

LA JUDICIALIZACIÓN EN 2011 DEL EXPEDIENTE DE REGULACIÓN DE EMPLEO DE «CAMELO, S.A.». ESTUDIO CONTEXTUALIZADOR Y COMPARADO

[THE JUDICIALIZATION IN 2011 OF THE «CAMELO, S.A.»'S REDUNDANCY ADMINISTRATIVE PROCEEDING. A COMPARATIVE STUDY IN CONTEXT]

Rafael Martínez Fernández

Fecha de recepción: 18 de noviembre de 2011

Fecha de aceptación: 9 de diciembre de 2011

Sumario: I. LA MARCA CAMELO.- II. LA SENTENCIA DEL JUZGADO DE LO CONTENCIOSO-ADMINISTRATIVO NÚM. 1 DE A CORUÑA DE 1 SEPTIEMBRE 2011, SOBRE EL EXPEDIENTE DE REGULACIÓN DE EMPLEO DE «CAMELO S.A.».- III. CONTEXTUALIZACIÓN DEL EXPEDIENTE DE REGULACIÓN DE EMPLEO DE «CAMELO, S.A.», EN EL MARCO DEL DERECHO EUROPEO Y NORTEAMERICANO.

Contents: I. THE BRAND CAMELO.- II. THE ADMINISTRATIVE COURT, NO. 1 OF A CORUÑA, DECISION OF SEPTEMBER 1ST, 2011, ABOUT THE «CAMELO, S.A.»'S REDUNDANCY ADMINISTRATIVE PROCEEDING.- III. THE «CAMELO, S.A.»'S REDUNDANCY ADMINISTRATIVE PROCEEDING, IN THE FRAME OF THE EUROPEAN AND USA LAW.

Resumen: La marca gallega «Caramelo» es un referente de la moda de calidad en España y en el mundo. El expediente de regulación de empleo a que la empresa tuvo que someterse, en 2009, presenta la singularidad de que fue administrativamente autorizado, a pesar de contar con la oposición de los representantes legales de los trabajadores. Este expediente, judicializado en 2011, evidencia que «Caramelo, S.A.» se ve obligada a competir en posición desventajosa, frente a empresas similares de Francia, Italia, Gran Bretaña o los Estados Unidos.

Abstract: The Galician brand «Caramelo» is a referent of the finest fashion in Spain and the whole world. The redundancy administrative proceeding suffered by the enterprise, in 2009, has the singularity of its administrative authorization, despite the opposition of the statutory workers' representatives. This proceeding, which was judicialized in 2011, evidences that «Caramelo, S.A.» must compete in a

disadvantageous position, in front of similar French, Italian, British, or American companies.

Palabras clave: Moda – Regulación de Empleo — Representantes legales de los trabajadores — Despido colectivo — Derecho comparado

Keywords: *Fashion — Redundancy — Collective dismissal — Statutory workers' representatives — Comparative Law*

* * *

I. LA MARCA CAMELO

1. «Caramelo» es a la vez una empresa y una marca, operante en el sector textil, fundada en la ciudad de A Coruña en 1969, con la forma jurídica de sociedad anónima (en consecuencia, «Caramelo S.A.»), habiendo sido prominentes socios fundadores de la misma los emprendedores coruñeses Don Luis Gestal y Don José Antonio Caramelo. «Caramelo» centra su actividad en el diseño, fabricación y comercialización de moda masculina («look book hombre») y moda femenina («look book mujer»), para un segmento de mercado a calificar como medio-alto. Vestir de «Caramelo» es hoy un concepto, pues se trata de una marca reconocida y admirada. En efecto, desde aquella originaria sociedad anónima, la marca —manteniendo sus esencias— ha cambiado y ha crecido, pudiendo consultarse sus *highlights* más decisivos en su propio portal de Internet¹, así como a través de diversas redes sociales (tales como Facebook² o Twitter³) y de su propio Blog⁴. «Caramelo» tiene su sede social en A Coruña, en un edificio obediente a los parámetros de la arquitectura tradicional gallega urbana de los siglos XVIII y XIX (marcados, como es sabido, por las «galerías»), ubicado en el Polígono Industrial de A Grela; y está presente en España con más de treinta tiendas propias y con franquicias repartidas en treinta y tres provincias (incluidas las gallegas), así como —en todo el territorio nacional— por medio de sus más de cuatrocientos clientes multimarca. Sobre su proyección internacional, baste indicar que se encuentra presente en más de veinte países, entre los que se cuentan Italia, Francia, Bélgica, Polonia, Alemania, Rusia, Finlandia, Estados Unidos, Méjico, Chile, Jordania o los Emiratos Árabes, principalmente a través de franquicias y clientes multimarca.

2. Lógicamente, desde la fundación de «Caramelo, S.A.» en 1969 y hasta la actualidad ha debido recorrerse un largo trayecto, con sus muchos pasos al frente, pero también con paradas para la reflexión (más que meros retrocesos). Durante este trecho de más de cuarenta años, se produjeron tres hitos de algún modo calificables como constituyentes, pues acabaron dejando su impronta y su huella en nuestra marca, de carácter indeleble, que resumimos seguidamente. En primer lugar, la liberalización del comercio mundial, que va produciéndose progresivamente a partir de 1 enero 1995⁵, la cual evidentemente animó a crecer y expandirse, pero que también acabó impactando muy negativamente en diversos subsectores del sector textil, en el que nuestra marca opera (en Europa, con claridad, en el año 2005); 2) en este último año, la adquisición por nuestra marca

¹ Ubicado en www.caramelo.com.

² Véase www.facebook.com/esenciacaramelo.

³ Véase <http://twitter.com/#!/EsenciaCaramelo>.

⁴ Ubicado en www.esenciadecaramelo.com.

⁵ Sobre el tema, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN, A. ARUFE VARELA y X.M. CARRIL VÁZQUEZ, *Derecho del Trabajo*, 2ª ed., Netbiblo (A Coruña, 2006), págs. 103-104.

de la empresa «Antonio Pernas, S.A.» (con toda su red comercial y estructura organizativa), cuya identidad se mantiene actualmente en la línea de la marca llamada «Caramelo by Antonio Pernas»; y 3) sólo dos años después, en 2007, la adquisición de la marca «Caramelo» por la «Corporación Inveravante» (y en consecuencia, por el fondo de inversión del empresario coruñés Don Manuel Jove) —con proyectos (según consta en su portal web)⁶ en cuatro áreas estratégicas, además de poseer su propia división de patrimonio—, que debió encarar a partir del año 2009 la necesidad de realizar un profundo ajuste financiero, comercial y laboral en nuestra empresa, fundamentalmente afectante a la sede central de nuestra marca, radicada siempre en la ciudad de A Coruña.

3. La necesidad de una importante reestructuración de la empresa tuvo su consecuencia más notoria en la presentación en mayo de 2009 de un expediente de regulación de empleo extintivo de los contratos de trabajo de doscientos treinta y siete trabajadores, todos en la sede de la empresa. La medida tenía su fundamento en la necesidad de ajustar la estructura de personal de la compañía a la situación económica de la empresa, que venía acumulando importantes pérdidas desde el año 2007. El período de consultas iniciado con el expediente, con fecha de 8 mayo 2009, terminó sin acuerdo con los representantes de los trabajadores el 4 agosto 2011 (y asimismo, con un informe desfavorable de la Inspección de Trabajo), pero con la aceptación por parte de la mayoría de los trabajadores de la empresa, constituidos en Asamblea, posicionados a favor de la última oferta realizada por la misma (el 4 agosto 2009). Durante el tiempo que duró el período de consultas, se produjo un sonado enfrentamiento entre la mayoría de los trabajadores y el comité de empresa, compuesto en su mayoría por afiliados a un sindicato nacionalista más representativo en Galicia, que decidió finalizar el periodo de consultas sin acuerdo, aún a riesgo de que se cerrara la empresa (lo que supondría la pérdida de más de ochocientos puestos de trabajo, en lugar de los doscientos treinta y siete planteados en el expediente). La Resolución de la Consellería de Traballo de la Xunta de Galicia, favorable al expediente, reconoce expresamente el cumplimiento de los requisitos contenidos en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores⁷, al quedar acreditadas «pérdidas evidentes», así como la necesidad de proceder al expediente de regulación en cuestión, con el fin de evitar el procedimiento concursal, que hubiese supuesto la pérdida total de los puestos de trabajo de la empresa.

II. LA SENTENCIA DEL JUZGADO DE LO CONTENCIOSO-ADMINISTRATIVO NÚM. 1 DE A CORUÑA DE 1 SEPTIEMBRE 2011, SOBRE EL EXPEDIENTE DE REGULACIÓN DE EMPLEO DE «CAMELO S.A.»

⁶ Ubicado en www.inveravante.com.

⁷ Acerca de estos requisitos, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN y A. ARUFE VARELA, *Derecho crítico del Trabajo. Critical Labor Law*, Netbiblo (A Coruña, 2011), págs. 123 y ss.

4. La Resolución de la Xunta de Galicia fue recurrida en alzada por parte del sindicato, habiéndose desestimado este recurso por la propia Xunta, con fecha de 18 noviembre 2009. Finalizada la vía administrativa, el sindicato inició la vía contenciosa, presentando una demanda en la que solicitaba la nulidad de dicha Resolución administrativa autorizante del expediente. Los demandantes consideraban que la Resolución de la Consellería de Traballo de la Xunta de Galicia era nula, por dos motivos: 1) haber vulnerado el procedimiento legal y reglamentariamente establecido, pues —en su opinión— la asamblea de trabajadores no podía sustituir la voluntad de los representantes legales de los propios trabajadores (esto es, de su comité de empresa); y 2) carecer —siempre según su opinión— de motivación suficiente. El divorcio existente entre los trabajadores y sus representantes legales, a lo largo de todo el período de consultas, volvía a perpetuarse en la vía contencioso-administrativa. Los trabajadores habían aceptado la propuesta de la empresa, pero sus representantes —aun a riesgo del cierre total de la propia empresa— mantenían su posición recalcitrante, contraria al acuerdo, y reclamaban que su legitimidad como parte en el expediente se encontraba por encima de la posibilidad de aprobar el expediente de regulación de empleo sin su acuerdo. Dicho de otro modo, el sindicato negaba —por principio— la posibilidad de una resolución favorable al expediente de regulación de empleo, si es que este último no contaba con el acuerdo de los representantes legales de los trabajadores.

5. El fecha 1 septiembre 2011, el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo núm. 1 de los de A Coruña dictó Sentencia⁸, desestimando las pretensiones del sindicato. La Sentencia —que aún no es firme, al haber sido recurrida por la parte demandante— fundamenta su decisión en la falta de vulneración del procedimiento legal y reglamentariamente establecido, pues no se había prescindido en él de la legítima presencia de los representantes legales de los trabajadores afectados, dado que la voluntad de estos últimos se manifestó una vez agotado el período legal de consultas con los representantes, y mediante una Asamblea legalmente constituida (y presidida incluso, como manda el Estatuto de los Trabajadores, por los propios representantes). La votación favorable al acuerdo de la mayoría de la plantilla no sólo tenía soporte legal, sino que suponía un ejercicio de razón equiparable al que recoge el artículo 51, apartado 1, del Estatuto de los Trabajadores. Como establece la Sentencia, «no existe causa de nulidad, ya que no deja de ser cierto que el acuerdo no se llevó a cabo con el comité, extremo este indubitable, y que la asamblea llevada a cabo y refrendada por la amplia mayoría de los trabajadores no vinculaba a la autoridad laboral, pero sí era signo evidente de la voluntad de los trabajadores ... de los que no cabe esperar una

⁸ La referencia de los autos es PO: 402/2009. A estos autos se acumularon los que llevan referencia 445/09.

actitud omisiva cuando se le dan a valorar extremos que les repercuten directamente a ellos y a sus familias indirectamente, y más cuando no existe prueba alguna de coacción, dolo o fraude por parte del empresario⁹. Respecto de la carencia de motivación, la Sentencia desestima igualmente el recurso contencioso-administrativo, ya que la Resolución administrativa impugnada era breve (literalmente, «se puede tachar de parquedad»), pero no existían motivos que provocasen legalmente su nulidad¹⁰.

6. En el momento en que esto escribo, dicha Sentencia se encuentra recurrida por el sindicato ante la Sala de lo Contencioso-administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Galicia. El recurso de apelación se basa nuevamente en la falta de legitimación de los trabajadores para «participar» de manera directa en el expediente de regulación de empleo de la empresa, así como en la falta de motivación de la Resolución administrativa impugnada. La estrategia mantenida por el sindicato en todo el proceso ha estado basada en el convencimiento de que un expediente de regulación de empleo no puede aprobarse sin acuerdo de los representantes legales de los trabajadores, y en que la voluntad de los trabajadores —aun contraria al comité de empresa— carece de entidad, al efecto de poder ser tenida en cuenta y valorada por la Resolución. Por supuesto, este convencimiento sindical recalcitrante carece de toda base legal, ya que el propio Estatuto de los Trabajadores admite claramente, en su artículo 51, que pueda autorizarse un expediente de regulación de empleo sin acuerdo, así como que quepa desautorizar los expedientes de regulación acordados por empresa y representantes. Por ello, el pronóstico de cuál haya de ser la resolución final de este recurso contencioso-administrativo tiene claro color favorable para la empresa y para la Xunta de Galicia, ambas demandadas y luego recurridas, dado que la legislación y todas las resoluciones hasta ahora emitidas confirman la postura antisocial del tándem sindicato-comité de empresa. Mirado el asunto con perspectiva, han quedado atrás los días de desencuentro entre la plantilla y sus representantes, los días de movilizaciones convocados por los segundos, los destrozos causados en la empresa el 11 junio 2009, el cierre patronal del día inmediatamente siguiente, así como las jornadas de huelga, que fueron la manifestación visible y la exteriorización del divorcio existente entre las personas que apoyaban la negociación y un comité de empresa gobernado por un sindicato contrario al acuerdo negociado, a pesar de conocer el riesgo evidente y cierto de cierre total y definitivo de un proyecto empresarial, gallego y con futuro. Los trabajadores de «Caramelo S.A.», en asamblea legalmente constituida, habían apostado claramente por ese futuro, y de ahí su apoyo al accionista del proyecto para que la marca «Caramelo» siguiese viva y con perspectivas muy sólidas de salir adelante, dado el compromiso con el proyecto de dicho accionista, en el sentido de que había que mantenerse y seguir creciendo.

⁹ Cfr. su Fundamento de Derecho segundo.

¹⁰ *Ibidem*.

III. CONTEXTUALIZACIÓN DEL EXPEDIENTE DE REGULACIÓN DE EMPLEO DE CAMELO, EN EL MARCO DEL DERECHO EUROPEO Y NORTEAMERICANO

7. En un mundo globalizado —como el actual—, en el que «Caramelo, S.A.» se ve obligada a competir con otras marcas asimismo internacionales, no deja de resultar heroica la actitud del empresario que está detrás de nuestra marca, puesto que —mirado el asunto con una perspectiva comparatista— ninguna otra empresa con un perfil empresarial similar al nuestro y radicada en cualquier otro país relevante de la Unión Europea, pero distinto de España, se hubiese tenido que someter al calvario procedimental administrativo y contencioso-administrativo, que ha tenido que padecer «Caramelo». Basta mirar lo que ocurre en países tan significativos desde el punto de vista de la moda, como Francia, Italia o Gran Bretaña, en los que —como consecuencia de una transposición inteligente del Derecho de la Unión Europea— al empresario se le reconoce el derecho de actuar con «manos más libres» que en España, cuando la coyuntura económica es dura. En efecto, aunque los sindicatos españoles no lo entiendan (o lo desconozcan, incluso), aferrándose tenazmente a autorizaciones administrativas que se retrotraen a los lejanos tiempos del régimen franquista, la Directiva 98/59/CE del Consejo, de 20 julio 1998, sobre «aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos», se limita a exigir el seguimiento de un procedimiento muy sencillo, supuesto que las empresas encaren situaciones críticas, resumible en sólo dos obligaciones del empresario —a cumplir antes de proceder a realizar despidos colectivos—, que son las siguientes¹¹: 1) «consultar, en tiempo hábil, a los representantes de los trabajadores con vistas a llegar a un acuerdo»¹²; y 2) haya o no acuerdo y una vez transcurrido ese período de consultas, «notificar por escrito cualquier proyecto de despido colectivo a la autoridad pública competente»¹³, sin necesidad —a diferencia de lo que sucede en España— de solicitar autorización para despedir por parte de la Administración pública.

8. Con la cobertura de esta normativa europea, ninguna empresa del sector textil o del comercio textil —eventual competidora de «Caramelo, S.A.»—, domiciliada en Francia, Italia o Gran Bretaña, necesitaría de ningún tipo de autorización administrativa para poder realizar, vía despidos colectivos, ajustes en sus plantillas de trabajadores. Basta compulsar, a este efecto, las correspondientes

¹¹ Sobre este tema, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN y A. ARUFE VARELA, *Fundamentos de Derecho comunitario y comparado, europeo y norteamericano, del Trabajo y de la Seguridad Social. Foundations on Community and Comparative, European and USA, Labor and Social Security Law*, 2ª ed., Netbiblo (A Coruña, 2010), págs. 197 y ss.

¹² Cfr. su artículo 2, apartado 1.

¹³ Cfr. su artículo 3, apartado 1, párrafo primero.

legislaciones laborales de dichos tres países, con los que España tiene que competir, para poder comprobarlo¹⁴. Así, en Francia, dicha legislación de mínimos aparece contenida en el Capítulo III (rotulado «Despido por motivo económico [*Licenciement pour motif économique*]» del Título III del Libro II de la Parte I de su Código del Trabajo de 2008, artículos L 1233-1 a L 1233-99¹⁵. En Italia, en la Ley núm. 223, de 23 julio 1991, de «normas en materia de caja de integración, movilidad, tratamientos de desempleo, transposición de Directivas de la Comunidad Europea, preparación para el trabajo y otras disposiciones en materia de mercado de trabajo [*norme in materia de cassa integrazione, mobilità, trattamenti di disoccupazione, attuazione di direttive della Comunità Europea, avviamento al lavoro ed altre disposizioni in materia di mercato del lavoro*]»¹⁶. Y en Gran Bretaña, en el Capítulo II (rotulado «Procedimiento para el tratamiento de despidos colectivos [*Procedure for handling of redundancies*]» de la Parte IV de la «Ley Sindical y de Relaciones Laborales (Consolidada) [*Trade Unions and Labour Relations (Consolidation) Act*]» de 1992, secciones 188 a 198¹⁷.

9. En los Estados Unidos, donde asimismo se encuentran radicadas compañías multinacionales competidoras de «Caramelo, S.A.», estas empresas hacen frente a sus eventuales situaciones de crisis, aplicando procedimientos similares a los existentes en Francia, Italia o Gran Bretaña. Ello se debe a que la norma aplicable allí a este tipo de supuestos, que es la «Ley de Preaviso para el Reentrenamiento y la Adaptación del Trabajador [*Worker Adjustment and Retraining Notification Act*]» (en acrónimo, que es un verdadero acróstico, Ley WARN) de 1988¹⁸, se inspiró en el Derecho de la Unión Europea regulador de los despidos colectivos¹⁹. En efecto, dicha Ley WARN prevé que sus disposiciones²⁰: 1) se apliquen al «cierre de factoría [*plant closing*]» y al «despido masivo por crisis [*mass layoff*]», que afecten a determinados números o porcentajes de trabajadores,

¹⁴ Al respecto, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN y A. ARUFE VARELA, *Fundamentos de Derecho comunitario y comparado, europeo y norteamericano, del Trabajo y de la Seguridad Social. Foundations on Community and Comparative, European and USA, Labor and Social Security Law*, 2ª ed., cit., págs. 198-199.

¹⁵ El Código en cuestión puede consultarse a través del portal oficial, de acceso gratuito, www.legifrance.gouv.fr.

¹⁶ Su texto resulta gratuitamente accesible a través de www.normattiva.it.

¹⁷ A la norma en cuestión puede accederse a través de www.statutelaw.gov.uk.

¹⁸ Actualmente se encuentra recopilada en las secciones 2101 y siguientes del Título 29 del Código de los Estados Unidos.

¹⁹ Sobre el tema, véase J. MARTÍNEZ GIRÓN, A. ARUFE VARELA, I. VIZCAÍNO RAMOS y R.M. RODRÍGUEZ MARTÍN-RETORTILLO, «El impacto de la primera Directiva comunitaria sobre despidos colectivos en el Derecho norteamericano: la regulación de las crisis empresariales modificativas o extintivas del contrato de trabajo por la llamada Ley WARN», *Actualidad Laboral*, núm. 10 (2011), págs. 1203 y ss.

²⁰ Acerca de lo que sigue, véase también J. MARTÍNEZ GIRÓN y A. ARUFE VARELA, *Fundamentos de Derecho comunitario y comparado, europeo y norteamericano, del Trabajo y de la Seguridad Social. Foundations on Community and Comparative, European and USA, Labor and Social Security Law*, 2ª ed., cit., pág. 206.

bien en un «período de 30 días [*30-day period*]»²¹, bien en un «período de 90 días [*90-day period*]»²²; 2) obliguen a abstenerse de cerrar o despedir «hasta el final del transcurso de un período de 60 días siguiente a que comunique preaviso escrito [*serves written notice*] el empresario» de su intención de cerrar o despedir, «a cada representante de los trabajadores afectados... o, si no existe dicho representante..., a cada trabajador afectado»²³; y 3) obliguen a efectuar esta misma comunicación, también, «al Estado [federado] o entidad designada por el Estado... y al funcionario jefe... de la unidad de Administración local en la que el cierre o despido vayan a ocurrir»²⁴.

²¹ Cfr. sección 2(a)(2) y (3).

²² Cfr. sección 3(d).

²³ Cfr. sección 3(a)(1).

²⁴ Cfr. sección 3(a)(2).