

BASE DE DATOS DE Norma DEF.-**TRIBUNAL SUPREMO**

Sentencia 885/2018, de 3 de octubre de 2018

Sala de lo Social

Rec. n.º 3365/2016

SUMARIO:

Conflictos colectivos. Vulneración de los derechos de libertad sindical y de huelga (en los supuestos de subcontratación) por una empresa que no es aquella en la que el trabajador presta servicios. Conducta de las empresas demandadas (Ediciones Primera Plana, S.A.U. y Ediciones Deportivas Catalanas, S.A.) consistente en contratar con empresas ajenas al grupo la impresión de periódicos que realizaba siempre la empresa Gráficas de Prensa Diaria, S.A. (también perteneciente al Grupo Zeta) durante los días en los que la totalidad de los trabajadores de la plantilla de esta última permanecieron en huelga. Además de ser un medio de presión de los trabajadores para la defensa de sus intereses legítimos, la huelga tiene una vertiente externa, a saber, la de exteriorización de los efectos que produce, haciendo visible a los ciudadanos la perturbación que provoca, máxime en una actividad como la ejercida por las empresas demandadas. En el caso analizado, hay una especial vinculación entre los trabajadores huelguistas que prestan sus servicios en la empresa contratista y las empresas principales, ya que están vinculados directamente a la actividad productiva de dichas empresas por ser las destinatarias últimas de su actividad laboral. Ninguna duda cabe de que la intención de los huelguistas con la utilización del derecho fundamental era presionar a su empresa, entendiéndose como fundamental la evitación de que las publicaciones pudieran aparecer con normalidad, trasladando a los consumidores y a la opinión pública su visión del conflicto existente. En esas condiciones, la radical alteración de las dinámicas de funcionamiento coordinado de las empresas del grupo, producida directamente como consecuencia de la convocatoria de huelga, vació de contenido, en parte, el derecho fundamental a la huelga, privándole de repercusión externa a través de una puntual modificación de los procesos productivos imperantes en el grupo empresarial. En este contexto, se confirma la sentencia que declara que las referidas codemandadas han vulnerado el mencionado derecho fundamental, con condena al pago de la cantidad de 6.000 euros en concepto de indemnización por los daños morales causados.

PRECEPTOS:

RDL 17/1977 (Relaciones de trabajo), art. 6.5.

Constitución Española, art. 28.2.

PONENTE:

Don Ángel Antonio Blasco Pellicer.

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 3365/2016

Ponente: Excmo. Sr. D. Angel Blasco Pellicer

Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. Margarita Torres Ruiz

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

SENTENCIA

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D^a. Maria Milagros Calvo Ibarlucea
D^a. Maria Luisa Segoviano Astaburuaga
D. Antonio V. Sempere Navarro
D. Angel Blasco Pellicer
D. Sebastian Moralo Gallego

En Madrid, a 3 de octubre de 2018.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por Ediciones Deportivas Catalanas, SA; Gráficas de Prensa Diaria, SA; y Ediciones Primera Plana, SAU, representados y asistidos por la letrada D^a. Cristina Samaranch Lacambra, contra la sentencia dictada el 6 de junio de 2016 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, en el recurso de suplicación núm. 174/2016, que resolvió el formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 2 de Granollers, de fecha 24 de enero de 2014, recaída en autos núm. 302/2013, seguidos a instancia de Confederación General del Trabajo, contra Ediciones Deportivas Catalanas, SA; Gráficas de Prensa Diaria, SA; Ediciones Primera Plana, SAU; Grupo Zeta, SA; y Ministerio Fiscal, sobre Tutela de Derechos Fundamentales.

Ha sido parte recurrida la Confederación General del Trabajo, representada y asistida por la letrada D^a. Sandra Puig García.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Angel Blasco Pellicer.

ANTECEDENTES DE HECHO**Primero.**

Con fecha 24 de enero de 2014 el Juzgado de lo Social nº 2 de Granollers dictó sentencia, en la que se declararon probados los siguientes hechos:

"PRIMERO.- El 25 de febrero de 2013 el Comité de Empresa de Gráficas de Prensa Diaria, S.A. comunicó al Departament d'Ocupació i Empresa la convocatoria de huelga durante los siguientes días:

"La huelga tendrá una duración diaria de 24 horas, se iniciará a las 6:00 horas y finalizará a las 6 horas del día posterior, afectará a todo el personal de la empresa y se realizará según el horario que se adjunta en documento anexo y durante los siguientes días:

- Días 6, 8 y 9 de marzo.
- Días 13, 14, 15 y 16 de marzo.
- Días 19, 20, 21, 22 y 23 de marzo.
- Días 25, 26, 27, 28, 29 y 30 de marzo."

Según la citada comunicación, "el objetivo de la huelga es que la dirección de la empresa mencionada se avenga a:

a) Reconocer los acuerdos de convenio firmados en marzo de 2012 sobre reducción salarial y mantenimiento de la plantilla.

b) Que se presenten los resultados económicos de GPD como parte del conjunto de empresas del Intercentros El Periódico de la misma manera que se hizo para negociar el convenio y alcanzar los acuerdos de marzo de 2012."

El 5 de marzo de 2013 las partes llegaron al siguiente acuerdo ante el mediador de la Secció de Relacions Collectives i Normes Laborals:

"Primer.- La presentació de l'empresa es compromet a no presentar un expedient de regulació d'ocupació fins el dia 12 de març de 2013.

Segon.- El comitè de vaga desconvoca els dies de vaga 6, 8 i 9 de març de 2013.

Tercer.- El comitè d'empresa manifesta que deixa sense efecte la decisió comunicada en el correu enviat l'1 de març de 2013 referent a la suspensió de l'acord punt E del conveni signat el març de 2012.

Quart.- Amdues parts es comprometen a continuar les negociacions fins l'11 de març de 2013."

Posteriormente, se desconvocaron las jornadas de huelga correspondientes a los días 19, 25, 26, 28 y 29 de marzo de 2013.

El 25 de marzo de 2013 el Comité de Empresa de Gráficas de Prensa Diaria, S.A. comunicó al Departament d'Ocupació i Empresa la convocatoria de huelga durante los siguientes días:

"La huelga tendrá una duración diaria de 24 horas, se iniciará a las 6:00 horas y finalizará a las 6 horas del día posterior, afectará a todo el personal de la empresa y se realizará según el horario que se adjunta en documento anexo y durante los siguientes días:

-Días 2, 4 y 6 de abril.

La huelga se iniciará a las 06:00 h del día 2 de abril y finalizará a las 06:00 del 7 de abril."

El 4 de abril de 2013 el Comité de Empresa de Gráficas de Prensa Diaria, S.A. comunicó al Departament d'Ocupació i Empresa la convocatoria de huelga durante los siguientes días:

"La huelga tendrá una duración diaria de 24 horas, se iniciará a las 6:00 horas y finalizará a las 6 horas del día posterior, afectará a todo el personal de la empresa y se realizará según el horario que se adjunta en documento anexo y durante los siguientes días:

-Días 10, 11, 12 y 13 de abril.

La huelga se iniciará a las 06:00 h del día 10 de abril y finalizará a las 06:00 del 14 de abril." (Documentos 1 a 7 parte actora; documentos 1 a 7 Gráficas de Prensa Diaria, S.A.)

Durante el período comprendido entre el 12 y el 19 de abril de 2013 la empresa concedió a los trabajadores un permiso retribuido. (Hecho no controvertido)

El seguimiento de la huelga fue de toda la plantilla de la empresa. (Hecho no controvertido)

SEGUNDO.

El 16 de abril de 2013 Gráficas de Prensa Diaria, S.A. envió la siguiente comunicación al Comité de Empresa:

"Como Uds. saben, en fecha 12 de marzo se presentó ante el Departamento de Empresa y Ocupación solicitud de autorización de Expediente de Regulación de empleo para la extinción de contratos de trabajo de carácter colectivo de la totalidad de la plantilla junto con la documentación legalmente requerida a tal efecto, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 2 a 5 del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, procediéndose a la apertura del correspondiente período de consultas.

Que no habiéndose podido alcanzar un acuerdo en el marco del período de consultas, al amparo de lo preceptuado en el artículo 12 del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, procedemos formalmente a comunicarles la decisión empresarial de proceder a la ejecución de la medida propuesta. En concreto, se anexa a la presente comunicación la lista de afectados con indicación de la fecha de extinción contractual, abonándose el importe sustitutivo del preaviso en aquellos supuestos en los que la ejecución de la medida resulta inmediata conjuntamente con la liquidación de haberes y partes proporcionales devengados.

La extinción de los contratos dará derecho al percibo de la indemnización legalmente establecida.

Recordarles, asimismo, que tienen a su disposición el plan de recolocación externa ofertado, al amparo de lo indicado en el artículo 12.2 del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, del que se vuelve a entregar copia, con objeto de que los empleados puedan hacer uso del mismo." (Documento 8 parte actora)

A pesar de tal comunicación, con posterioridad se llegó a un acuerdo y se evitó el cierre del centro. (Hechos no controvertidos)

TERCERO.

El 15 de marzo de 2013 D. Carlos Manuel , en calidad de presidente del Comité de Empresa de Gráficas de Prensa Diaria, S.A. presentó denuncia contra la citada empresa ante la Inspección de Trabajo y solicitó:

"a) Que porti a terme l'oportuna investigació per sancionar una decisió empresarial que vulnera l'exercisi del dret de vaga de la plantilla de GPD.

b) Que prengui de forma urgent les mesures cautelars necessàries per evitar que l'empresa torni a substituir il legalment els mitjans i els treballadors propis per altres externs en els inminents dies de vaga convocats pel comitè."

Según consta en el documento de 7 de mayo de 2013, el mismo día 15 de marzo de 2013 la inspección de trabajo acudió a las instalaciones de Gráficas de Prensa Diaria, S.A. y el centro de trabajo se encontraba cerrado.

El 29 de abril de 2013 el Sr. Carlos Manuel presentó escrito de desistimiento de denuncia contra la empresa por lo que la inspectora de trabajo propuso el archivo del expediente. (Documentos 9 a 14 parte demandante)

CUARTO.

Grupo Zeta, S.A. se constituyó el 5 de junio de 1987. Su objeto social consiste en la realización del negocio editorial con carácter general y en especial la impresión, edición, publicación y difusión de revistas, publicaciones periódicas y libros, que lleva a cabo fundamentalmente por medio de sus empresas filiales; la intervención en la gestión administrativa, financiera y técnica en todo tipo de empresas; auditoría de empresas y realización de estudios financieros, contables, comerciales y técnicos.

Ediciones Deportivas Catalanas, S.A., Ediciones Primera Plana, S.A.U. y Gráficas de Prensa Diaria, S.A.U. pertenecen a Grupo Zeta, S.A. y están participadas al 10% por éste. (Documento 1 Grupo Zeta, S.A.)

QUINTO.

Gráficas de Prensa Diaria, S.A. se constituyó el 3 de febrero de 1994. Su objeto social principal es la impresión de productos de prensa. El capital social está íntegramente suscrito y desembolsado por Grupo Zeta, S.A.

Según la memoria aportada a los autos de fecha marzo de 2013, en Gráficas de Prensa Diaria, S.A. "se imprimen los siguientes productos de Grupo Zeta: El Periódico de Catalunya (las dos ediciones, catalán y castellano), el suplemento Más Domingo (dos idiomas), Teletodo (en dos idiomas), Time Out, el diario deportivo Sport, el diario deportivo La Grada y además se encarta semanalmente la revista Yo Dona.

Los productos externos más importantes en cartera, a día de hoy, son: La Razón (con contrato vinculado hasta 2016), ABC (con vencimiento de contrato en mayo de 2013), Periódico de Andorra (con contrato hasta el 2024) y 43 cabeceras más correspondientes a los productos terceros de menor tirada y periodicidad." (Documento 11 Gráficas de Prensa Diaria, S.A.)

SEXTO.

El 12 de marzo de 2013 D. Agapito , director gerente de Gráficas de Prensa Diaria envió a D. Alejandro , director gerente de Ediciones Deportivas Catalanas, S.A. un correo electrónico con el siguiente contenido:

"Amb el present correu et faig saber que l'Assemblea de treballadors de Gráficas de Prensa Diaria i el Comitè d'Empresa al front, han decidit dur a terme un calendari de vagues com acció davant de l'ERO per Extinció que ha presentat la direcció de l'empresa.

Davant d'aquest fet i amb la impossibilitat de poder produir el vostre producte des de les instal·lacions de GPD, us faig saber amb antelació que haureu de recórrer a altres centres d'impressió del mercat per imprimir la vostra capçalera de manera temporal fins que les vagues programades o les negociacions entre les dues part permetin emprendre les tasques ordinàries de GPD [...]" (Documento 1 Ediciones Deportivas Catalanas, S.A.)

Ediciones Deportivas Catalanas, S.A. encargó a Indugraf Offset, S.A. la impresión de las ediciones del diario "Sport" de los días 14, 15, 16, 17, 21, 22, 23, 24, 28 y 31 de marzo, 3, 5, 7 y 11 de abril de 2012 y también las correspondientes al período comprendido entre los días 12 y 19 de abril de 2013 (Documentos 2 a 26 Ediciones Deportivas Catalanas, S.A.)

SÉPTIMO.

Ediciones Primera Plana, S.A.U. encargó la impresión de las ediciones de "El Periódico" correspondientes a las jornadas de huelga a Bidasoa Press, S.L., Bermont Catalonia, S.A., Recoprint Sagunto, S.L., Rotimpres Impressions Rotatives Offset, S.A., Artes Gráficas del Mediterráneo, Impresa Norte, S.L.U, Lerigraf, S.L.U., Imprintsa (Documentos 1 a 31 Ediciones Primera Plana, S.A.U)".

En dicha sentencia aparece la siguiente parte dispositiva:

"SE ESTIMA la demanda interpuesta por la Confederación General del Trabajo (representante: D. Benigno) contra Gráficas de Prensa Diaria, S.A., Ediciones Primera Plana S.A.U., Ediciones Deportivas Catalanas, S.A. y Grupo Zeta, S.A., Y SE DECLARA que los demandados vulneraron el derecho de huelga del demandante con su actuación que SE DECLARA nula por lo que deben abonar a la parte actora la cantidad de 6.000 euros en concepto de indemnización por los daños morales causados".

Segundo.

La citada sentencia fue recurrida en suplicación por Ediciones Deportivas Catalanas, SA; Gráficas de Prensa Diaria, SA; y Ediciones Primera Plana, SAU, ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, la cual dictó sentencia en fecha 6 de junio de 2016, en la que consta el siguiente fallo:

"Que debemos desestimar y desestimamos los recursos de suplicación interpuestos por Ediciones Primera Plana SAU, Gráficas de Prensa Diaria SAU y Ediciones Deportivas Catalanas SAU contra la sentencia de 24 de Enero de 2014 dictada por el Juzgado de lo Social 2 de Granollers en autos 302/13 de tutela de derechos fundamentales seguidos a instancia de Confederación General del Trabajo, contra Ediciones Deportivas Catalanas, S.A., Ediciones Primera Plana, S.A. Gráficas de Prensa Diaria, S.A., y Grupo Zeta, S.A., con intervención del Ministerio Fiscal y en consecuencia confirmamos íntegramente la resolución recurrida condenando a las recurrentes al pago de las costas procesales incluidos honorarios de impugnación que se fijan en 900 Euros.

Firme que sea esta resolución dese a consignaciones y deposito para recurrir el destino legal".

Tercero.

Por la representación de Ediciones Deportivas Catalanas, SA; Gráficas de Prensa Diaria, SA; y Ediciones Primera Plana, SAU se formalizaron los presentes recursos de casación para la unificación de doctrina, alegando la contradicción existente entre la sentencia recurrida y la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, en fecha 5 de diciembre de 2014, recurso nº 5279/2014.

Cuarto.

Por providencia de esta Sala se procedió a admitir a trámite los recursos de casación para la unificación de doctrina, y por diligencia de ordenación se dio traslado del mismo a la parte recurrida para que formalizara su impugnación en el plazo de quince días. Evacuado dicho traslado, se pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal que emitió informe en el sentido de considerar que el recurso debía ser estimado.

Quinto.

Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 3 de octubre de 2018, fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO**Primero.**

1.- Las mercantiles Ediciones Deportivas Catalanas, S.A.; Gráficas de Prensa Diaria S.A y Ediciones Primera Plana, S.A.U. han formulado, mediante escritos suscritos por la misma representación letrada, recursos de casación para la unificación de la doctrina contra la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 6 de junio de 2016, dictada en el rec. sup. 174/2016, que confirmó la sentencia de instancia del Juzgado de lo Social nº 2 de Granollers que estimó la demanda interpuesta por la Confederación General del Trabajo (CGT) contra Grupo Zeta S.A.; Ediciones Deportivas Catalanas, S.A.; Gráficas de Prensa Diaria S.A y Ediciones Primera Plana, S.A.U., declarando que los demandados vulneraron el derecho de la huelga del sindicato demandante y condenándolas al abono de 6.000 euros en concepto de indemnización por los daños causados.

La sentencia aquí recurrida, partiendo de la constatación de que las empresas demandadas formaban un grupo mercantil de empresas, consideró que el hecho de que la huelga se hubiera producido en la empresa que se dedicaba, entre otras actividades, a la impresión de las publicaciones de las empresas codemandadas y que éstas, durante el período que duró la huelga, encargaran la impresión de aquéllas en otras empresa impresoras, lo que permitió que las publicaciones salieran con normalidad al mercado, constituyó un atentado al derecho de huelga del sindicato convocante ya que con dicha actitud se vació de contenido el derecho fundamental. La argumentación de la sentencia recurrida se fundamenta en la doctrina sentada por nuestra STS de 11 de febrero de 2015 (Rec. 95/2014) que confirmó la lesión del derecho de huelga en aplicación de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional sobre el ejercicio del derecho de huelga en determinados supuestos de descentralización productiva (SSTC 75/2010 y 76/2010).

2.- Aunque formalmente se presentan tres recursos de casación unificadora, uno por cada sociedad recurrente, el contenido de los mismos es idéntico, la defensa letrada es la misma y también la sentencia de contraste. En efecto, los recurrentes han aportado como sentencia referencial la dictada por la misma Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 5 de diciembre de 2014, dictada en el recurso de suplicación nº 5279/2014, que estimó el recurso de suplicación presentado por la sociedad impresora del grupo mercantil de comunicación Godó, revocando así la sentencia de instancia que había condenado a las diferentes empresas integrantes del referido grupo mercantil por lesión del derecho de huelga de los trabajadores demandantes en la instancia. Condenó al pago de una indemnización por daño moral de 200 euros a cada uno de los trabajadores demandantes. Se discutió si la lesión del derecho fundamental de huelga se produjo durante la huelga general del 14 de noviembre de 2012 al haber prescindido las sociedades editoras de los periódicos del grupo de los servicios de la sociedad impresora del grupo, donde la huelga tuvo un seguimiento masivo, contratando mercantilmente las sociedades editoras con dos sociedades impresoras (una en Madrid y otra en Barcelona) no habituales y ajenas al grupo, permitiendo así la impresión de los correspondientes periódicos pese a la jornada de huelga general. La sentencia llegó a la conclusión de que no se había producido lesión del derecho de huelga, ya que las empresas habían ejercido su derecho a la libertad de empresa.

3.- Tal como informa el Ministerio Fiscal, concurre la contradicción exigida por el artículo 219.1 LRJS. Coinciden los hechos más relevantes: huelga mayoritariamente secundada por los trabajadores de la sociedad impresora de los periódicos de un grupo mercantil de comunicación (grupo Zeta en la sentencia recurrida y grupo Godó en la sentencia de contraste), con contratación mercantil por parte de las sociedades editoras del grupo de otra sociedad impresora no habitual y ajena al grupo, justo durante el desarrollo de la huelga. Coinciden las pretensiones de lesión del derecho fundamental de huelga por parte de los empresarios principales respecto de los trabajadores huelguistas del empresario contratista, pertenecientes todos los empresarios involucrados al mismo grupo mercantil de sociedades. Y coinciden, asimismo, los fundamentos o debates jurídicos, que giran en torno a la existencia o no de lesión del derecho de huelga. Identidad sustancial de la controversia que se salda con fallos distintos, existencia de lesión del derecho en la sentencia recurrida e inexistencia de lesión del mismo derecho fundamental en la sentencia de contraste.

Segundo.

1.- El recurso, partiendo de la circunstancia de que nos encontramos en presencia de un grupo mercantil, denuncia indebida aplicación del artículo 6.5 del Real Decreto Ley sobre Relaciones de Trabajo, aprobado por RDL 17/1977, de 14 de marzo, así como falta de vaciamiento del derecho de huelga, por lo que termina suplicando se case y anule la sentencia recurrida y se absuelva a cada una de las recurrentes de las demandas formuladas en su contra. En síntesis, las recurrentes alegan que el grupo al que pertenecen es un grupo meramente mercantil, sin que exista ningún elemento fáctico que pudiera hacer pensar que estamos ante un grupo laboral, patológico, que permitiera aplicar la comunicación de responsabilidades empresariales como consecuencia de la circunstancia de que el grupo fuese considerado como el verdadero empresario de los trabajadores. De esta forma, las recurrentes entienden que la actuación de las empresas encargando la impresión de sus publicaciones a terceras sociedades ajenas al grupo, ante la situación de falta de atención mercantil de la empresa en huelga, entra en el ámbito de su libertad de empresa reconocido en el artículo 38 CE. Igualmente alegan que, precisamente, el hecho de que nos hallemos ante un grupo mercantil en el que las sociedades integrantes únicamente tienen relaciones comerciales impide que el supuesto acaecido tenga cabida en ella artículo 6.5 RDL 17/77 que prohíbe el esquirolaje puesto que no ha habido ninguna sustitución de trabajadores, por lo que, consecuentemente, no ha habido ni afectación, ni vaciamiento del derecho de huelga.

2.- El recurso ha sido impugnado de contrario e informado por el Ministerio Fiscal en el sentido de considerar la procedencia del recurso, interesando la casación de la sentencia recurrida por considerar que, respecto de los hechos acreditados en el presente procedimiento, la doctrina correcta es la contenida en la sentencia referencial.

Tercero.

1.- La Sala ha tenido que enfrentarse en los últimos tiempos a supuestos en los que se ponía en cuestión la existencia o no de vulneración del derecho de huelga en supuestos de subcontratación en los que, convocada la huelga en una o varias empresas contratistas, la empresa principal o bien contrató los servicios a una tercera empresa, o utilizó medios tecnológicos para llevar a cabo la necesidad productiva, o bien no asumió ninguna obligación de negociar con los trabajadores huelguistas de la contratista.

Así la STS de 16 de noviembre de 2016, Rec. 59/2016, analizó un supuesto en el que, convocada una huelga en la empresa contratista, ésta comunicó a la principal que no podría realizar los trabajos encomendados a consecuencia de la huelga prevista, por lo que la empresa principal encargó la realización de dichos trabajos a una tercera empresa. En esas condiciones, la Sala entendió que "en el caso ahora examinado, la actuación de la demandada Altrad consistió únicamente en comunicar a todos sus clientes que no podía realizar los trabajos comprometidos con ellas durante la realización de la huelga por sus trabajadores. No tiene vinculación con sus clientes que le permita codecidir con ellas la realización de esos trabajos por terceras empresas de la competencia, ni estaba en condiciones de impedir que sus clientes las contratasen con terceros, ni tampoco se benefició de ello, porque no realizó ni cobró tales trabajos, y sin que tampoco conste que hubiese colaborado en su realización, como pone de relieve el informe de la Inspección de Trabajo, por lo que no puede imputarse a la demandada Altrad una conducta que haya impedido o disminuido los efectos de la huelga, o menoscabado la posición negociadora de los RLT. Y en cuanto a que se hubiese manipulado el andamio colocado por Altrad en la empresa Dow, aparte de que

no consta si esta actuación se produjo durante la huelga, no parece que Altrad pudiera oponerse a su desmontaje, ya que ella no podía llevarlo a cabo, y en todo caso no se ve en qué tal actuación pudiera perjudicar la posición negociadora de los RTL.

La apreciación que hace la sentencia recurrida sobre la supuesta vinculación de Altrad con sus empresas clientes es tan amplia que conduciría a consecuencias totalmente exorbitantes respecto de una adecuada protección del derecho de huelga, pues si se impidiese a los destinatarios de los trabajos, que no lo tengan prohibido por contrato, contratar con otras, llegaríamos a sostener, como señala en su informe el Fiscal de la Audiencia Nacional, que los consumidores habituales de un comercio no pudieran comprar en otro, en caso de huelga en el primero, o que, la empresa que tenga que realizar determinados trabajos no pudiera recurrir a otra empresa de servicios".

Por su parte, la STS de 23 de enero de 2017, Rec. 60/2016, contempló un supuesto en el que, en el marco limitado de la pretensión de tutela del derecho de huelga, y vinculado con él, el de libertad sindical, se cuestionaba si, convocada una huelga en varias empresas subcontratistas de Telefónica, esta empresa tenía obligación de cumplimiento de los deberes de negociación que impone en situaciones de huelga el artículo 8.2 RDL 17/77. Nuestra sentencia entendió que no había vulneración del derecho de huelga ya que aquella empresa principal no vulnera ese derecho fundamental cuando los trabajadores en huelga no pertenecen a su plantilla, sino a la de diferentes empresas que subcontratan con ella la actividad de provisión de servicios finales de telecomunicaciones, argumentando que "toda la regulación del derecho de huelga parte de la necesaria existencia de trabajadores que ejercitan ese derecho subjetivo aunque de manera colectiva frente a un empresario, tal y como se desprende con claridad de los artículos 3, 5, 7 y 8 del RDL 17/1977, de manera que si, como ocurre en el presente caso, esa vinculación entre la huelga convocada y llevada a cabo por los trabajadores de las empresas contratadas y subcontratadas por Telefónica en virtud de la ejecución de los denominados "contratos bucle" para la ejecución de servicios finales de telecomunicaciones, no existió, no cabe que se le exija que adopte una posición que resultaría ilegítima en la estructura del desarrollo del derecho de huelga, y particularmente en el artículo 8.2 del RDL 17/1977 que el recurrente denuncia como infringido por la sentencia recurrida".

La STS de 13 de julio de 2017, Rec. 25/2017 estableció que no se da supuesto de esquirolaje tecnológico y, por tanto, no hay vulneración del derecho de huelga, cuando en un supuesto de subcontratación, la empresa principal, contratante del servicio de telefonía (atención de llamadas telefónicas y resolución de averías), utiliza, como es habitual, un dispositivo automático para redistribuir entre los demás contratistas del servicio los requerimientos de llamadas cuando se producen picos de demanda. Con fundamento en la STC 17/2017 de 2 de febrero, la Sala entendió que "ni la Constitución ni la jurisprudencia constitucional obligan a los restantes trabajadores a contribuir al éxito de la reivindicación, pues debe respetarse la libertad de trabajo de aquellos trabajadores que no quisieran sumarse a la huelga; ni obligan al empresario a reducir la actividad empresarial más allá de lo que sea una consecuencia lógica del seguimiento de la huelga por los trabajadores afectados. El uso por los trabajadores que no secundan el paro de los medios técnicos de los que dispone la empresa no vulnera el citado derecho siempre que aquéllos no realicen funciones que son ajenas a su cargo para sustituir a los huelguistas. La protección constitucional del derecho a la huelga impone limitaciones al empresario, pero no le obliga -ni a él ni a los empleados que deciden ejercer su derecho a trabajar- a contribuir al éxito de la protesta. No puede exigirse al empresario "que no utilice medios técnicos con los que cuenta en la empresa", pues ello supone imponerle "una conducta de colaboración en la huelga no prevista legalmente".

2.- La característica común de los asuntos examinados, al margen de que la cuestión debatida gira en torno a la vulneración o no del derecho de huelga y de que los tres pronunciamientos entiendan que no se ha producido tal afectación, es -por lo que a los presentes efectos interesa- que en todos los supuestos estamos en presencia de supuestos de subcontratación de bienes o servicios que perteneciendo o no a la propia actividad de la empresa principal, se producen entre empresas independientes entre sí que no tienen otro vínculo previo -salvo el contrato mercantil de subcontratación-. Se trata, por tanto, de casos en los que el fenómeno de la descentralización productiva se produce libremente en el mercado y no en el seno de un grupo de sociedades. Esta característica es clave para que las resoluciones examinadas entiendan que las relaciones interempresariales se limitan a la vertiente estrictamente mercantil, y no están condicionadas, en modo alguno, por estrategias conjuntas de producción, comerciales o de otro tipo. En esas condiciones, no existiendo ninguna especial vinculación, ni ningún otro tipo de circunstancia que a la empresa principal le obligara a respetar la huelga y, consecuentemente, a no contratar con otros las obras que ya tenía contratadas, su actuación encargando las tareas a un tercero, no puede considerarse como vulneradora del derecho de huelga.

Cuarto.

1.- Respecto del tratamiento de los denominados grupos de sociedades, la Sala ha reiterado en multitud de ocasiones que el dato del que hay que partir es que el hecho de que varias empresas tengan vínculos entre sí, no determina directamente ningún efecto laboral. Antes bien al contrario, en el caso de que varias empresas pertenezcan a un grupo, hay que considerar que cada una de ellas es independiente y, por tanto, cada una responde de las obligaciones que contraiga con sus propios trabajadores: "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" (SSTS de 21 de Diciembre de 2000, Rcd. 1870/99; de 26 de septiembre de 2001, Rcd. 558/01 y, entre las más recientes: SSTS de 27 de mayo de 2013, Rec. 78/2012 y de 12 de julio de 2017, Rec. 278/2016).

Desde la perspectiva jurídico laboral, la organización grupal de varias empresas es una opción legítima que se ampara en el principio de libertad de empresa consagrado en el artículo 38 de la Constitución. Por tanto, el hecho de la existencia de un grupo de empresas organizado como tal en nada afecta a las relaciones laborales, conservando cada empresa las suyas propias y las responsabilidades que de ellas deriven, sin que se produzca comunicación de responsabilidades ni de obligaciones laborales (SSTS de 26 diciembre de 2001, Rcd. 139/2001 y de 23 de enero de 2002, Rcd. 1759/01). Por tanto, el concepto de grupo de empresas para el ordenamiento laboral es coincidente con el del resto del ordenamiento jurídico. Ello sin perjuicio de que, al igual que sucede en otras ramas del derecho, la presencia de determinadas características (confusión de plantillas, intercomunicación de patrimonios...) lleve a los órganos judiciales a entender que el grupo puede ser considerado como el verdadero empresario y, en consecuencia, proceda a comunicar las responsabilidades entre sus integrantes (Por todas: SSTS de 22 de septiembre de 2014, Rec. 314/2013; de 24 de febrero de 2015, Rec. 124/2015 y de 24 de septiembre de 2015, Rec. 309/2014).

Ahora bien, una cosa es la comunicación de responsabilidades que deriva de la presencia de elementos adicionales a las relaciones societarias y mercantiles de las empresas del grupo -que en el presente caso no existen, tal como se admite pacíficamente por las partes- y otra bien distinta que la organización grupal -ciertamente legítima- pueda presentar ventajas de todo tipo (de funcionamiento, de gestión, fiscales...etc), alguna de las cuales se acrecienta cuando la configuración del grupo opera en el fenómeno de descentralización productiva, de suerte que los bienes o servicios que una determinada empresa sitúa en el mercado son producto de la coordinación de tareas entre las diversas empresas del grupo. En estos casos, existe una cierta fragmentación de la actividad empresarial, de cuya legitimidad no cabe dudar, cuya actuación coordinada puede repercutir sobre algunos derechos de los trabajadores de cualquiera de las empresas del grupo. No hay comunicación de responsabilidades y cada empresa responde frente a sus propios trabajadores, pero sí existe una obligación conjunta de respeto de los derechos de los trabajadores, singularmente de los colectivos, alguna de las cuales se desprende directamente de las propias previsiones legales (como ocurre con el fenómeno de los convenios de grupos de empresas en los que pesa sobre todas sus integrantes la obligación de respeto de los derechos de negociación colectiva o libertad sindical, en su caso, y las que pudieran derivar del ejercicio del derecho de huelga por parte de los trabajadores para presionar sobre la negociación del convenio, por ejemplo). También sucede, en otras circunstancias, con el ejercicio del derecho a la huelga en empresas vinculadas por fenómenos de descentralización productiva, en el que pesa sobre el grupo que funciona como una organización productiva y/o comercial, cuanto menos, el deber de respeto y no injerencia en el derecho fundamental que ejerza cualquier colectivo de trabajadores de empresas pertenecientes al grupo; deber que enlaza sin dificultad de las indudables ventajas productivas y de todo orden que se desprenden de este tipo de vinculación grupal.

2.- Así lo ha puesto de relieve la STS de 11 de febrero de 2015, Rec. 95/2014, en un supuesto -idéntico al presente- en el que se contempla la situación de varias empresas, integradas en un grupo empresarial, entre las que existe una relación mercantil por la que algunas de ellas se dedican a la edición de diarios y otra ejecuta una fase de la actividad del ciclo productivo de las primeras, la impresión, de forma que cuando éstas contratan con terceras empresas la misma actividad durante los días de huelga convocada en aquella empresa, se discute si vulneran o no el derecho de huelga. Nuestra sentencia llega a la conclusión de la existencia de tal vulneración, porque a través de este procedimiento se vacía el derecho de huelga de los trabajadores, dado que la huelga se vuelve ineficaz en su vertiente de manifestación del problema a la opinión pública en la medida en que los bienes y servicios que el grupo pone en el mercado -en este caso, las publicaciones periódicas- llegan a los consumidores

sin ninguna dificultad y en las mismas condiciones que si no hubiera habido huelga, sin que los usuarios y la opinión pública lleguen a conocer la propia existencia del conflicto.

Nuestra sentencia se fundamenta en pronunciamientos del Tribunal Constitucional que han ido perfilando el contenido del derecho y el alcance de la aludida regulación preconstitucional que lo desarrolla (RDL 17/77). Así, la STC 123/1992, de 28 de septiembre razona que "El derecho de huelga, que hemos calificado ya como subjetivo por su contenido y fundamental por su configuración constitucional, goza además de una singular preeminencia por su más intensa protección. En efecto, la Constitución reconoce en su art. 37 el derecho de los trabajadores y empresarios a adoptar medidas de conflicto colectivo, pero desgaja de este marco general una de ellas, la huelga, para colocarlo en lugar preferente, el art. 28, confiriéndole -como a todos los de su grupo- una mayor consistencia que se refleja en el mayor rango exigible para la Ley que lo regule y en la más completa tutela jurisdiccional, con un cauce procesal ad hoc en la vía judicial ordinaria y el recurso de amparo ante nosotros (arts. 53 , 81 y 161 C.E .). La preeminencia de este derecho produce, durante su ejercicio, el efecto de reducir y en cierto modo anestesiar, paralizar o mantener en una vida vegetativa, latente, otros derechos que en situaciones de normalidad pueden y deben desplegar toda su capacidad potencial. Tal sucede con la potestad directiva del empresario, regulada en el art. 20 del Estatuto de los Trabajadores".

En cuanto al alcance del derecho de huelga, la STC 33/2011, de 28 de marzo ha señalado lo siguiente: "Por otra parte, como dijéramos en la decisiva STC 11/1981, de 8 de abril, que ha inspirado de forma continua los pronunciamientos posteriores de este Tribunal en la materia: la huelga se consagra como un derecho constitucional, lo que es coherente con la idea del Estado social y democrático de Derecho establecido por el art. 1.1 de la Constitución , que entre otras significaciones tiene la de legitimar medios de defensa a los intereses de grupos y estratos de la población socialmente dependientes, y entre los que se cuenta el de otorgar reconocimiento constitucional a un instrumento de presión que la experiencia secular ha mostrado ser necesario para la afirmación de los intereses de los trabajadores en los conflictos socioeconómicos, conflictos que el Estado social no puede excluir, pero a los que sí puede y debe proporcionar los adecuados cauces institucionales; lo es también con el derecho reconocido a los sindicatos en el art. 7 CE, ya que un sindicato sin derecho al ejercicio de la huelga quedaría, en una sociedad democrática, vaciado prácticamente de contenido; y lo es, en fin, con la promoción de las condiciones para que la libertad y la igualdad de los individuos y grupos sociales sean reales y efectivas (art. 9.2 CE)".

También se refiere nuestra sentencia a la STC 75/2010, de 19 de octubre que señaló que "cuando de la tutela de los derechos fundamentales se trata, este Tribunal ha de garantizar dicha tutela sin que puedan existir espacios inmunes a la vigencia de los derechos fundamentales. Si a través de la técnica de la subcontratación se posibilita que trabajadores externos contratados por una empresa contratista se vinculen directamente a la actividad productiva de una empresa principal e, incluso, que la propia duración de su contrato de trabajo se haga depender directamente de la vigencia del contrato mercantil que vincula a ambas empresas, determinando, en virtud de todo ello, que la efectividad de los derechos de los trabajadores pueda verse afectada no sólo por la actuación del contratista sino también por la del empresario principal, del mismo modo habrá de salvaguardarse que en el ámbito de esas actuaciones los derechos fundamentales de los trabajadores no sean vulnerados. Pues no sería admisible que en los procesos de descentralización productiva los trabajadores carecieran de los instrumentos de garantía y tutela de sus derechos fundamentales con que cuentan en los supuestos de actividad no descentralizada, ante actuaciones empresariales lesivas de los mismos...este Tribunal ha declarado ya en diversas ocasiones que los derechos fundamentales de un trabajador pueden ser vulnerados por quien no es su empresario en la relación laboral pero interviene o interactúa con él "en conexión directa con la relación laboral" (STC 250/2007)".

3.- Tras una detenida exposición, la citada STS de 11 de febrero de 2015 llega a la conclusión que si bien es cierto que dichas entidades mercantiles (en referencia a las restantes sociedades del grupo, en donde no se había convocado huelga) no mantienen relación laboral directa con los trabajadores huelguistas, no es menos cierto que la actuación de dichas empresas, consistente en contratar con entidades terceras la impresión de sus publicaciones durante los días en que los trabajadores de PRESSPINT estuvieron de huelga, incidió seriamente en los efectos y repercusión de la huelga. Dado que los diarios salieron con normalidad, se produjo "un vaciamiento del contenido del derecho de huelga, o una aminoración de la presión asociada a su ejercicio. En efecto, razona nuestra sentencia que: "Ninguna duda cabe de que el hecho de la normal aparición durante los días de huelga de los diarios editados por las demandadas priva de repercusión apreciable a la huelga, arrebátandole su finalidad de medio de presión y de exteriorización de los efectos de la huelga al presentar una apariencia de normalidad contraria al

derecho de huelga. En efecto, además de ser un medio de presión de los trabajadores para la defensa de sus intereses legítimos, la huelga tiene una vertiente externa, a saber, la de exteriorización de los efectos que produce, haciendo visible a los ciudadanos la perturbación que provoca, máxime en una actividad como la ejercida por las empresas demandadas. Ambas finalidades han sido cercenadas por las demandadas con la contratación de empresas ajenas a PRESSPINT SL para la impresión de sus diarios durante los días de huelga.... En todo caso conviene recordar que la relación existente entre las codemandadas y PRESSPINT SL no es una mera relación mercantil en la que unas empresas, cuya actividad es la edición de diarios contratan con otra, PRESSPINT SL, la impresión de los mismos. La relación es más intensa puesto que las citadas empresas pertenecen a un mismo grupo empresarial, al GRUPO PRISA, lo que provoca determinados efectos. ... Tomando en consideración que el nacimiento de EDICIONES EL PAÍS SL y PRESSPINT SL obedecen a un fenómeno de descentralización o externalización productiva, la realización por PRESSPINT SL de la impresión de los periódicos no es sino la ejecución de parte del ciclo productivo de las empresas editoras, ahora externalizado. Dicha actividad comporta que entre las empresas editoras y la empresa dedicada a la impresión haya de formalizarse un contrato mercantil, que supone la existencia de unas empresas principales -las empresas editoras ahora demandadas-, y una empresa contratada, PRESSPINT SL, para la ejecución de una fase del ciclo productivo de las empresas principales. Hay, por tanto, una especial vinculación entre los trabajadores huelguistas que prestan sus servicios en la empresa contratista -PRESSPINT SL- y las empresas principales -EDICIONES EL PAÍS SL, DIARIO AS SL, ESTRUCTURA GRUPO DE ESTUDIOS ECONÓMICOS SA- ya que están vinculados directamente a la actividad productiva de dichas empresas por ser las destinatarias últimas de su actividad laboral. Por dicho motivo la efectividad de sus derechos fundamentales, entre ellos el derecho de huelga, puede verse afectado por la actuación de los empresarios principales y, en consecuencia, habrán de ser protegidos frente a estas posibles actuaciones vulneradoras del derecho de huelga, ya que en caso contrario se produciría una situación de desamparo de los trabajadores".

A la misma conclusión de considerar lesionado el derecho de huelga llegó nuestra STS de 20 de abril de 2015, Rec. 354/2014, en un supuesto en el que se produjo la utilización del trabajo de otras empresas del grupo para suplir la falta de producción de los trabajadores en huelga, con fundamento en el dato de que al artículo 28.2 CE se vulneró a través de la indirecta modalidad de utilización del trabajo de otros empleados para suplir la ausencia de producción en la embotelladora en huelga. Esa conducta sería imputable al grupo laboral constituido por los demandados en ese proceso, y desde luego con ella se intentó eliminar, minimizar o paliar el efecto de la huelga, lo que constituye, como se ha dicho una vulneración de ese derecho constitucional.

Quinto.

1.- La aplicación de la anterior doctrina al supuesto que examinamos en este recurso, a la vista de los hechos declarados probados, conduce a considerar que sí se ha producido la vulneración del derecho de huelga apreciada por la sentencia recurrida. En efecto, en el seno de un grupo empresarial, ante la huelga planteada en una de las empresas de dicho grupo, precisamente la que se encarga de la impresión de las publicaciones, el resto de empresas acudieron a la contratación externa de las actividades que, desde la constitución del grupo como tal, se encargaban a la empresa que soportó la huelga. Ninguna duda cabe que la intención de los huelguistas con la utilización del derecho fundamental era presionar a su empresa, entendiéndolo como fundamental la evitación de que las publicaciones pudieran aparecer con normalidad, trasladando a los consumidores y a la opinión pública su visión del conflicto existente. En esas condiciones, la radical alteración de las dinámicas de funcionamiento coordinado de las empresas del grupo, producida directamente como consecuencia de la convocatoria de huelga, vació de contenido, en parte, el derecho fundamental a la huelga privándole de la repercusión externa de la misma a través de una puntual modificación de los procesos productivos imperantes en el grupo empresarial.

No hay que olvidar que, según consta expresamente, en los hechos probados, la huelga, tenía por objeto, entre otros, que la dirección de la empresa se aviniera a reconocer unos acuerdos de convenio sobre reducción salarial y mantenimiento de la plantilla y que se presentasen los resultados económicos de la empresa como parte del conjunto de empresas del grupo y, además, que la huelga se produjo en el ámbito de un despido colectivo planteado por la empleadora. Estas circunstancias constituyen indicios más que suficientes para la aplicación de la doctrina anteriormente transcrita, ya que no cabe duda de la conexión entre el derecho fundamental ejercitado y la propia existencia del grupo empresarial, sin que por las empresas demandadas se haya aportado una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas, que no cabe sino considerar vulneradoras del derecho fundamental en cuestión.

2.- En virtud de lo expuesto, oído el Ministerio Fiscal, procede la desestimación de los recursos de casación examinados, ordenando la pérdida de depósitos y consignaciones efectuadas para recurrir con imposición de costas a las entidades recurrentes.

FALLO

Por todo lo expuesto,

EN NOMBRE DEL REY

y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido:

1.- Desestimar los recursos de casación para la unificación de doctrina interpuestos por Ediciones Deportivas Catalanas, SA; Gráficas de Prensa Diaria, SA; y Ediciones Primera Plana, SAU, representados y asistidos por la letrada D^a. Cristina Samaranch Lacambra, contra la sentencia dictada el 6 de junio de 2016 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, en el recurso de suplicación núm. 174/2016, que resolvió el formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 2 de Granollers, de fecha 24 de enero de 2014, recaída en autos núm. 302/2013, seguidos a instancia de Confederación General del Trabajo, contra Ediciones Deportivas Catalanas, SA; Gráficas de Prensa Diaria, SA; Ediciones Primera Plana, SAU; Grupo Zeta, SA; y Ministerio Fiscal, sobre Tutela de Derechos Fundamentales.

2.- Confirmar la sentencia dictada el 6 de junio de 2016 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, en el recurso de suplicación núm. 174/2016.

3.- Ordenar la pérdida de los depósitos y consignaciones efectuadas para recurrir a las que se dará el destino legal.

4.- Condenar en costas a las entidades recurrentes.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.

El contenido de la presente resolución respeta fielmente el suministrado de forma oficial por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ). La Editorial CEF, respetando lo anterior, introduce sus propios marcadores, traza vínculos a otros documentos y hace agregaciones análogas percibiéndose con claridad que estos elementos no forman parte de la información original remitida por el CENDOJ.