

El Tribunal Supremo confirma la externalización de servicios llevada a cabo por NH Hoteles

Este grupo hotelero aplicó un procedimiento de regulación de empleo que incluía la extinción de 410 contratos de trabajo

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo, en reciente sentencia de 23 de septiembre de 2014, rechaza por defectos de forma el recurso de casación entablado por la repre-

sentación legal de unos trabajadores disidente del acuerdo alcanzado en el despido colectivo llevado a cabo en el grupo hotelero. De este modo confirma la sentencia de

la Audiencia Nacional que avaló el acuerdo de los despidos de 410 trabajadores, que a su vez conllevaba la externalización del área de pisos de los hoteles afectados.



CARLOS SEDANO

ASESOR LABORAL DE CEHAT

El grupo NH Hoteles acometió en marzo de 2013 un procedimiento de ajuste de empleo a la luz de la última reforma laboral encaminada a la extinción de 410 contratos de trabajo (inicialmente 646). La comisión negociadora constituida ad hoc, alcanzó acuerdo en fecha 10 de abril de 2013, suscrito por la mayoría de los representantes legales de los trabajadores. El acuerdo suponía la garantía de recolocación en empresas contratistas del servicio de pisos del 90 por cien de los trabajadores afectados por las extinciones, indemnizaciones para los recolocados de 30 días de salario por año de servicio con el límite de 18 mensualidades y tope de 85.000 euros, un convenio especial con la Seguridad Social para los trabajadores de 55 o más años de edad, la no afectación de ambos cónyuges, ni de jubilados parciales, relevistas, personas con discapacidad y con hijos con discapacidad. Del colectivo potencialmente afectado el 96,91 por cien eran mujeres, y el resto hombres, siendo que a fecha de 27 de junio de 2013 el número de trabajadores afectados por el despido era de 359, de los cuales 317 eran mujeres y 42 hombres.

NH Hoteles asumió en todo momento su condición de grupo de empresas patológico a efectos laborales (al producirse confusión de plantilla y patrimonios y dirección unitaria de la explotación), por lo que fue la matriz del grupo, y no cada una de las filiales aisladamente, la que negoció el expediente, al ser dicha matriz española y poseer el 100 por cien del capital social de la mayoría de las empresas restantes, presentando cuentas consolidadas. El grupo se compone de 397 hoteles en 25 países, de los cuales 178 en aquel momento estaban en España. De ellos, los afectados por las medidas extintivas eran 39 establecimientos, y 20 los centros por la externalización. La empresa acreditó que el 90 por cien de las pérdidas mundiales del grupo tenían lugar en

España, habiéndose producido pérdidas acumuladas millonarias en el periodo 2008-2012.

La representación legal de los trabajadores disconforme alegó que un grupo chino había aportado recientemente financiación (se había producido una ampliación de capital de 234 millones de euros), si bien siendo la deuda de 1.000 millones de euros, tal circunstancia no cambiaba sustancialmente el panorama, toda vez que la misma apenas había permitido hacer frente a las deudas más inmediatas, existiendo un remanente negativo de casi 800 millones de euros. Igualmente NH Hoteles acreditó que, con carácter previo a acometer los despidos, el grupo en España llevó a cabo un conjunto de medidas de ahorro, que supusieron un total de 98 millones de euros desde el año 2009. Entre ellas, ajustes salariales de directivos y mandos intermedios, que componen la mayoría de los empleados remunerados por encima de convenio (un 25% de la plantilla), siendo necesario pese a ello un ajuste extintivo en los hoteles en peor situación.

Unos de los aspectos que abordaba la Sentencia de la Audiencia Nacional, ahora confirmada por la sentencia del Tribunal Supremo, es la externalización de los servicios (concretamente el área de pisos) como vía lícita a estos efectos.

Concretamente, la Sala razona que la buena fe negociadora no queda en entredicho por el solo hecho de que la empresa acudiera a la externalización de una parte de su actividad como vía para reducir costes mediante la amortización de los correspondientes puestos de trabajo, pues recuerda que nuestro ordenamiento jurídico no contiene ninguna prohibición general que impida al empresario recurrir a la contratación externa para integrar su actividad productiva (así lo pone de manifiesto el artículo 42.1 del Estatuto de los Trabajadores). Ahora bien, recuerda la conocida doctrina del Tribunal Supremo según la cual una descentralización productiva de la empresa a través de contrataciones tiene encaje en la causa organizativa -que posibilita acometer despidos colectivos, según el artículo 51.1 del Estatuto de los Trabajadores- únicamente si se demuestra que la utilización de la contrata externa es un medio hábil para asegurar la viabilidad de la empresa o su competitividad, siendo decisivo que la descentralización constituya una medida racional en términos de eficacia de la organización productiva y no un simple medio para lograr un



NH Hoteles ha llevado a cabo un conjunto de medidas de ahorro desde el año 2009

incremento del beneficio empresarial. Recuerda asimismo la doctrina más reciente del Tribunal Supremo según la cual la subcontratación ha de constituir una respuesta a problemas de gestión o pérdidas de eficiencia apreciables en el momento del despido, perceptibles u objetivables, y no meramente hipotéticas.

La sentencia considera que en el caso de NH Hoteles el recurso a la subcontratación no obedece a la pura conveniencia y estrategia empresarial para incrementar beneficios, sino que se alza como fórmula de supervivencia ante pérdidas crecientes y niveles de endeudamiento amplísimos, procurando así menguar tanto los costes laborales como los de inversión, y facilitar la capacidad de adaptación a las exigencias de la demanda. Considera por tanto que se trata de un supuesto en el que la subcontratación resulta un medio útil y racional para apuntalar la viabilidad de la empresa y su competitividad.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional lamenta que, en efecto, la externalización suponía la precarización de las condiciones laborales, pues los salarios que pasan a cobrar las camareras de pisos subcontratadas son inferiores a los que tenían en su contratación directa, pero recuerda

que existen causas suficientes para extinguir los contratos de trabajo, de modo que la recolocación, aunque sea en condiciones más precarias, es siempre mejor "que la salida indemnizada de un mercado de trabajo con serias dificultades de reabsorción de quienes pierden su empleo".

Asimismo, y ante la alegación de discriminación por razón de sexo, derivada del despido de más mujeres que hombres en términos absolutos, rechazó la misma puesto que siendo cierto que la mayoría de los trabajadores afectados eran mujeres, el colectivo potencialmente afectado por su clasificación profesional era también mayoritariamente femenino. La Audiencia Nacional analizó igualmente si la amplia afectación del servicio de pisos podría esconder una discriminación indirecta, resolviendo que tal supuesto no se producía porque el objetivo de este despido colectivo era reducir las cuantiosas pérdidas y desajustes de productividad, valiéndose para ello de la externalización de servicios, y entre ellos, el informe técnico señalaba que el de pisos parecía más fácilmente externalizable al no requerir niveles altos de especialización y cualificación.

Concluye, que de las causas económicas y productivas, acre-

ditadas suficientemente en el caso concreto, se deriva la causa organizativa, por la necesidad de encauzar un sobredimensionamiento de la plantilla, tanto cuantitativo como en términos de coste, que no se ajusta a la caída de la demanda, optándose de forma correcta a la externalización de los servicios de limpieza y mantenimiento.

Debe señalarse con todo que, como se apuntaba al inicio, el Tribunal Supremo no entra a conocer del fondo del asunto, limitándose a desestimar por defectos de forma el recurso interpuesto contra la comentada Sentencia de la Audiencia Nacional, por incumplir prácticamente todos los requisitos que este Tribunal viene exigiendo para que resulte viable cualquier rectificación fáctica o pueda apreciarse alguna de vulneración de normas del ordenamiento jurídico o de la jurisprudencia.

Hubiera sido deseable un pronunciamiento del Alto Tribunal que entrara en el fondo y abordara expresamente la vía de la externalización de servicios como opción empresarial para conseguir un ahorro que compense la existencia de pérdidas y caída de ventas y de ocupación.