

# DEF.- Trabajo y Seguridad Social

Recursos Humanos

Comentarios y Casos Prácticos

ISSN: 1138-9532

Revista mensual núm. 387

Junio 2015



## **HUELGA Y CONTRATAS EN EL GRUPO PRISA: EL PLUS DE TUTELA DEL TRIBUNAL SUPREMO FRENTE A LA AUDIENCIA NACIONAL**

Comentario a la [Sentencia del Tribunal Supremo, Sala 4.ª, de 11 de febrero de 2015, rec. núm. 95/2014](#)

**Margarita Miñarro Yanini**

*Profesora Titular. Universidad Jaume I (Castellón)*

publicación especializada

# revistas CEF.-



## trabajo y seguridad social

**RTSS. CEF.-** recoge el estudio en profundidad y el análisis crítico y práctico tanto de **comentarios doctrinales** como de aquellos que **analizan las resoluciones judiciales de actualidad más relevantes.**

### ¡mantenga sus conocimientos actualizados al día!

• Dirigida a profesionales del Derecho del Trabajo y estudiosos de la materia, la RTSS. CEF.- comenzó su andadura en el año 1988, llegando a nuestros suscriptores, desde entonces, con **periodicidad mensual.**

• Entre los trabajos de investigación, que conforman una parte destacada de los contenidos de esta publicación, se incluyen cada año los estudios galardonados y los seleccionados como de especial interés por el jurado del **Premio "Estudios Financieros"** en las modalidades de **Derecho del Trabajo y Seguridad Social y de Recursos Humanos.**

• Con la finalidad de mantener informado puntualmente al suscriptor, **se remite por correo electrónico un boletín quincenal** donde se recopilan, comentados o reseñados, la **legislación, la jurisprudencia** y los **convenios colectivos** del periodo.

• Conscientes de la importancia de internet como medio de difusión, y con el propósito de dar a conocer a un público cada vez más amplio los trabajos editados por esta revista, desde abril del año 2008 el CEF.- ofrece la posibilidad de consultar los contenidos de la edición impresa en versión electrónica **[www.ceflegal.com/revista-trabajo-seguridad-social.htm](http://www.ceflegal.com/revista-trabajo-seguridad-social.htm)**

• La revista en soporte electrónico recoge todos los comentarios y casos prácticos publicados desde 1991, facilitando la localización de estudios sobre materias concretas con inmediatez, y **permitiendo su adquisición en formato PDF.**

• Hasta el número 300 (marzo de 2008), los artículos disponibles en versión digital se corresponden exactamente con los existentes en la versión impresa. A partir del número 301 (abril de 2008), el volumen de artículos de la revista electrónica es mayor que el contenido en la versión impresa, dado que algunos estudios están disponibles exclusivamente en versión digital, reseñándose en cada número impreso el extracto y el sumario de cada uno.



### ¿quiere colaborar con nuestra revista?

¿Es especialista en **Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social** y le gustaría **publicar su estudio de investigación?**

Consulte las normas de publicación en **[www.ceflegal.com/revista-trabajo-seguridad-social.htm](http://www.ceflegal.com/revista-trabajo-seguridad-social.htm)** y envíe su original al correo electrónico **revista@cef.es**, indicando en el asunto "Revista Trabajo y Seguridad Social"



Más información en: **[www.ceflegal.com](http://www.ceflegal.com)** • 902 88 89 90



# HUELGA Y CONTRATAS EN EL GRUPO PRISA: EL PLUS DE TUTELA DEL TRIBUNAL SUPREMO FRENTE A LA AUDIENCIA NACIONAL

Comentario a la [Sentencia del Tribunal Supremo, Sala 4.<sup>a</sup>, de 11 de febrero de 2015, rec. núm. 95/2014](#)

**Margarita Miñarro Yanini**

*Profesora Titular. Universidad Jaime I (Castellón)*

## 1. MARCO REGULADOR DE ESTA MATERIA

Como es sabido, la huelga es un derecho protegido al máximo nivel en la [Constitución Española](#) (CE), que en su artículo 28.2 le otorga el rango de derecho fundamental. Con todo, continúa regulado en el preconstitucional [Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo](#), sobre Relaciones de Trabajo (RDLRT) que, pese a su depuración constitucional por la [Sentencia del Tribunal Constitucional 11/1981](#), proyecta una concepción poco acorde con el carácter fundamental del derecho desarrollado. Esta construcción jurídica concebida para relaciones bilaterales se aprecia con claridad en diversos aspectos de la regulación de la huelga, entre ellos en la prohibición del «esquirolaje», que constituye la cuestión nuclear de la sentencia examinada, puesto que el artículo 6.5 del [RDLRT](#) únicamente la refiere al «empresario».

Es por ello que la norma de 1977 incluye «letra muerta» a la par que importantes lagunas. Por esta razón, aunque no sería conveniente ni razonable plantear en estos convulsos momentos de continua restricción de derechos laborales una sustitución de la norma, dicha circunstancia hace particularmente necesario un esfuerzo interpretativo integrador y evolutivo de las previsiones que integran su marco jurídico. Sin embargo, esa labor judicial interpretativa de tal signo no siempre se lleva a cabo con igual intensidad o, en cualquier caso, arroja resultados irregulares. De este modo, tanto el Tribunal Supremo –en esta misma sentencia que es objeto de este comentario– como el Tribunal Constitucional –en su [Sentencia 75/2010](#)– han puesto en primer plano la finalidad tuitiva del derecho, protegiendo a los trabajadores implicados en fórmulas de descentralización productiva, que padecen una particular debilidad precisamente por esta circunstancia organizativa, lo que determina que estén particularmente necesitados del instrumento de defensa en que la huelga consiste. No obstante, estas enmiendan el criterio contenido en sentencias de otros órganos judiciales que no procedieron del mismo modo, por cuanto habían aplicado la ley de modo más literal y restrictivo y/o habían considerado otros elementos o derechos como prioritarios.

## 2. BREVE SÍNTESIS DEL SUPUESTO DE HECHO

La [Sentencia del Tribunal Supremo de 11 de febrero de 2015](#) resuelve el recurso de casación planteado por la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CC. OO. contra la [Sentencia de la Audiencia Nacional de 29 de julio de 2013](#), desestimatoria de la demanda de tutela de derechos fundamentales planteada por dicha federación sindical frente a Ediciones El País, S.L., Diario AS, S.L., Estructura-Grupo de Estudios Económicos, S.A. y Pressprint, S.L.U. Los hechos más relevantes que subyacen a estos pronunciamientos son los siguientes:

- La empresa Pressprint, S.L.U., perteneciente al Grupo Prisa, tiene por objeto social la producción, impresión, publicación y difusión de publicaciones periódicas, teniendo suscritos contratos mercantiles para la impresión de la prensa diaria del grupo Prisa (diarios *El País*, *As* y *Cinco Días*), además de *La Voz de Galicia*, *La Vanguardia* y *El Mundo Deportivo*, que no pertenecen a dicho grupo.
- A la fecha del conflicto que motiva estas sentencias, la empresa tenía sendos centros de trabajo, uno en Madrid y otro en Barcelona. Su único socio, poseedor del 100% de su capital social, es Diario El País, S.L., administrador único.
- La actual estructura empresarial del grupo tuvo su origen en un proceso de segregación y transmisión de unidades productivas de Diario El País, S.L., iniciado el 20 de febrero de 2009, a resultas del cual se crearon tres empresas, una de las cuales es Pressprint, S.L.U., que recibió los activos y pasivos afectos a la actividad de producción. De este modo, Diario El País quedó como entidad sin actividad ni plantilla, que controla varias empresas del grupo.
- Ante el proceso de despido colectivo iniciado por Pressprint, S.L.U., que afectaría a 92 trabajadores y suponía el cierre de centro de trabajo de Barcelona, el comité de empresa y la Federación Estatal de Servicios a la Ciudadanía de CC. OO. convocaron huelga. Esta huelga fue secundada por toda la plantilla de ambos centros, lo que supuso la completa paralización de la actividad.
- No obstante, los diarios referidos se imprimieron y se distribuyeron en los diferentes puntos de venta con total normalidad, puesto que tal labor fue desarrollada por la empresa Imprintsa e Indugraf, en Barcelona, y Bepsa, Printolid, Impresa Norte e Imprintsa, en Madrid.
- Ante estos hechos, el comité de empresa de ambos centros cursó denuncia por vulneración del derecho de huelga ante la Inspección de Trabajo, que levantó las correspondientes actas de infracción. Los salarios dejados de percibir por los trabajadores durante los días de huelga alcanzaron los 40.132 euros, ascendiendo las pérdidas de la empresa a 345.227,23 euros.
- El 25 de junio de 2013, la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CC. OO. presentó demanda ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional por vulneración

de derechos fundamentales. En ella solicitaba que se reconociera la vulneración del derecho de huelga por las empresas demandadas y se las condenase a indemnizar a todos los trabajadores huelguistas con la cuantía de los salarios correspondientes al periodo de huelga, y al sindicato CC. OO. en la cuantía de 100.000 euros o subsidiariamente la que la sala estimase conforme a Derecho, por daños morales, incluyéndose también en la solicitud el pago de las cotizaciones sociales, aunque la actora desistió de este pedimento en el juicio.

- La demanda fue desestimada por Sentencia de la Audiencia Nacional de 29 de julio de 2013, contra la que la federación sindical formuló el recurso de casación que es resuelto por la Sentencia del Tribunal Supremo de 11 de febrero de 2015, ahora analizada.

### 3. CLAVES DE LA POSICIÓN JUDICIAL: LOS RAZONAMIENTOS JURÍDICOS

La recurrente fundamenta el recurso de casación en tres motivos. Los dos primeros, constituidos por sendas denuncias de error en la apreciación de la prueba, son desestimados. En cambio, el tercero, será estimado, por tanto, se convierte en el «punto fuerte» del análisis jurídico. En este se denuncia la infracción de ley por interpretación errónea del artículo 28.2 de la [CE](#) en relación con el artículo 6.5 del [RDLRT](#) y con la doctrina constitucional sobre la materia.

Con todo, a lo largo de la extensa fundamentación jurídica de esta sentencia, el Tribunal Supremo lleva a cabo un amplio examen en el que perfila el derecho de huelga y, particularmente, delimita qué conducta constituye esquirolaje, haciendo un amplio repaso jurisprudencial que incorpora numerosas –quizás excesivas– transcripciones de fragmentos de sentencias del Tribunal Constitucional y del propio Tribunal Supremo. Su análisis jurídico se centra en los aspectos atinentes a la estructura y vínculos empresariales, avanzando sobre la línea tuitiva de los trabajadores de contratas que marcó la [Sentencia del Tribunal Constitucional 75/2010](#) y separándose con ello de planteamientos restrictivos para atender a la finalidad del derecho y a la realidad subyacente a las relaciones mercantiles. En este sentido, inicialmente realiza un repaso de la jurisprudencia constitucional y de la emitida por la Sala relativa al esquirolaje, para reafirmar su prohibición en las diversas formas que puede adoptar –externo, interno y tecnológico–.

De este modo, reafirma su posicionamiento indicativo de que lo prioritario para que se aprecie vulneración de derecho fundamental por esquirolaje es la neutralización de los efectos de la huelga por la empresa a través de la sustitución de las tareas realizadas habitualmente por los trabajadores huelguistas. Pero ¿quién debe entenderse que es «la empresa»? Es esta una de las cuestiones de mayor interés de la fundamentación jurídica y que tiene el peso decisivo en el recurso planteado. Así, con cita de la doctrina constitucional establecida en la citada [Sentencia 75/2010](#) –que aunque en relación con un supuesto sensiblemente diferente, también se refiere a la vulneración de derecho de huelga de los trabajadores de la contrata por parte de la empresa prin-

cipal–, señala que *«en el caso del derecho de huelga, cuyo ejercicio, por definición, se habrá de proyectar de manera principal sobre la actividad productiva de la empresa principal, a la que la contrata en sí misma sirve, la pretendida irresponsabilidad laboral de esta empresa respecto de cualquier actuación que pueda desarrollar con la finalidad de impedir, coartar o sancionar el legítimo ejercicio del derecho de huelga, al socaire de su invocada ajenidad a la relación laboral entre las partes, supondría la práctica eliminación del derecho de huelga en el ámbito de estas relaciones. En efecto, de poco servirían las prohibiciones, garantías y tutelas establecidas en la legislación laboral en relación con las actuaciones empresariales lesivas del derecho de huelga si se admitiera que estas alcancen únicamente al contratista, empresario directo en la relación laboral, y no al empresario principal, que es sobre quien habrá de recaer en última instancia los efectos económicos lesivos de la huelga y quien, por tanto, podrá estar igual o más interesado que el contratista en combatirla».*

Se trata, en definitiva, más allá de elementos formales, de atender a la realidad subyacente, que es la incidencia de la huelga sobre el destinatario de la prestación de trabajo, que en consecuencia es sobre quien ha de proyectarse la prohibición de neutralizar sus efectos a través de la sustitución del trabajo de los huelguistas, sean estos trabajadores propios o que prestan servicio a través de contratas. Es por ello que el Tribunal Supremo concluye que se ha producido la vulneración del derecho de huelga denunciada, puesto que la actuación de las empresas principales demandadas de contratar con otras empresas para eludir los efectos de la huelga de los trabajadores de la contratista ha incidido sobre los efectos y la repercusión de la huelga hasta el punto de vaciarlo de contenido.

El tribunal también se refiere al estrecho vínculo societario existente entre la empresa a la que pertenecen los trabajadores huelguistas, Pressprint, S.L.U., y las empresas principales demandadas, cuestión que particularmente era puesta de relieve por la federación recurrente. Con todo, lo hace a mayor abundamiento, por cuanto, en aplicación de la doctrina constitucional citada, ya ha apreciado la vulneración.

Quizás por ello es por lo que realiza diversas disquisiciones conceptuales –también con base en otras sentencias previas– pero no profundiza realmente en la significación, no ya de que se trate de un simple grupo, sino de un conglomerado de estructuras empresariales formado por disgregación de una única originaria, y que la contrata, además de la vinculación formal –contrato mercantil, pertenencia al grupo–, mantiene una estrecha y casi exclusiva vinculación colaborativa con la principal. En suma, que se trata de empresas diferentes por una decisión empresarial re-organizativa, pero que bien podrían seguir siendo una sola. Con todo, el tribunal no incide en esta línea, sino que se limita a constatar la complejidad empresarial y corroborar la lesión del derecho ya manifestada.

El reconocimiento de la vulneración del derecho de huelga determina que se examinen los pedimentos indemnizatorios que se incluyen en la demanda, pese a que en principio se trata de una cuestión que corresponde al juzgador de instancia. Por lo que respecta a la indemnización solicitada para los trabajadores huelguistas, por importe de las retribuciones dejadas de percibir

correspondientes a los días de la huelga, el tribunal desestima la pretensión por considerar que se incumplen los requisitos de concreción de la pretensión exigidos, al no identificarse con precisión a los destinatarios de la indemnización ni fijarse la cantidad concreta que correspondería a cada uno de ellos, exigencia que deriva del principio de justicia rogada. Mejor fortuna tiene la solicitud de indemnización por daños morales a favor del sindicato CC. OO. Esta había sido cifrada por la federación actuante en 100.000 euros, tomando como criterio la cuantía correspondiente a la sanción prevista en la [Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social](#) para las infracciones muy graves en materia de relaciones laborales, y solicitando subsidiariamente en tal concepto la cantidad que la sala considerase pertinente. Pues bien, dado que la parte actora proporciona todos los datos para la fijación de la indemnización y justifica su petición con base en un criterio orientativo, y en atención a la gravedad, la intensidad, la reiteración, el efecto y el descrédito sindical que produjo la conducta de las empresas, así como el número de trabajadores afectados, la sala estima esta petición, con la consiguiente condena a las empresas infractoras de la cantidad de 100.000 euros en concepto de indemnización de daños morales en favor del sindicato CC. OO.

#### 4. TRASCENDENCIA DE LA DOCTRINA ASENTADA Y PROBABILIDAD DE CONSOLIDACIÓN *AD FUTURUM*

La relevancia de la [Sentencia del Tribunal Supremo de 11 de febrero de 2015](#) resulta inquestionable. En ella se incide especialmente en el tratamiento del muy frecuente supuesto de las contratas que prestan servicios preminentemente para una empresa principal o para varias muy vinculadas, como en este caso. Realmente, la principal, aun no siendo empleadora formal de los trabajadores, asume un protagonismo incisivo en las relaciones de trabajo que no puede ser desconocido, so pena de hacer inefectivos los derechos de los trabajadores. Supone así un paso más en el reforzamiento de los derechos de los trabajadores implicados en supuestos de descentralización productiva, incorporando paralelamente una lectura-interpretación progresiva y adaptada a la realidad organizativa empresarial actual del derecho de huelga –interpretación evolutiva y de sentido tuitivo–. Esta orientación, que con antelación a esta sentencia se revelaba incipiente en la jurisprudencia social, se ha convertido en una sólida línea en los últimos meses.

Un hito en esta hermenéutica evolutiva y tutelar fue la célebre [Sentencia del Tribunal Supremo \(Social\) de 5 de diciembre de 2012 \(rec. núm. 265/2011\)](#), que, aunque referida al esquirolaje tecnológico, supuso un giro profundo en el que se halla el germen de la innovación aquí apuntada. Posteriormente, en el ámbito específico de los despidos colectivos, ha de traerse a colación la [Sentencia](#), del mismo Tribunal y Sala, [de 20 de abril de 2015 \(rec. núm. 354/2014\)](#) –conocida como el caso «Coca-Cola»–, en la que curiosamente el Tribunal Supremo confirma una sentencia en la que la Audiencia Nacional se había mostrado mucho más adherente al nuevo criterio de aquel que aquí se comenta. Por la trascendencia de esta decisión y por los diversos aspectos de novedad que tiene, en el plano procesal también, respecto de la aquí comentada, será objeto de diálogo en el próximo número de esta Revista. Con todo, es oportuno dejar constancia del vínculo estrecho con la doctrina de la comentada [Sentencia del Tribunal Supremo de 11 de febrero de 2015](#).



Asimismo, ha de destacarse de la Sentencia de referencia la indemnización por daños morales reconocida al sindicato, pues su tratamiento presenta varios aspectos de relevancia. Por una parte, por su cuantía, pues resulta de importe significativo respecto de situaciones precedentes. Por otra, por el criterio acogido para la cuantificación que, siguiendo una orientación ya consolidada en la jurisprudencia del Tribunal Supremo –que se cita convenientemente en la sentencia comentada–, atiende al «baremo sancionador social», es decir, se vincula a la regulación sancionadora social, con su componente punitivo. Resulta manifiesta su ventaja en términos de seguridad jurídica, tanto a quien lo solicita como al órgano judicial que ha de reconocerlo, lo que es valioso en materia tan incierta, más aún por tratarse de daños morales. Pero no se puede desconocer también que tiene aspectos problemáticos, en la medida en que se recurre a un instrumento no previsto para ello y de naturaleza jurídica muy diversa, planteándose, además, la posibilidad de que pueda haber concurrencia de cantidades –la multa por un lado, y la indemnización por otro–, fijadas con parámetros idénticos. De este modo, continúa pendiente en el orden social la cuestión tanto de identificar un sistema específico y adecuado de reparación económica de los daños fundamentales, cuanto la función disuasoria de esta reparación, como prevé el artículo 183 de la [Ley Reguladora de la Jurisdicción Social \(LRJS\)](#), pero que tan escasa aplicación práctica alcanza, como se ha venido denunciando en diversos comentarios realizados en las páginas de la Revista, en especial cuando están en juego derechos de la persona –como el acoso–. Por último, también es de resaltar la exclusión que se hace respecto de los daños a los trabajadores huelguistas en particular. Es interesante destacar que no se excluye porque no proceda en el procedimiento, sino porque no se identifican de manera precisa los afectados. En este sentido, de interés es traer a colación la [Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha/Albacete núm. 374/2015, de 7 de abril \(rec. núm. 1704/2014\)](#) que sí incluye ambas indemnizaciones –al sindicato y a las personas individuales de los trabajadores perjudicados–, mientras que no concede indemnización alguna la [Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña 2790/24 de abril, rec. núm. 879/2015](#), si bien declara la ilegalidad de la huelga por razones análogas a la de la STS de 20 de abril de 2015 –que tampoco concede indemnización–, al entender que no cabe acumular acciones individuales a acciones colectivas. Aunque es cierto que cuenta con una jurisprudencia consolidada que avala tal planteamiento, quizás es momento de revisarla al hilo de la nueva regulación de [LRJS](#), pues esa jurisprudencia es anterior a su entrada en vigor y al reconocimiento de forma expresa de la tesis de la exportación de garantías de derechos fundamentales.

En suma, la [Sentencia del Tribunal Supremo de 11 de febrero de 2015](#) constituye un pronunciamiento de suma importancia, por diversos motivos. En ella se acogen y se desarrolla de manera significativa varios criterios interpretativos en un sentido tuitivo en relación con las cuestiones examinadas, contribuyendo así a su desarrollo y consolidación *ad futurum*, como la más reciente práctica forense laboral está confirmando.



# PREMIO ESTUDIOS FINANCIEROS



## DEF.-

### MODALIDADES

El CEF.- convoca cada año, con carácter nacional, el Premio Estudios Financieros para las siguientes modalidades:

- **Tributación**
- **Contabilidad y Administración de Empresas**
- **Derecho del Trabajo y Seguridad Social**
  
- **Recursos Humanos**
  
- **Derecho Civil y Mercantil**
- **Derecho Constitucional y Administrativo**
  
- **Publicidad y Marketing**
- **Educación y Nuevas Tecnologías**

El objeto de la convocatoria es el reconocimiento y estímulo de la labor creadora y de investigación de las distintas modalidades del Premio Estudios Financieros, para lo que se valorará el carácter práctico de los trabajos presentados.

## DEF.-

### SOLICITUD DE LAS BASES

Puede obtener las bases del premio en las secretarías de nuestros centros o visitando

[www.cef.es](http://www.cef.es)

## DEF.-

### PARTICIPANTES

Podrán optar al premio las personas físicas, ya sea de forma individual o colectiva. Los participantes podrán presentar uno o más trabajos, pero nunca el mismo trabajo se presentará en más de una modalidad.

## DEF.-

### DOTACIONES ECONÓMICAS

Se otorgará un primer premio para cada una de las 8 modalidades. Además, tendrán accesit todos aquellos trabajos que los respectivos jurados consideren de interés. En ningún caso estas cuantías serán divisibles y, en consecuencia, cada premio se adjudicará a un solo trabajo.

Además, a los galardonados con el primer premio se les entregará una escultura conmemorativa del premio. Todos los trabajos premiados recibirán certificado acreditativo del premio obtenido.



## DEF.-

### CARACTERÍSTICAS DE LOS TRABAJOS

Los trabajos (redactados en castellano) deberán ser originales e inéditos y tendrán que versar sobre materias relacionadas con alguna de las modalidades del premio. Dichos trabajos deberán estar concluidos antes de la publicación de la convocatoria en el BOE o BOCM en el mes de abril del año en curso, circunstancia esta que se acreditará mediante declaración jurada del participante.

Los trabajos tendrán un mínimo de 25 páginas y un máximo de 40, incluyéndose en este número de páginas la bibliografía, que no debe ser superior a 2 páginas. Se presentarán por duplicado, mecanografiados, a doble cara y en hojas de tamaño normalizado (DIN-A4). El tamaño de la letra será de 11 puntos y el interlineado, de 1,5. Comenzarán con un resumen o extracto de un máximo de 15 líneas. A continuación se expondrá el sumario o índice del trabajo.

Quedarán excluidos los trabajos que no cumplan las indicaciones anteriores.

## DEF.-

### LUGAR Y PLAZO

Los trabajos se presentarán en las secretarías de cualquiera de nuestros centros de Barcelona, Madrid y Valencia. El plazo de entrega finaliza el día 30 de abril.



P.º Gral. Martínez Campos, 5  
Gran de Gràcia, 171  
Alboraya, 23  
Ponzano, 15

28010 MADRID  
08012 BARCELONA  
46010 VALENCIA  
28010 MADRID

[www.cef.es](http://www.cef.es)  
[info@cef.es](mailto:info@cef.es)  
902 88 89 90  
914 44 49 20