

Grupo mercantil con diferentes grupos laborales internos: ¿acuerdos del grupo mercantil o de cada grupo laboral?

Lourdes López Cumbre

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Cantabria
Consejera académica de Gómez-Acebo & Pombo

La existencia de distintos grupos laborales dentro de un grupo mercantil genera discusión en cuanto al alcance de los acuerdos —laborales— adoptados en nombre del grupo —mercantil—. La literalidad de los pactos permitirá deducir si se trata de condiciones o consecuencias que afectan al grupo —mercantil, si no existe otra identificación— o laboral —si así se precisa—.

1. La distinción entre el grupo mercantil y el grupo laboral marca la diferencia, al menos en la asunción de responsabilidad, en cuanto a las consecuencias laborales de una decisión del grupo. En la reciente Sentencia del Tribunal Supremo de 11 de junio del 2019, Ar. 204535, la Sala de lo Social elabora una interesante tesis sobre un grupo mercantil que alberga diferentes grupos laborales. En el supuesto analizado por ella, el grupo Ibericar representa a un grupo de empresas formado por cuarenta y dos sociedades radicadas en España y Portugal con actividades empresariales diversas. El conjunto de todas ellas —entre las que hay participaciones cruzadas— forma fiscalmente un grupo mercantil que consolida cuentas. Dentro de ese grupo mercantil pueden identificarse varios grupos que cumplen cada uno de ellos las características de un grupo de empresas a efectos laborales (dirección única, apariencia externa común y movilidad de trabajadores entre las diversas empresas del grupo, entre otros rasgos).

Advertencia legal: Este análisis sólo contiene información general y no se refiere a un supuesto en particular. Su contenido no se puede considerar en ningún caso recomendación o asesoramiento legal sobre cuestión alguna.

N. de la C.: En las citas literales se ha rectificado en lo posible —sin afectar al sentido— la grafía de ciertos elementos (acentos, mayúsculas, símbolos, abreviaturas, cursivas...) para adecuarlos a las normas tipográficas utilizadas en el resto del texto.

En un determinado momento, el grupo Ibericar alcanza un acuerdo de modificación sustancial de condiciones de trabajo suscrito, de un lado, por el propio grupo mercantil y, por otro, por diferentes organizaciones sindicales. En dicho acuerdo se admitía, básicamente, una reducción salarial aplicable a diferentes partidas en las empresas del grupo que se dedicaban directa o indirectamente a la actividad comercial, pero no a las sociedades que no formaran parte del grupo laboral. Textualmente, el acuerdo indicaba que el grupo «se reserva el derecho de restaurar total o parcialmente la reducción salarial acordada en el presente preacuerdo cuando las condiciones del mercado, del grupo o de cada empresa en particular lo permitan». En concreto, se dispone que «si a fecha de 31 de diciembre de cada año natural la cuenta de pérdidas y ganancias del grupo consolidado arroja beneficios, antes de impuestos, el grupo se obliga a destinar el 20 % de los mismos a restituir total o parcialmente la reducción salarial pactada». Pero los sindicatos demandantes comprueban que, según las cuentas consolidadas inscritas en el Registro Mercantil y a pesar de haber obtenido el grupo beneficios, no se ha ejecutado la cláusula de restitución pactada, por lo que deciden presentar demanda de conflicto colectivo. La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional la desestima íntegramente, pues considera que, para que proceda el reparto del porcentaje pactado sobre los beneficios incluidos en las cuentas consolidadas y en virtud del acuerdo firmado, sólo deben computarse los resultados de las sociedades que negociaron la medida y no de terceras entidades, aun cuando estas últimas conformen grupo mercantil con ellas.

2. En casación, el recurso se fundamenta, básicamente, en la interpretación errónea del acuerdo alcanzado y estima infringidos, entre otros, los artículos 1281, 1282, 1283 y 1286 del Código Civil (CC). Ante tal argumento, la Sala recuerda toda la doctrina elaborada y ya consolidada sobre la interpretación de los convenios colectivos en la que se señala que, atendida su singular naturaleza mixta (contrato con efectos normativos y norma de origen contractual), la interpretación de éstos debe seguir (a) la interpretación literal, atendiendo al sentido literal de sus cláusulas, salvo que sean contrarias a la intención evidente de las partes (arts. 3.1 y 1281 CC, respectivamente); (b) la interpretación sistemática, atribuyendo a las cláusulas dudosas el sentido que resulte del conjunto de todas (arts. 3.1 y 1285 CC, respectivamente); (c) la interpretación histórica, atendiendo a los antecedentes históricos y a los actos de las partes negociadoras (arts. 3.1 y 1282 CC, respectivamente), y (d) la interpretación finalista, atendiendo a la intención de las partes negociadoras (arts. 3.1, 1281 y 1283 CC, respectivamente). Subraya, como ya indicó en resoluciones anteriores, que no cabe efectuar una interpretación analógica para cubrir las lagunas del convenio colectivo aplicable, que el convenio deberá ser interpretado en su conjunto, no admitiéndose el recurso de la técnica del «espiguelo» y, en fin, que las normas de interpretación de los artículos 1282 y siguientes del Código Civil tienen carácter de subsidiariedad en su aplicación. De esto último se deduce que, si la literalidad de las cláusulas de un contrato es clara, no son de aplicar expresiones diferentes de las correspondientes al sentido gramatical; dicho de otro modo, el artículo 1281 del Código Civil consta de dos párrafos que persiguen la doble finalidad de evitar que se tergiversen lo que aparece claro y que se admita, sin aclarar, lo que se ofrezca oscuro, siendo factor decisivo de interpretación, en el primer supuesto, la expresión empleada y, en el segundo, la intención evidente de los contratantes (por todas, STS de 12 de marzo de 2019, Ar. 1674).

3. Con estas precisiones como prolegómeno, el Tribunal Supremo, en la citada Sentencia de 11 de junio del 2019, Ar. 204535, enmienda la solución alcanzada por la Audiencia Nacional en este asunto y admite el recurso. Considera, así, que la sentencia yerra en el correcto entendimiento de la literalidad de la cláusula pactada y en la función que cumple en el acuerdo colectivo alcanzado. En efecto, la literalidad del pacto resulta bastante evidente ya que, por un lado, se titula «Ratificación del preacuerdo alcanzado en el periodo de consultas del procedimiento de modificación de condiciones de trabajo del grupo Ibericar —Procedimiento de reducción salarial—» y, por otro, los firmantes del acuerdo son dos personas en representación de la dirección de la empresa (referida al grupo Ibericar). Es el grupo mercantil el que suscribe el acuerdo y, por tanto, el que se obliga a su cumplimiento, por más que internamente se administre qué empresas concretas quedan afectadas por la modificación sustancial que se pacta —lo que se efectúa de manera nominal y no por referencia a una supuesta pertenencia a un grupo laboral—. Además, hay que tener en cuenta que, al regular las condiciones de devolución de las cantidades reducidas, las partes se refieren a «la cuenta de pérdidas y ganancias del grupo consolidado». Por lo demás, y por lo que a la literalidad de la cláusula respecta, las referencias a los compromisos empresariales son siempre al grupo mercantil sin acotaciones ni restricciones de ningún tipo, incluso cuando se prevé la futura negociación de un convenio colectivo de grupo que sirva para homogenizar las condiciones laborales de los trabajadores «de las diferentes empresas del grupo Ibericar». En definitiva, la literalidad del acuerdo nada indica sobre la existencia de grupos Ibericar diversos, uno mercantil y otros laborales. «La letra del acuerdo siempre se refiere al único grupo Ibericar sin ninguna otra matización y, lo que es más importante, sin referirse a una entidad o realidad distinta formada por uno o varios grupos laborales dentro del único grupo que figura en el pacto» (FJ 3). Ello es indicativo de que las expresiones gramaticales son claras, lo que impide la posibilidad de aplicar otras diferentes de las correspondientes a dicho sentido gramatical que, por otro lado, en el presente caso revela la evidente voluntad de los contratantes.

En su consideración, la sentencia interpreta que «la referencia al grupo laboral afectado sobre la que descansa la sentencia recurrida resulta superflua y no encuentra apoyo alguno en el acuerdo cuya interpretación se discute, ni en hechos probados de la sentencia que pudieran acreditar la existencia de tal grupo laboral, más allá de las manifestaciones de la demandada o de la elaboración unilateral de las razones que sustentarían su tesis o la propia modificación sustancial» (FJ 3). Tan sólo en uno de los hechos probados se reconoce que las cuarenta y dos sociedades tienen actividades empresariales diversas y que pueden reunirse en distintos grupos, que cumplen cada uno de ellos las características propias de un grupo de empresas a efectos laborales. Mas, por un lado, no existe ningún elemento fáctico que permita corroborar la existencia del grupo más allá de las aludidas manifestaciones y, por otro, las circunstancias que reseña la sentencia (dirección única, apariencia externa común y movilidad de trabajadores entre las diversas empresas del grupo) podrían ser notoriamente insuficientes para catalogar el grupo como laboral (SSTS de 27 de mayo del 2013, Ar. 7656, y de 2 de junio del 2014, Ar. 4360).

Por lo demás, en nuestro ordenamiento jurídico, la obligación de consolidar cuentas se refiere al grupo de sociedades previsto y definido en el artículo 42 del Código de Comercio. Tales grupos se conforman en función de los vínculos existentes entre las sociedades que los componen, sin que, directamente, tengan alcance peyorativo alguno en materia laboral, salvo que concurran los requisitos que la jurisprudencia de esta Sala ha ido elaborando para la consideración del grupo como empresario único a efectos laborales (SSTS de 22 de septiembre del 2014, Ar. 5753, y de 24 de febrero del 2015, Ar. 1370). En consecuencia, el pacto suscrito por el grupo mercantil, al condicionar la devolución de la reducción de los salarios a «que la cuenta de pérdidas y ganancias del grupo consolidado» arroje beneficios el 31 de diciembre de cada año natural, sólo podría estar refiriéndose a las únicas cuentas respecto de las que legalmente existe obligación de consolidar, que no son otras que las del grupo configurado en el artículo 42 del Código de Comercio «(y al que la sentencia recurrida denomina grupo mercantil). Lo contrario exigiría que, en el texto del acuerdo, se especificase que tales cuentas consolidadas se referían exclusivamente a las de las empresas afectadas por el acuerdo (con independencia de que pudieran ser consideradas o no como un empresario único a efectos laborales)» (FJ 3). No existiendo ningún tipo de salvedad, la literalidad del acuerdo, la identidad de los que formulaban el pacto y la lógica de las normas llevan a la conclusión de que la única interpretación posible es la que refiere las cuentas del grupo consolidado al grupo empresarial firmante del acuerdo, esto es, al grupo conformado en los términos del artículo 42 del Código de Comercio.

4. Existen dos aspectos interesantes en esta decisión judicial. En primer lugar, la necesidad de que el convenio sea interpretado por las propias partes —de ahí la relevancia de la creación de comisiones de seguimiento, de aplicación o de interpretación del convenio—, pues, de acudir a un tercero, éste optará por la secuencia descrita en relación con los preceptos del Código Civil, no dando prioridad a la interpretación gramatical (sentido de las palabras, intención de los contratantes —salvo que resulte «evidente»—), sino introduciendo las que responden a otra naturaleza, si se consideran más adecuadas. Y, en segundo lugar, el alcance de la cláusula firmada. En este caso y por las razones que indica el tribunal, su interpretación obliga a considerar el grupo mercantil con relación a las consecuencias del pacto y no cada una de las empresas que lo componen a efectos laborales. Pero, *a sensu contrario*, el acuerdo podría haberse alcanzado de forma distinta y haber indicado expresamente que afectaba a todas las empresas del grupo mercantil o sólo a aquellas que pudieran ser consideradas grupo laboral, e incluso habría podido limitar los efectos —dentro de este segmento— únicamente a las que resultaran concernidas por el pacto. Por lo tanto, la conclusión es que, si se pacta expresamente de forma correcta, dicha posibilidad resulta viable. Esto, por otra parte, no parece desacertado si se tiene en cuenta que todo acuerdo, también el de modificación sustancial, puede delimitar su ámbito de aplicación —siempre que no resulte discriminatorio— y estar condicionado —salvo que la condición dependa de la actuación de uno de los contratantes, ex artículo 1115 del Código Civil—, siendo posible, por lo demás, que las cuentas anuales puedan referirse a las distintas empresas del grupo —bien que la expresión «cuentas consolidadas» deba reservarse, ex artículo 42 del Código de Comercio, a las del grupo mercantil—.