

Despidos colectivos en grupos de empresas (caso Coca-Cola Iberian Partners, SAN 12-6-14, Proc. 79/2014)

Carolina San Martín Mazzucconi

*Consejera Académica de Gómez-Acebo & Pombo
Profesora Titular de la Universidad Rey Juan Carlos*

Aproximadamente un tercio de los despidos colectivos que llegan a los Tribunales, tienen lugar en el seno de grupos de empresas. Cuando ello sucede, surgen dudas sobre la debida conformación de la comisión negociadora y la información que hay que aportar al período de consultas; dudas los órganos judiciales van solventando a medida que se les plantean.

El último ejemplo significativo lo tenemos en la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional relativa al caso Coca-Cola Iberian Partners, en la que encontramos un análisis exhaustivo de la figura del grupo de empresas, así como una toma de postura novedosa de este Tribunal, que matiza lo que había venido sosteniendo hasta ahora.

A estos efectos, son hechos relevantes del caso, resumidamente, el que diversas empresas embotelladoras independientes acordaran integrar un grupo, que se constituyó como embotellador único en la península. Seguidamente, se puso en marcha un despido colectivo por causa organizativa y productiva, alegando la existencia de puestos de trabajo excedentes. Se llevó a cabo un único período de consultas para el conjunto del grupo, admitiéndose en ese momento que este último lo era "a efectos laborales" -también denominado "grupo patológico"-; es decir, que reconocía ser una empleadora unitaria a pesar revestir forma de

empresas independientes agrupadas. Esto permitiría la negociación global y no mediante múltiples comisiones en cada una de las empresas que lo componían, además de comportar lazos de responsabilidad solidaria entre todas ellas.

La Audiencia Nacional anula el despido por diversos motivos, siendo uno de ellos la ausencia de buena fe negociadora derivada del hecho de que la nueva empleadora (el grupo patológico), se presentara sorpresivamente como tal ante los trabajadores para efectuar el despido colectivo, habiendo omitido las previas obligaciones informativas que exige la legislación laboral en todo proceso de sucesión de empresas.

Identificación del grupo de empresas patológico

El grupo de empresas definido en el art. 42.1 del Código de Comercio se convierte en patológico a efectos laborales cuando esconde la existencia de un empleador único. En este sentido, el Tribunal Supremo mantiene que no todo grupo mercantil es patológico, pues "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 obligaciones contraídas por una de ellas con sus propios trabajadores, sino que es necesaria, además, la presencia de elementos adicionales"¹.

¹ STS 30-1-90 (RJ 1990/233).

La vigente doctrina jurisprudencial² identifica esos elementos adicionales, siendo suficiente con que concurra alguno de ellos:

- a) Confusión de plantillas, manifestada en la prestación indistinta de trabajo, simultánea o sucesivamente, a favor de varias de las empresas del grupo, por parte de un número significativo de trabajadores.
- b) Confusión patrimonial, de modo que las operaciones intragrupo no se contabilizan con arreglo a su valor razonable.
- c) Unidad de caja, entendida como promiscuidad en el uso de fondos carente de una contabilización separada.
- d) Utilización fraudulenta de la personalidad jurídica, con creación de una empresa "aparente"³.
- e) Uso abusivo de la dirección unitaria, con perjuicio para los derechos de los trabajadores⁴.

Pues bien, en el caso de Coca-Cola Iberian Partners, la Audiencia Nacional aprecia la concurrencia de casi todos estos elementos, lo que le permite concluir que se trata de un grupo de empresas patológico, que tiene la condición de empresario solidario de los trabajadores del conjunto del mismo junto con sus empresas filiales.

Despido colectivo en grupo patológico

Tanto el Tribunal Supremo como la Audiencia Nacional afirman que, sobre la base del ordenamiento comunitario y nacional, el despido colectivo ha de negociarse en el ámbito de la empresa y no del grupo mercantil⁵. Por tanto, sólo si este último fuera un grupo patológico sería posible que promoviera un despido en su ámbito, pues al fin y al cabo se trata de una realidad empresarial unitaria a efectos laborales.

Esta situación ha venido dando lugar a una situación paradójica que se repite en el caso de Coca-Cola Iberian Partners: es el propio grupo, interesado en una negociación conjunta, el que se identifica como patológico, lo que supone, de algún modo, reconocer la ilicitud de su composición, pues encubre la existencia de una única empresa que pretende diluir sus responsabilidades.

Pero en esta ocasión la Audiencia Nacional introduce un matiz importante, que cambia las cosas. Aclara que la institución del grupo patológico, asentada en la idea de la utilización fraudulenta de la figura, no puede constituir una opción a disposición de las empresas incumplidoras para su propio beneficio. Sobre la base de esta premisa, fija el siguiente criterio: para que el despido colectivo pueda negociarse en el ámbito de un grupo, no basta con que sea patológico, sino que esta condición ha de ser previamente reconocida por todas las partes de la negociación. Ello ocurre, por ejemplo, cuando los representantes de los trabajadores aceptan la negociación en dicho ámbito o cuando ya existen sentencias firmes que declaran la existencia de grupo de empresas patológico.

En el caso de Coca-Cola Iberian Partners, tal calificación del grupo se habría revelado sorpresivamente a los trabajadores en orden a iniciar el despido colectivo y en su exclusivo beneficio, pues la causa alegada para las extinciones contractuales sólo tenía virtualidad considerando la estructura unitaria del grupo.

Despido colectivo tras cambio de titularidad empresarial

Al producirse la integración de las embotelladoras en un grupo patológico, a efectos laborales ha tenido lugar un cambio de empleador; figura ésta regulada en el art. 44 del Estatuto de los Trabajadores sobre sucesión de empresas, que exige cumplimentar ciertas obligaciones informativas hacia los empleados afectados y sus representantes.

² SSTS 27-5-13 (RC 78/2012), 25-9-13 (RC 3/2013), 19-12-13 (RCUD 37/2013), 28-1-14 (RC 46/2013), 19-2-14 (RC 45/2013).

³ Debiendo operar en este caso la doctrina del levantamiento del velo (STS 29-1-14, RC 121/2013).

⁴ Es el caso de la sociedad filial que no cuenta con dirección propia en absoluto (SAN 20-1-14, proc. 257/2013).

⁵ STS 26-3-14 (RC 158/2013); SSAN 28-9-12 (proc. 152/12), 18-12-12 (proc. 257/12), 25-2-13 (proc. 324/12), 20-1-14 (proc. 256/2013), 10-3-14 (proc. 285/13).

Pues bien, la Audiencia Nacional mantiene que la negociación del despido colectivo se ve viciada si ha habido un cambio de titularidad empresarial y los representantes de los trabajadores no disponen de cumplida información sobre ello. Tal es lo que habría ocurrido en el caso analizado, al no haberse aportado al período de consultas documentación completa sobre la constitución del grupo.

En definitiva, nada impide un despido colectivo tras un cambio de empleador si concurren causas objetivas para ello, pero su negociación ha de comenzarse sólo tras haber completado formalmente la sucesión empresarial, incluidos los trámites de información a los trabajadores y sus representantes. Si esto último no se cumple adecuadamente, puede afectar a la validez del despido posterior.

Para más información consulte nuestra web www.gomezacebo-pombo.com, o diríjase al siguiente email de contacto: info@gomezacebo-pombo.com

Barcelona | Bilbao | Madrid | Valencia | Vigo | Bruselas | Lisboa | Londres | Nueva York