de patrimonio (caja única) y unidad de dirección¹.

Algunos autores añaden otros, y apuntan en concreto a la negociación colectiva como uno de ellos, máxime cuando media una dinámica de trabajo con características similares y una conexión funcional evidente de unas empresas con otras. No importa tanto si la relación detectada lo es de coordinación (grupos horizontales –unidad de dirección–) o de subordinación (grupos verticales), pues “tales vinculaciones no comportan necesariamente la pérdida de la independencia de las empresas a efectos jurídicos laborales”; a la postre lo definitivo, es decir la forma de organización, no sería el único elemento determinante para concretar si media responsabilidad solidaria entre las empresas del grupo a efectos laborales –movilidad funcional o geográfica, reubicación del actor en otra de las empresas del grupo–; importaría también analizar qué convenio es de aplicación a cada una de las implicadas y ver si concurren los requisitos necesarios en cuanto a categoría profesional, condiciones de trabajo, etc.

¹ Numerosas sentencias. Entre otras: STS 9 mayo de 1990 (Ar. 3983), STS 30 enero 1993 (Ar.233), STS 26 enero 1998 (Ar. 1062), STS 26 diciembre 2001 (Ar. 5292).

A falta de mención alguna al respecto ni en suplicación o en amparo, cabe pensar que en este caso el convenio de aplicación vendría dado por la actividad –óptica–, y convertiría la tarea en sífíca, habida cuenta que remitiría, por cuanto hace a la empresa Leader SA, al convenio nacional de construcción –de aplicación poco probable–, o al autonómico de comercio de farmacia y servicios ópticos, como posibilidades más frecuentes; pero la complejidad sólo acabaría de comenzar, pues en el resto de las empresas habrían de entrar en juego los respectivos convenios estatales, autonómicos o provinciales, incluso alguno extraestatutario o de otro sector (recuérdese cómo una de ellas se dedica en exclusiva a llevar la contabilidad del resto). Por tanto, se estaría ante una pluralidad de convenios a aplicar, *a priori* “índice muy significativo” de que “el grupo no existe a efectos laborales”, pero tampoco concluyente, pues la jurisprudencia enseña cómo, a pesar de la aplicación de convenios diferenciados, no puede ser obstáculo definitivo para que las empresas puedan considerarse laboralmente integradas en un grupo (distinto sería el supuesto de las absorbidas que actúan como filiales de la principal)².

Así lo demuestran el siguiente elenco seleccionado:

En un primer supuesto, un despido por causas económicas es declarado procedente al considerar que existe grupo de empresas, teniendo en cuenta las pérdidas globales, esto es, la situación conjunta de las mismas, y ello a pesar de la aplicación de convenios distintos en el grupo (de la lana y del agua en concreto), evidenciando cómo la presencia de distintos convenios no enerva la posibilidad de apreciar la existencia de un grupo de empresas a efectos laborales³.

En otro segundo, y en unificación de doctrina, se da un salto de calidad, en tanto la presencia de distintos convenios ya no sólo aparece como un obstáculo, sino que sirve como aglutinante en orden a defender la necesidad de un solo convenio para el grupo, apareciendo así la negociación colectiva como criterio unificador. En concreto, se solicitaba la aplicación a una de las empresas de un grupo de un convenio distinto al que se venía aplicando (oficinas y despachos) en vez del general del grupo (de la madera), y se niega tal pretensión, primando este último por corresponderse con la actividad principal del mismo, y al existir características de interdependencia que le confieren homogeneidad⁴.

Finalmente, y ante una situación de conflicto colectivo, en esta ocasión impugnación de convenio por cuestiones de legitimación, se considera indebidamente excluido de la mesa de negociación de un convenio de grupo al comité intercentros de una de las empresas que hasta ese momento venía rigiéndose por otro distinto⁵, entendiéndose que tal precedente no se “acomoda a los criterios legales y jurisprudenciales establecidos sobre la materia”; a saber, si se trata de un verdadero grupo de empresas y se negocia para él, no cabe exclusiones en atención a precedentes negociales⁶.

2 MARTINEZ GIRÓN, J et al.: La Negociación Colectiva en los grupos de empresas: Procedimientos de negociación y experiencias negociales, Madrid (Subdirección General de Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales), 2003, p. 21.

3 STSJ Comunidad Valenciana 27 abril 2004 (Ar. 11632), ATSJ Comunidad Valenciana 13 mayo 2004 (Ar. 3271).

4 STSJ Galicia 6 febrero 2004.

5 STS 14 junio 1999, que aplica un criterio mixto en las reglas de legitimación para negociar convenios colectivos, esto es, aplica las reglas de legitimación de convenios empresariales a la parte empresarial y las reglas de legitimación de los convenios supraempresariales a la representación de los trabajadores, si bien hay que mencionar que con anterioridad a estas sentencias la jurisprudencia ha oscilado entre las reglas de legitimación de los convenios supraempresariales (entre otras, SS.TS 21 junio de 1996, 4 febrero 1998), y las referidas a los convenios empresariales (entre otras, SS.TS 27 abril y 30 octubre 1995).

6 STS 18 mayo 2004, (Ar.4521).

Respecto del otro aspecto sometido a análisis, y una vez establecidas las condiciones y posibles circunstancias en que se puede dar –con la salvedad de que la casuística es amplia– la responsabilidad solidaria a efectos laborales –recolocación del trabajador, movilidad funcional geográfica, etc.–, la jurisprudencia⁷ no duda en reconocerlo; el problema comenzará donde acaba el anterior discurso: de existir un convenio de grupo, ninguna dificultad aparecerá, pero *¿quid* si existieran varios? ¿La alternativa única pasaría –en los supuestos de despido como el enjuiciado– por la aplicación del art. 52c) ET, o cabría acudir analógicamente a los mayores compromisos derivados del art. 51 ET?; y, en todo caso, ¿con qué convenio operar?

⁷ Entre otras, STSJ País Vasco 17 diciembre 2003 (Ar. 74517), STSJ Comunidad Valenciana 23 enero 2004 (Ar. 1592), STSJ Madrid 8 Marzo 2004 (Ar. 381), STSJ Castilla y León 23 marzo 2005 (Ar. 89275).