

La Sentencia Coca-Cola o la aplicación de la teoría del fraude de los grupos de empresas laborales

La Audiencia Nacional aprecia tres causas de nulidad en el despido colectivo de Coca-Cola

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en sentencia de 12 de junio de 2014, determina que el embotellador único Coca-Cola Iberian Partners, S.A., sociedad resul-

tante del proceso de fusión de las distintas embotelladoras del producto en España, no era el legitimado activamente para llevar a cabo la negociación del despido colectivo,

pese a admitir que se trataba de un grupo de empresas desde el punto de vista laboral. El asesor laboral de CEHAT, Carlos Sedano, analiza en profundidad este asunto.



CARLOS SEDANO

ASESOR LABORAL DE CEHAT

De las tres causas de nulidad apreciadas por la Audiencia Nacional en el despido colectivo iniciado por la licenciataria en España de la marca Coca-Cola, centraremos nuestra atención en la capacidad del grupo de empresas laboral para entablar la negociación prevista en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, en materia de despido colectivo, en detrimento de las empresas realmente empleadoras de los trabajadores afectados.

A los efectos de una mejor comprensión, deben señalarse los antecedentes que propician la constitución de la empresa que insta el despido colectivo, Coca-Cola Iberian Partners, S.A. (en adelante, CCIP).

En marzo de 2012 los distintos embotelladores del país decidieron integrarse en una sociedad de nueva creación, CCIP, para llevar de manera única y exclusiva la fabricación, embotellado, distribución y comercialización de los productos de las marcas propiedad de The Coca-Cola Company en España, Portugal y Andorra (el llamado "embotellador ibérico"), coincidiendo tal proceso con idéntica reestructuración de las distribuidoras en Alemania, Francia, Bélgica, Italia, Grecia y Portugal. CCIP, constituida en octubre de 2012, fue la beneficiaria de la licencia otorgada por Coca-Cola Atlanta hasta 2023, prorrogable por diez años más. Comunicada la operación a la Comisión Nacional de la Competencia, ésta aprobó la operación mediante resolución de 15 de febrero de 2013.

Durante el año 2013 se puso en marcha el proceso de integración de estructuras corporativas, reorganizando diversas áreas funcionales de dirección, gestión y administración para coordinar las previamente existentes en las diferentes embotelladoras, a fin de integrarlas en una única (sistema informático, departamento financiero, contable y fiscal, compras, recursos humanos, comercial, servicio al cliente, cadena de suministro, legal, etc.). Se estableció un sistema de "cash

pooling" o gestión centralizada de tesorería entre empresas del grupo, se aprobaron criterios unificados en materias de recursos humanos y contratación de servicios externos, y se unificó la imagen corporativa y el sitio web de la empresa. No obstante, los empleados de estos departamentos, aunque prestaran servicios para el grupo, siguieron contratados por las distintas empresas integrantes de CCIP, no por esta última (que mantenía de alta únicamente a tres empleados).

El conflicto surge al ponerse en marcha el proceso de integración de la estructura industrial, repartido por toda la geografía nacional, pretendiendo CCIP suprimir centros de trabajo o adelgazar algunos de los existentes. En tal sentido, el grupo CCIP inició un procedimiento de despido colectivo, movilidad geográfica y de modificación sustancial de las condiciones de trabajo, por causas organizativas y productivas, teniendo como interlocutores a los representantes legales de los trabajadores y delegados sindicales de las distintas empresas integrantes del grupo. El mismo culminó sin acuerdo, adoptando la empresa la decisión de despedir a 1.190 trabajadores.

Impugnado el despido colectivo por los sindicatos UGT, CCOO y CSIF, el punto central de la controversia, y el que ahora nos ocupa, es si CCIP constituía o no un verdadero grupo de empresas, y si además lo era a efectos laborales. Así, frente a la postura empresarial de defensa del derecho a negociar el despido colectivo como tal grupo de empresas, los sindicatos mantuvieron la postura contraria, considerando que la negociación debía llevarse a cabo separadamente por cada una de las empresas empleadoras de los trabajadores.

Pues bien, la sentencia de la Audiencia Nacional, menciona la existencia de dos teorías contrapuestas que analizan el grupo de empresas a efectos laborales, las que podrían denominarse como "teoría de la cotitularidad" y la "teoría del fraude". La primera se sustentaría en la adscripción del trabajador a la unidad productiva, antes que a una concreta persona, física o jurídica, y que explicaría el mantenimiento de las relaciones laborales en supuestos de transmisión de unidades productivas (artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores), unidades que puede ser propiedad de uno o de varios sujetos. Según esta teoría se trataría de una figura lícita, una posibilidad organizativa más a disposición de los actores del

mercado como forma de organización de la producción.

Por el contrario, la teoría del fraude se sustenta en que el prestamismo de plantilla entre empresas del grupo es ilícito, y que es precisamente esta nota la que determina la existencia de grupo laboral, siendo esta consideración la sanción de una ilicitud y no una forma normalizada de cooperación interempresarial. La consecuencia de la "teoría del fraude" es que el grupo de empresas laboral es una figura ilícita, un modo de ocultación de la realidad producido irre-

tes se ajusten al valor razonable; c) gestión centralizada por CCIP de las compras y las ventas, siendo que dicha entidad no tiene medios de producción propios, sino que estos serían titularidad de las anteriores embotelladoras; d) ausencia de dirección propia de las empresas integrantes del grupo, en beneficio de la dirección unitaria de CCIP.

La Audiencia Nacional concluye que, aunque se esté ante un grupo de empresas laboral, por la teoría del fraude esta no estaría legitimada activamente

nadie sea atendido cuando alegue en su beneficio su propio incumplimiento).

Admite la sala que el Tribunal Supremo ha admitido en ocasiones la legitimación activa del grupo de empresas laboral para negociar despidos colectivos, cuando existieran sentencias firmes que declararan previamente la existencia de grupo de empresas laboral, o que los representantes de los trabajadores así lo hubieran aceptado, lo que no se da en el presente supuesto, en que los tres sindicatos accionantes se opusieron durante todo el periodo consultivo a que la negociación la encabezara el grupo CCIP.

Resalta la Sentencia que en caso analizado la existencia de grupo se reveló como tal a los trabajadores precisamente para iniciar el despido colectivo, y no con anterioridad, y que en realidad estaríamos ante un supuesto de concentración empresarial en la que no se habrían seguido los trámites del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, ni cumplido con las obligaciones en materia de información a los representantes legales de los trabajadores que dichos supuestos de transmisión empresarial prevén, incumplimiento que se habría proyectado sobre el periodo de consultas del despido colectivo, concurriendo por tal motivo causa de nulidad del despido colectivo.

«Impugnado el despido colectivo por los sindicatos, el punto central de la controversia es si CCIP constituía o no un verdadero grupo de empresas, y si además lo era a efectos laborales»

gularmente por las empresas.

Señala la sentencia comentada que, en efecto, el grupo CCIP es un grupo de empresas laboral, al concurrir las siguientes circunstancias: a) prestamismo laboral de un grupo relevante de trabajadores que trabaja para todo el grupo y sin embargo está de adscrito a una empresa concreta de las integrantes del grupo; b) sistema de "cash pooling", sin justificar que la retribución y cos-

para participar en la negociación del despido colectivo, porque es una figura ilícita y su existencia deriva precisamente de una serie de incumplimientos de la legalidad laboral y contable por parte de la empresa, por lo que no puede resultar beneficiada de su propio incumplimiento, acudiendo en tal sentido al viejo Principio del Derecho según el cual "nemo audiatur propriam turpitudinem allegans" (o que



La Audiencia aprecia tres causas de nulidad en el despido colectivo de Coca-Cola, obligando a readmitir a los afectados.