

## LA TERRITORIALIDAD COMO DETERMINANTE DE LA COMPETENCIA EN MATERIA DE CONFLICTOS COLECTIVOS

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (Sevilla),  
de 14 de abril de 2011

JOSÉ MARÍA MORENO PÉREZ\*

**SUPUESTO DE HECHO:** Los trabajadores de Cayges, Medios Auxiliares, S.L., que se dedican a la gestión y tramitación hipotecaria en exclusiva a la entidad Cajasol, presentan a través de su representación legal, una demanda de conflicto colectivo contra su propia empresa Cayges, empresa participada al cien por cien por Caymasa, que a su vez es propiedad de Cajasol por entender que ha habido cesión ilegal de los trabajadores de Cayges a Cajasol, y ello por tres motivos ampliamente argumentados. En primer lugar, por ser una empresa ficticia, ante la propiedad encadenada de las participaciones sociales que repercute de forma directa en la última; de hecho, la propia representación legal de la empresa la ostenta un empleado de ésta, y existe también una clara dependencia económica de la primera con la última en la medida en que mantiene una facturación cifrada en un 98%, así como dependencia laboral al ser la gestión de las escrituras una actividad integrada en la propia de la entidad bancaria. Del mismo modo se manifestó la ausencia de una estructura y el ejercicio de los poderes inherentes a la condición de empresario en relación con los trabajadores de Cayges que resulta ejercida por Cajasol que es a su vez quien responde del riesgo de las operaciones que realiza, y quien facilita los medios para el desarrollo de la actividad que lleva a cabo la primera. En segundo lugar, para el caso en que no sea considerada una empresa ficticia, sino real, existe una cesión ilegal de trabajadores, porque no tiene una organización propia y estable, y porque no ejerce los poderes inherentes a la condición de empresario respecto de sus trabajadores. Y, por último y como tercer motivo de su argumentación, se alegará que la relación mercantil existente entre las empresas no es una contrata, al prestar aquélla sus servicios para los clientes de ésta, que además es la encargada de facilitarlos una vez captados como clientes, para contratar los servicios ofrecidos por la entidad financiera.

\* Profesor Asociado de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Abogado en ejercicio.

La Sala ha de pronunciarse sobre la existencia o no de la cesión ilegal de los trabajadores en base a la oposición formulada si bien con carácter previo ha de resolver sobre las excepciones de falta de competencia territorial, la declinatoria de jurisdicción, la falta de litisconsorcio pasivo necesario y la falta de inadecuación del procedimiento de conflicto colectivo, alegando que estamos en presencia de una acción, individual o plural, que debe tramitarse por el procedimiento ordinario.

**RESUMEN:** La Sentencia desestimará la existencia de cesión ilegal de trabajadores, al igual que las tres excepciones procesales planteadas, valorando respecto a la falta de competencia objetiva o territorial, que el ámbito del conflicto tiene carácter interprovincial dado que Cayges cuenta con dos centros de trabajo, uno en Sevilla y otro en Huelva, si bien la propia empresa cuenta con trabajadores que prestan sus servicios en Almería, Cádiz, Córdoba, Granada, Jaén, Málaga y Mérida, donde están sus domicilios, constituyendo delegaciones provinciales, estando todos ellos adscritos al centro de trabajo de Sevilla.

Aun cuando la Sala no considera a los trabajadores desplazados desde el punto de vista del artículo 40.4 ET, también descarta que al existir delegación de la empresa en Mérida, la competencia para el conocimiento del presente conflicto colectivo corresponde a la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, como igualmente descarta que al existir delegaciones en distintas provincias de Andalucía, dentro del ámbito de distintas Salas de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, de acuerdo con el artículo 11.3 de la Ley de Procedimiento Laboral debiera presentarse el conflicto en el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, para que fuera repartido a la Sala que correspondiese de conformidad con las normas de reparto establecidas por la Sala de Gobierno. Para lograrlo y afirmar su propia competencia, descartando la de la Audiencia Nacional, así como la de reparto del propio TSJ de Andalucía, parte del artículo 10.2 h) LPL y afirma que los efectos del conflicto no se extienden al territorio donde prestan efectivamente los servicios los trabajadores afectados sino al territorio donde se encuentran los dos centros de trabajo de la empresa. De este modo la delimitación de la competencia es afirmada para la Sala de lo Social del TSJ de Andalucía con sede en Sevilla, dada la circunscripción del conflicto a los centros de trabajo de Sevilla y Huelva.

#### **ÍNDICE:**

1. EL ÁMBITO DEL CONFLICTO Y EL CRITERIO DE LA TERRITORIALIDAD
2. LA CONCRECIÓN DEL PRINCIPIO EN EL CASO QUE NOS OCUPA
3. VALORACIÓN FINAL

## 1. EL ÁMBITO DEL CONFLICTO Y EL CRITERIO DE LA TERRITORIALIDAD

Efectivamente tal y como anunciábamos en el resumen, la Sala centra la valoración del problema superando la condición o no de trabajadores desplazados del artículo 40.4, y centrando si los efectos del presente conflicto colectivo se extienden al territorio donde prestan efectivamente los servicios los trabajadores afectados o al territorio donde se encuentran los dos centros de trabajo de la empresa. La atribución de competencias, en aquellas materias que son de conocimiento compartido entre los tres órganos judiciales del orden social que pueden conocer en instancia de dichas materias, tiene como criterio delimitador de la competencia entre los tres el ámbito territorial con el que se presenta el conflicto y los límites que puede superar. Por ello como si un juego de círculos concéntricos se tratara, todo conflicto que quede encuadrado en exclusiva dentro del círculo más pequeño excluirá la competencia de aquellos órganos superiores representados por los círculos mayores que se contienen entre sí. Siendo el conflicto colectivo, materia incluida en el apartado 1) del artículo, 2 de la LPL, es evidente que estamos ante una cuestión que nos puede hacer pasar del círculo más pequeño, atribuible al Juzgado de lo Social, hasta llegar al círculo más grande, que englobaría la competencia de la Audiencia Nacional, pasando por los Tribunales Superiores de Justicia, de los que tendremos que interpretar si alguna consecuencia del conflicto, se extralimita del ámbito de su competencia, dado que la mayor configuración de la territorialidad de la Audiencia Nacional, aguardaría paciente para asumir la competencia del conflicto, dada la superioridad del área territorial que se describe en su círculo de competencias.

Como nos recuerda RODRIGUEZ ESCANCIO<sup>1</sup>, en los procesos de conflicto colectivo, la competencia queda atribuida al juzgado de la circunscripción dentro de la cual se produzcan los efectos del conflicto. No se atiende, pues, al marco donde surta efectos la norma cuya interpretación o aplicación ha sido cuestionada. Antes al contrario, la competencia habrá de ser determinada en consideración al ámbito del conflicto configurado por quien lo insta, salvo supuestos extremos de reducción artificiosa e irreal. De este modo, no contiene la modalidad procesal referencia alguna que nos permita encontrar en su especial regulación procesal ninguna atribución de competencia territorial que no se derive de las reglas generales contenidas en los artículos 7 y 8 de la LPL así como en los artículos 10 y 11 del mismo cuerpo legal, todas ellas construidas sobre el criterio de la territorialidad como elemento definidor. Esa territorialidad que sirve de parámetro para la concreción del órgano judicial competente

<sup>1</sup> Rodríguez Escancio, Susana. *El nuevo proceso Laboral Estudio técnico-jurídico de la Ley de Procedimiento Laboral*. Granada. Comares 2011. Página 99.

está vinculada a la afectación del conflicto, pues la literalidad del artículo 8 indica, al igual que lo hace el artículo 7 respecto de los Tribunales Superiores de Justicia, que la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional conocerá en única instancia de los procesos de conflicto colectivo, entre otros, “cuando extienden sus efectos a un ámbito territorial superior al de una Comunidad Autónoma”. La doctrina de la Sala IV es unánime y reiterada<sup>2</sup> al consagrar el principio de territorialidad en relación a la competencia en materia de conflicto colectivo.

La sentencia comentada se hace en este apartado especial eco de la última sentencia del Tribunal Supremo nos estamos refiriendo a la de fecha 27 de septiembre de 2010 – rcud. 56/2009- (RJ 2009, 6165), en la que se resume las conclusiones que se extraen de este principio de territorialidad. De ella se desprende que la competencia se determina por los límites reales e inherentes a la cuestión debatida. Ello supone, una doble dimensión en tanto que no cabe extender un litigio colectivo basándose en una potencial afectación distinta de la señalada en la demanda, ó en puras conjeturas ó hipótesis de futuro, como tampoco cabe ceñirse a los límites artificialmente diseñados por las partes.

Por otro lado la afectación del conflicto no es necesariamente coincidente con el área de la norma aplicable. Son muchas las sentencias del Tribunal Supremo<sup>3</sup> que desde 1993 vienen incidiendo en el mismo sentido. Afirma esta doctrina que el área a que se extiende la norma aplicable no es el único criterio para identificar el órgano que ha de conocer del conflicto planteado con motivo de su interpretación o aplicación puesto que, si bien la controversia jurídica no puede plantearse en un ámbito territorial superior al de la norma, el conflicto puede tener un área de afectación coextensa con la de la norma o producirse en una más reducida. Es decir, la aplicación de una norma puede plantear controversias en todo su ámbito de aplicación, en cuyo caso será órgano competente para resolverlas el que tenga una extensión territorial igual o superior al de la misma, pero también es posible que el conflicto afecte a un área inferior, en cuyo caso será conocido por el Órgano Judicial competente en el ámbito de afectación del conflicto. Apoya esta tesis el que el art. 152 de la ley procesal laboral atribuya la legitimación para promover el proceso de conflicto colectivo en función del alcance de la representación de sindicatos, asociaciones empresariales o representantes legales o sindicales de los trabajadores. Por ello, también abundando en este argumento la Sala IV, del Tribunal Supremo<sup>4</sup>

<sup>2</sup> SS TS de 15 de febrero de 1999 (RJ 1999, 1800); 17 de julio de 2000; 21 de febrero de 2001; 20 de junio de 2001 (RJ 2001, 6328); 24 de septiembre de 2007; 12 de julio de 2006 (RJ 2006, 7762); 21 de octubre de 2008 y 21 de julio de 2009 (RJ 2009, 5529).

<sup>3</sup> STS de 20 de junio de 2001 -rec. 4659/00- y 20 de junio de 2008 (RJ 2008, 4231) - rec. 131/2007-; reiteran doctrina de la Sala plasmada en la sentencia de 6/07/94 -rec. 3772/93- (RJ 1994, 6346).

<sup>4</sup> SSTS de 15 de febrero de 1999 (RJ 1999, 1800) -rec. 2380/1998-, 7 de febrero de 2001 (RJ 2001, 2147) -rec. 2017/2000- y 6 de febrero de 2009 (RJ 2009, 1189) -rec. 11/2008-.

ha venido sosteniendo que la competencia para conocer de una demanda de conflicto colectivo no deriva del alcance de la norma o decisión que se trata de interpretar o aplicar sino del alcance o área a la que se contrae el conflicto. Y, a sensu contrario, reproduce la sentencia recurrida el mismo argumento que figura la de referencia afirmando que el hecho de que el mismo conflicto pueda afectar a otros territorios “no puede impedir la actuación del sindicato accionante en su territorio, dejando la solución al albur de que exista un organismo sindical con un ámbito de actuación y representación nacional que quiera o pueda plantear el conflicto con carácter general para todo el territorio de la nación, siendo luego a través de la casación correspondiente como puede unificarse la doctrina en el supuesto de que existan sentencias contradictorias de los órganos jurisdiccionales de los distintos territorios en los que se haya producido el conflicto” (STS de 20 de junio de 2008 rec. 131/2007 -).

## 2. LA CONCRECIÓN DEL PRINCIPIO EN EL CASO QUE NOS OCUPA

Para que la sala pueda proseguir conociendo sobre el fondo del asunto, debe zanjar el contenido de esa primera excepción y lo hace debiendo superar el análisis de algunos conceptos que se interponen en los preliminares de la configuración jurídico-procesal, antes de entrar en el fondo del asunto. Por ello la Sala se ve en la necesidad de discernir sobre la presencia de trabajadores de la empresa tanto en provincias territorialmente pertenecientes a otro Tribunal Superior de Justicia, como a provincias andaluzas vinculables a la jurisdicción en instancia de la Sala de lo Social tanto de Granada como de Málaga, junto a la condición o no de trabajadores desplazados.

Es la propia actora la que utiliza el concepto de “trabajadores desplazados”, para justificar la presencia de otros trabajadores en todas las provincias andaluzas e incluso en Badajoz, si bien indicando que todos los trabajadores desplazados fuera de los dos centros de trabajo “figuran adscritos administrativamente al centro de trabajo de Sevilla”. Es el uso de figura del trabajador desplazado, la que motiva la reacción de las demandadas y el propio planteamiento de la excepción por estas y lo hacen negando que los trabajadores que se encuentran fuera de los centros de trabajo de Sevilla y Huelva, constituyan trabajadores desplazados, en los términos del artículo 40.4 del Estatuto de los Trabajadores, que establece que: *“Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá efectuar desplazamientos temporales de sus trabajadores que exijan que estos residan en población distinta de la de su domicilio habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas. El trabajador deberá ser informado del desplazamiento con una*

*antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que no podrá ser inferior a cinco días laborables en el caso de desplazamientos de duración superior a tres meses; en este último supuesto, el trabajador tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario. Contra la orden de desplazamiento, sin perjuicio de su ejecutividad, podrá recurrir el trabajador en los mismos términos previstos en el apartado 1 de este artículo para los traslados. Los desplazamientos cuya duración en un período de tres años exceda de doce meses tendrán, a todos los efectos, el tratamiento previsto en esta Ley para los traslados”.*

A la vista de dicha definición, la Sala concluye con la parte demandada que los trabajadores de la empresa CAYGES que prestan servicios en otras provincias de la Comunidad Autónoma de Andalucía y en Mérida, no son trabajadores desplazados temporalmente a las mismas ni tampoco trabajadores trasladados, sino que tienen su domicilio en la provincia en la que prestan sus servicios y desarrollan su actividad laboral. Y esto es así en tanto que tales trabajadores, nunca prestaron sus servicios en la provincia a cuyo centro de trabajo están adscritos, sino que fueron contratados para prestar los servicios de la empresa en las provincias en las que crecía la presencia de Cajasol. Del mismo modo la prestación de sus servicios no tiene vocación de temporalidad unidad a razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, sino a la prestación de un servicio, la gestión hipotecaria, que va unida a la presencia de oficinas de Cajasol, en las diferentes provincias en las que tiene presencia la entidad financiera. Por otro lado la presencia de los trabajadores fuera del centro del trabajo al que están adscritos, no genera la existencia de un nuevo centro de trabajo como espacio físico o lugar de desarrollo la actividad laboral, como tampoco una unidad productiva autónoma con independencia del resto de la empresa como centro de imputación de responsabilidades. Carece de organización específica y lo que es más importante, sin ser dado de alta como tal ante la autoridad laboral, básicamente porque la mayoría de los trabajadores de Cayges en la provincia, lo hacen desde su propio domicilio. Más bien los trabajadores ubicados fuera de los centros de trabajo, tienen en sus provincias respectivas un “lugar de trabajo” y no un “centro de trabajo”, toda vez que las presencia provinciales carecen de una organización específica o autónoma dentro de la organización específica de la empresa.

Si bien la Sala descarta la consideración de trabajadores desplazados del artículo 40.4, no analiza en profundidad cual sea la significación jurídica de la presencia de los trabajadores en el ámbito de las provincias. Pasando a considerar seguidamente la repercusión que el conflicto plantea desde el punto de vista de la territorialidad. Es en este criterio y en la jurisprudencia consolidada a la que hemos hecho referencia en el apartado anterior, donde la Magistrada

Ponente, encuentra el argumento para descartar que el conflicto tenga una presencia territorial en todos los lugares donde se prestan servicios por parte de los trabajadores de Cayges, incluso aun cuando estos servicios se presten más allá de los límites de la Comunidad Autónoma andaluza. Es el criterio de la territorialidad el que debe responder a las dos cuestiones principales, afecta a la competencia territorial la presencia de dos trabajadores en conflicto con lugar de trabajo en Mérida. Por otro lado afecta a la competencia de la Sala de lo Social de Sevilla, el hecho de que los trabajadores en conflicto tengan presencia física y laboral en todas las provincias andaluzas, mediante delegaciones de la empresa Cayges, debiendo presentarse a reparto en los términos del artículo 11.4 de la LPL ante el TSJ, según criterios de reparto de la Sala de Gobierno.

La Sala analiza con acierto que más que delegaciones en sentido técnico-jurídico, lo que la empresa ha llevado a cabo es una distribución del trabajo, con la asignación de trabajadores a determinadas provincias para la prestación de los servicios, sin que exista una organización ni una infraestructura en cada provincia en la que se desarrolla la actividad. Los trabajadores que prestan sus servicios fuera de Sevilla, son doce y lo hacen en las provincias de Almería, Cádiz, Córdoba, Granada, Jaén, Málaga y Mérida junto a los trabajadores que forman el segundo de los centros de trabajo con sede en Huelva. El desarrollo de la actividad en cada provincia, con uno o dos trabajadores, se plantea como un sistema de distribución del trabajo o asignación de tareas, que no significa que el conflicto colectivo despliegue sus efectos fuera de los centros de trabajo de Sevilla y Huelva, únicos con los que cuenta la empresa demandada.

La sala en este punto refuerza su criterio entendiendo que de mantenerse un criterio contrario, *“sería equivalente a atribuir la competencia a la Audiencia Nacional para el conocimiento de todos los conflictos colectivos de aquellas empresas que contaran con una red de comerciales para la venta de los productos en todo el territorio nacional”*.

El resto del argumento se construye sobre la remisión genérica a la Sentencia del Tribunal Supremo de 28 de enero de 2010 que, relaciona la eficacia del conflicto a los centros de trabajo, junto con la naturaleza de las delegaciones creadas por Cayges en aquellas provincias en las que no tiene centro de trabajo, sino uno o dos trabajadores a los que se les asigna la prestación de servicios en una determinada provincia.

Procede, en consecuencia la desestimación de la excepción de falta de competencia de esta Sala de lo Social para el conocimiento de la presente acción de conflicto colectivo, en la doble vertiente alegada por la parte demandada, tanto a favor de la Audiencia Nacional, por afectar el conflicto al territorio de distintas Comunidades Autónomas, como a favor de la presentación de la demanda en el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía para su reparto, por afectar al territorio de varias Salas de lo Social de una misma Comunidad Autónoma.

### 3. VALORACIÓN FINAL

Planteamos la valoración del contenido de la sentencia, compartiendo la desestimación de las excepciones pero no la argumentación. Creemos que la Sala acierta en la desestimación de las excepciones así como la invocación de la doctrina vigente que permite valorar la territorialidad del conflicto como criterio delimitador de la competencia en los procesos de conflicto colectivo. Sin embargo cuando la Sala ha centrado la solución del problema, no encontramos en los razonamientos una argumentación sólida que trate de fijar la territorialidad del conflicto que se analiza. Los esfuerzos en este sentido se diluyen en afirmar el carácter organizativo que tiene la presencia de los trabajadores fuera de las dos delegaciones de trabajo, manteniendo “*que se trata de un sistema de distribución del trabajo o asignación de tareas, que no significa que el conflicto colectivo despliegue sus efectos fuera de los centros de trabajo de Sevilla y Huelva*”. Pues bien la jurisprudencia invocada y el criterio de la territorialidad no pasa por valorar la existencia o no de un centro de trabajo, sino la extensión o no del conflicto a todos los lugares en los que la prestación del trabajo se desarrolla. En tal sentido apreciamos la falta de argumentos que valoren porqué la cesión ilegal de los trabajadores no tiene una interpretación desde el punto de vista del lugar de prestación de los servicios. La entrada en esta vía argumental nos permitiría concluir que allá donde hay un trabajador de Cayges, hay una concreción de la cesión ilegal de los trabajadores, dado que la prosperabilidad de la demanda significaría que también los trabajadores de Mérida, han sido cedidos ilegalmente y por tanto han de ser incorporados a plantilla de Cajasol. Sin embargo consideramos que de haber entrado en este plano valorativo más concreto las conclusiones hubieran sido las mismas. La cesión que entendemos subyace en la cuestión litigiosa principal, se produce desde el momento en que Cajasol asume la organización y el control de la empresa responsable de la gestión hipotecaria de las operaciones que firma con sus propios clientes utilizando una empresa participada que carecer de los más mínimos elementos empresariales y que mantiene con Cajasol, dependencia económica y laboral. Cayges carece de una organización propia y estable y no ejerce sus poderes inherentes a la condición de empresario. De este modo la valoración de la cesión nos lleva a localizar el conflicto en la propia organización del trabajo así como en las decisiones adoptadas desde los órganos centrales tanto de las propias empresas codemandadas. Si hay conflicto, lo hay por cesión ilegal y dicha cesión ilegal se construye y consolida tanto para la demandante como para las demandadas mediante decisiones, actuaciones, comportamientos orquestados y valorados desde el corazón mismo de las empresas demandadas. Por ello en nuestra particular traslación del criterio de la territorialidad, el conflicto no supera los límites del centro de trabajo de Sevilla, ciudad en la que tiene su sede los órganos centrales de las propias empresas demandadas.

Por otro lado en nada contribuye al argumento construido, trasladar el elemento comparativo que fija la sentencia respecto a las empresas con una red comercial, en primer lugar por el carácter mercantil de la relación y en segundo lugar por la inadecuada traslación de dicha relación a los trabajadores actuantes, quienes mantienen una relación laboral con todos sus efectos. Ciertamente entendemos que si bien la conclusión en la correcta, el argumento no es el adecuado. La actividad comercial desarrollada por una red de comerciales, no puede ser equiparable a la actividad desarrollada por la empresa que gestiona préstamos hipotecarios allá donde se encuentran las propias oficinas de Cajasol.

La sentencia se encuentra recurrida en Casación motivo por el que tendremos la oportunidad de conocer el criterio del Tribunal Supremo respecto de la cesión ilegal de los trabajadores de CAYGES a CAJASOL, con las consecuencias previstas en el artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores, optando la parte actora porque los trabajadores afectados se integren en la plantilla de la entidad bancaria. También las propias excepciones de la sentencia serán reinterpretadas por el alto tribunal si los recurrentes la convierten en motivo del recurso.