

BASE DE DATOS NORMACEF SOCIO-LABORAL
TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DEL PAÍS VASCO

Sentencia 972/2015, de 21 de mayo de 2015

Sala de lo Social

Rec. n.º 5/2015

SUMARIO:

Despido colectivo. Zardoya-Otis. Empresa que contando con 3100 empleados cesa a 12 trabajadores en un centro donde prestan servicios 77 personas. Superación de los umbrales numéricos del art. 51.1 del ET. Determinación del marco de referencia en el que las extinciones computables han de ser contabilizadas, si la empresa en su conjunto o el concreto centro de trabajo. Nos hallamos ante extinciones que constituyen un auténtico despido colectivo a tenor de la interpretación dada al artículo 51.1 del ET por la STJUE de 13 de mayo de 2015 -asunto C-392/13- con relación a la Directiva 98/59/CE, ya que no puede utilizarse como única unidad de referencia la empresa en lugar del centro de trabajo, cuando la aplicación de dicho criterio conlleva obstaculizar el procedimiento de información y consulta establecido en los artículos 2 a 4 de la referida directiva. En el caso analizado así ocurre, ya que si utilizamos como unidad de referencia el centro de trabajo, los despidos de que se trata deben calificarse de «despido colectivo» a la luz de lo establecido en el artículo 1, apartado 1, párrafo primero, letra a) de la Directiva 98/59/CE, por ser los ceses al menos 10 en un centro de trabajo que emplea habitualmente más de 20 y menos de 100 trabajadores. Procede la declaración de nulidad de los despidos acordados, con declaración de responsabilidad solidaria de varias de las empresas demandadas al constituir grupo de empresas a efectos laborales. Voto particular.

PRECEPTOS:

RDLeg. 1/1995 (TRET), art. 51.1.
Directiva 98/59/CE (Despidos colectivos), art. 1 a) i).
Ley 36/2011 (LRJS), art. 124.11.

PONENTE:

Doña Garbiñe Biurrun Mancisidor.

En la Villa de Bilbao, a veintiuno de mayo de dos mil quince.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma del País Vasco, formada por los Ilmos. Sres. DOÑA GARBIÑE BIURRUN MANCISIDOR, Presidenta, DON FLORENTINO EGUARAS MENDIRI y DON MODESTO IRURETAGOYENA ITURRI, Magistrados, ha pronunciado,

EN NOMBRE DEL REY

la siguiente,

SENTENCIA

Vistos los presentes autos de DESPIDO COLECTIVO, seguidos en esta Sala con el Número de Registro 5/2015 del Libro de Demandas, en el que son partes: a) DEMANDANTES DE MANERA UNANIME: DON S... F... A... y DON X... A... I...; y b) DEMANDADAS: las Empresas: 1) "ZARDOYA-OTIS, S.A.", 2) "ASCENSORES EGUREN, S.A.", 3) "ASCENSORES INGAR, S.A.", 4) "CRUXENT-EDELMA, S.L.", 5) "ASCENSORES SERRA, S.A.", 6) "MOTOTRACCION ELECTRICA LATIERRO, S.A.", 7) "PUERTAS AUTOMATICAS PORTIS, S.L.", 8) "ASCENSORES PERTOR, S.L.", 9) "ACRESA CARDELLACH, S.L.", 10) "CONSERVACION DE APARATOS ELEVADORES EXPRESS, S.L.", 11) "ADMOTION, S.L.", 12) "ASCENSORES ASPE, S.A.", 13) "MONTTOY, S.L.", 14) "MONTES TALLON, S.A.", 15) "GRUPO ASCENSORES ENOR, S.A.", 16) "ASCENSORES ENOR, S.A." y 17) "ELECTROMECHANICA DEL NOROESTE, S.A." (todas ellas pertenecientes a "GRUPO ZARDOYA-OTIS" y "RANDSTAD ETT, S.A."), siendo -parte interesada en el procedimiento- el MINISTERIO FISCAL, respectivamente, ha sido Ponente la Ilma. Sra. Magistrada DOÑA GARBIÑE BIURRUN MANCISIDOR, quien expresa el criterio de la -SALA

ANTECEDENTES DE HECHO**Primero.**

En fecha de 25 de marzo de 2015 D. S... F... A... y D. X... A... I..., miembros del Comité de Empresa de ZARDOYA-OTIS, interpusieron demanda en materia de despido colectivo frente a las empresas ZARDOYA-OTIS, S.A. - en adelante, OTIS -, ASCENSORES EGUREN, S.A., ASCENSORES INGAR, S.A., CRUXENT-EDELMA, S.L., ASCENSORES SERRA, S.A., MOTOTRACCIÓN ELÉCTRICA LATIERRO, S.A., PUERTAS AUTOMÁTICAS PORTIS, S.L., ASCENSORES PERTOR, S.L., ACREDA CARDELLACH, S.L., CONSERVACIÓN DE APARATOS ELEVADORES EXPRESS, S.L., ADMOTION, S.L., ASCENSORES ASPE, S.A., MONTOY, S.L., MONTES TALLÓN, S.A., GRUPO ASCENSORES ENOR, S.A., ASCENSORES ENOR, S.A., ELECTROMECAÁNICA DEL NOROESTE, S.A., toda ellas pertenecientes al GRUPO ZARDOYA-OTIS y a RANDSTAD ETT, S.A., siendo parte interesada el MINISTERIO FISCAL.

En la demanda se solicita se declare la nulidad y subsidiaria improcedencia de la decisión extintiva impugnada, en atención a la existencia de fraude de ley en la misma, si bien a lo largo de su exposición razona también en torno a otras cuestiones, tales como: la no realización del período de consultas o entrega de la documentación prevista; la ausencia de negociación; la nulidad de la causa organizativa y productiva, por estar inducida fraudulentamente, con dolo y abuso de derecho; la vulneración de los derechos fundamentales de libertad sindical en su vertiente de negociación, tutela judicial efectiva y huelga.

Por Auto de 31 de marzo de 2015 se desestimó la petición de medidas cautelares.

Segundo.

En fecha de 5 de mayo de 2015 se celebró el juicio oral, al que comparecieron las partes que constan en el Acta correspondiente.

En este acto, las partes comparecidas mantuvieron las siguientes posiciones, sucintamente expuestas ahora:

Los demandantes Sres. F... y A... mantuvieron su demanda.

La demandada "ZARDOYA OTIS" y todas las mercantiles que fueron bajo la misma representación se opusieron a la demanda, manifestando que el artículo 50 del Convenio Colectivo de empresa prevé una negociación individual y la conformidad con las personas trabajadoras afectadas por cierres parciales de centro de trabajo; que ha habido continuas negociaciones con el Comité de Empresa; que se ha pedido informe previo al Comité para el traslado parcial de las instalaciones; que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social no ha respondido a las denuncias; que los despidos han afectado a quienes no aceptaron los traslados propuestos; que no ha habido presión ni discriminación, pues los traslados se ofertaron a toda la plantilla del centro de Mungia; que no nos hallamos ante un despido colectivo, pues no se han superado los umbrales que a tal efecto fija el art. 51 ET, pues ha de estarse para tal cómputo, no al centro de trabajo de los demandantes - Mungia -, sino al conjunto de la empresa, en el que hay unas 3.100 personas en plantilla y que se han producido 24 despidos - 17 en Mungia y 7 en el resto - y que en esta cuestión ha de estarse a la STS de 18 de marzo de 2009; que, si se considera que estamos ante un despido colectivo, éste sería nulo porque no se ha seguido la tramitación prevista en el art. 51 ET, pero que, si no es despido colectivo, esta Sala no sería competente para analizar las extinciones; que la empresa ha procedido a realizar extinciones objetivas individuales por causas organizativas y productivas. Asimismo, planteó, en nombre de las restantes empresas del grupo, la excepción de falta de legitimación pasiva. Asimismo, la empresa mantuvo la oferta de recolocación en otro centro de trabajo.

La demandada "RANDSTAD, ETT, S.A." se opuso a la demanda, adhiriéndose a lo argumentado por ZARDOYA-OTIS; argumentó en torno al hecho quinto de la demanda indicando que se trata de una alegación muy genérica que le causa indefensión y que desconoce quiénes son los cinco trabajadores en él aludidos, así como que en Fuenlabrada no hay centro de trabajo de ZARDOYA-OTIS sino oficina de RANDSTAD y que de los contratos de puesta a disposición celebrados con ZARDOYA-OTIS y extinguidos por cumplimiento del término, no le consta que ninguna extinción haya sido impugnada ni declarada improcedente; y alegó las dos siguientes excepciones: falta de legitimación pasiva, argumentando no haber sido nunca empleadora de las personas despedidas ni tener ninguna implicación en las medidas de traslado y extinción; falta de petitum frente a ella.

La representante del MINISTERIO FISCAL alegó la falta de legitimación pasiva de todos los demandados, a excepción de ZARDOYA-OTIS, así como inadecuación del procedimiento, por entender que no se ha producido despido colectivo, pues el cómputo de personas despedidas en relación a la plantilla ha de hacerse respecto a la empresa y no respecto al centro de trabajo concreto, según la Directiva 98/59, la STS de 18 de marzo de 2009 y la Sentencia de esta Sala de 3 de marzo de 2015; añadió que no se aprecia vulneración de derecho a la negociación colectiva ni de huelga.

La parte demandante respondió a las excepciones planteadas y argumentó también respecto al fondo del asunto: respecto a la falta de petitum para RANDSTAD ETT, S.A., argumentó que la pretensión de condena era para todos los demandados; respecto a la excepción de inadecuación de procedimiento, que se trata de un despido colectivo de hecho, en el que han de incluirse las extinciones de contratos del centro de Madrid - 12 trabajadores, corrigiendo así el número de 15 que consta en el hecho quinto de la demanda y añadiendo que estas extinciones no fueron impugnadas -; que ha de estarse para el cálculo del número de extinciones y la superación de los umbrales del artículo 51.1 ET a lo decidido en la STJUE de 30 de abril de 2015 - C-80/14 -, en el sentido de tomarse como referencia el centro de trabajo; que, incluso si tomáramos como referencia la empresa, estaríamos también ante un despido colectivo, ya que en los 90 días inmediatamente anteriores al despido de los trabajadores de Mungia - 24 de febrero de 2015 -, se han producido más despidos en Madrid, remitiéndose al listado que presenta en su ramo de prueba y señalando que esta referencia temporal ha de comenzar el día 26 de noviembre de 2014; que los trabajadores despedidos en ese período de 90 días son 33 - 12 en Mungia y 21 en otros centros de trabajo -; que hay datos sobre extinciones de contrato que no pudieron ser incluidos en la demanda por desconocerlos y que la empresa ha remitido muy tardíamente la documentación solicitada; que en su listado - que aporta como prueba, documento nº 2 - se incluyen también contratos extinguidos por "cumplimiento de contrato".

Se practicaron las pruebas propuestas por las partes: documental, testifical en la persona de D. M... L... C... - propuesta por los demandantes - y pericial en la persona de D. E... A... A... - propuesta también por los demandantes -, todo ello con el resultado que obra en el Acta-grabación de la vista oral y en las presentes actuaciones.

HECHOS PROBADOS

Primero.

El GRUPO ZARDOYA-OTIS tiene como objeto social la fabricación de maquinaria de elevación y manipulación, siendo ZARDOYA - OTIS, S.A. la dominante del grupo y empleadora de los demandantes.

ZARDOYA-OTIS tiene centros de trabajo en Mungia - Bizkaia -, Madrid y otros lugares del Estado.

En el centro de trabajo de Mungia la plantilla era de 77 personas.

En el conjunto de la empresa la plantilla es de alrededor de 3.100 personas.

La mercantil RANDSTAD ETT, S.A. es una empresa de trabajo temporal con sede en Avda. Leganés, 58, de Fuenlabrada y que ha realizado contratos de puesta a disposición con ZARDOYA-OTIS.

Segundo.

En la empresa las relaciones laborales se rigen por el Convenio Colectivo de ZARDOYA-OTIS y ASCENSORES EGUREN, S.A. 2011-2013 (BOE de 13 de febrero de 2012).

Tercero.

A partir de septiembre de 2014 la empresa, en relación al centro de trabajo de Mungia, ha ido negociando individualmente con las personas trabajadoras a fin de proceder a un cierre parcial del centro, proponiendo traslados a otros centros y pactando extinciones improcedentes; asimismo, ha ido informando al Comité de Empresa. Como resultado de estas negociaciones, se han producido 9 traslados, 12 cambios de centro en la misma provincia, 8 movilidades funcionales dentro del centro y 6 despidos reconocidos improcedentes.

Los traslados han sido impugnados en demanda de conflicto colectivo que se sigue ante el Juzgado de lo Social nº 8 de Bilbao, cuya vista se celebró el día 18 de febrero de 2015, si bien fue suspendida para proceder a alguna subsanación de la demanda, sin que hasta la fecha se haya fijado nuevo señalamiento de vista oral, habiéndose denegado la medida cautelar solicitada de suspensión de las medidas impugnadas.

En el centro de trabajo de Madrid se han extinguido 12 contratos temporales de puesta a disposición de personas cedidas por RANDSTAD ETT, S.A., sin que conste que tales extinciones hayan sido impugnadas.

Cuarto.

En el centro de trabajo de Mungia la empresa ZARDOYA-OTIS ha comunicado, el día 24 de febrero de 2015, a 12 personas trabajadoras, su despido objetivo por causas organizativas y productivas, en sendas comunicaciones escritas.

Las personas afectadas por estas extinciones y sus condiciones de trabajo son las siguientes:

D. J... A... M..., oficial de 3ª

D. P... P..., oficial de 3ª
D. I... Q..., oficial de 1ª
D. A... G..., oficial de 3ª
D. M... Á... A..., oficial de 3ª
D. J... J... N..., oficial de 3ª
D. I... O..., oficial de 3ª
D. J... G..., oficial de 1ª
D. M... R..., oficial de 3ª
D. D... F... A..., oficial de 2ª
D. O... S..., oficial de 1ª
D. F... G..., oficial de 2ª

Quinto.

En el conjunto de la empresa ZARDOYA-OTIS se han producido, entre el 26 de noviembre de 2014 y el 24 de febrero de 2015, un total de 33 extinciones de contratos, incluidos los 12 de Mungia, de las cuales 6 extinciones han sido por "cumplimiento de contrato", esto es, por vencimiento del término pactado, sin que conste hayan sido impugnadas.

Sexto.

En la empresa ZARDOYA-OTIS ha habido negociaciones entre la Dirección de la Empresa y su Comité de Empresa para proceder a traslados de varios trabajadores a empresas de ENOR - ELECTROMECAÁNICA DEL NOROESTE -, tal como consta en las Actas de tales reuniones.

Séptimo.

El Comité de Empresa interpuso denuncias ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, sin que haya habido respuesta alguna en los últimos meses.

Asimismo se convocó una huelga en el centro de Mungia, celebrada los días 2 a 6 de febrero de 2015.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.

Los hechos declarados probados han sido determinados según la convicción de esta Sala, basada en: de un lado, la conformidad de las partes demandadas con una buena parte de los hechos de la demanda; la conformidad de las partes sobre otros extremos que fueron expuestos en la vista oral; las pruebas documentales aportadas por todas las partes, muchas de ellas coincidentes - Actas de reuniones y otras - y, en esencia, el listado de extinciones en la empresa ZARDOYA-OTIS, presentado por la parte demandante como documento nº 2 de su ramo de prueba; la testifical del Sr. G... C... .

Segundo. *Sobre la existencia o no de despido colectivo y, en su caso, su calificación.*

El presente litigio, que la Sala conoce en instancia, versa sobre la impugnación de un despido colectivo que la parte demandante entiende se ha producido en la empresa ZARDOYA-OTIS, en la que, afirman los promotores del litigio, han tenido lugar en número de 33 entre los días 26 de noviembre de 2014 y 24 de febrero de 2015 - los 90 días inmediatamente anteriores a los 12 despidos que se han producido en el centro de Mungia el 24 de febrero de 2015 -. Entienden los demandantes que estos 12 despidos constituyen, junto con los anteriores, un despido colectivo, por superarse los umbrales del artículo 51.1 ET, dado que se han realizado en número de más de 30 en una empresa con más de 300 personas en la plantilla y, por ende, que estos despidos serían nulos por no haberse procedido por la empresa a su tramitación por el cauce del precepto legal precitado.

Marco de planteamiento que comparte la empresa y también esta Sala y que permitió que, en el propio acto del juicio oral, se determinara por este Tribunal que el análisis de la cuestión controvertida se ceñiría a decidir si los despidos superan los umbrales numéricos del artículo 51.1 ET y, por tanto, nos hallamos ante un despido colectivo, en cuyo caso debiera calificarse de nulo, como la propia empresa admitió, o bien no se superan tales umbrales y, por ello, se trata de despidos objetivos individuales, supuesto en el que la modalidad procesal seguida sería inadecuada y esta Sala incompetente para resolver la cuestión litigiosa en instancia.

A este marco de análisis vamos, pues, a limitar nuestra argumentación, debiendo señalar que el quid de la discrepancia entre las partes reside en determinar cuál haya de ser el marco de referencia en el que las

extinciones computables han de ser contabilizadas, a saber: si la empresa en su conjunto o el concreto centro de trabajo en el que se han producido las extinciones combatidas - Mungia, en el caso -.

Mediante este análisis se responderá a la excepción de inadecuación del procedimiento que planteó la representante del Ministerio Fiscal y la posible falta de competencia funcional de esta Sala que planteó la empresa demandada ZARDOYA-OTIS, todo ello para el caso de determinarse que no nos hallamos ante un despido colectivo.

Sabido es que el despido colectivo viene definido y diferenciado de la extinción por causas objetivas por razón del número de personas trabajadoras afectadas, de modo que, aunque las causas sean hoy idénticas, sólo puede hablarse de despido colectivo en relación a la decisión empresarial de extinguir contratos de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas cuando el número de personas afectadas supera unos determinados umbrales numéricos fijados en el artículo 51.1 ET. Así, el número de extinciones - en relación con el número de personas trabajadoras de la plantilla - va a determinar que nos hallemos o no ante un despido colectivo y, por ende, la aplicación de las exigencias de tramitación que para ese caso prevé el precitado artículo 51 ET.

Es, pues, obvia la importancia de interpretar las normas que determinan el número de personas objeto de despidos por causas empresariales. Para ello son ineludibles dos parámetros: el número de extinciones computables a estos efectos, el número de personas trabajadoras en la plantilla. Pero no acaba ahí el debate, ya que, finalmente, habrá que determinar si esos dos elementos van a venir referidos al centro de trabajo afectado o al conjunto de la empresa.

A este respecto hemos de partir de la propia dicción del artículo 51.1 ET Recordaremos a este respecto que el artículo 51.1 ET, que prevé, en lo que ahora interesa, lo siguiente: "A efectos de lo dispuesto en la presente Ley se entenderá por despido colectivo la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción cuando, en un período de noventa días, la extinción afecte al menos a:

- a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- b) El 10 por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquéllas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

Se entenderá igualmente como despido colectivo la extinción de los contratos de trabajo que afecten a la totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco, cuando aquél se produzca como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial fundada en las mismas causas anteriormente señaladas.

Para el cómputo del número de extinciones de contratos a que se refiere el párrafo primero de este apartado, se tendrán en cuenta asimismo cualesquiera otras producidas en el período de referencia por iniciativa del empresario en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el artículo 49.1.c) de esta Ley, siempre que su número sea, al menos, de cinco".

Es claro, a la lectura del precepto de aplicación que, en cuanto al número y calidad de las extinciones a computar para delimitar el despido colectivo de los despidos objetivos, se trata de un dato dinámico, en función de la plantilla total de la empresa o centro de trabajo y también en un tiempo determinado.

La referencia del número total de personas en plantilla es conocida, de modo que será despido colectivo el que afecte, al menos, a más de 10 personas en empresas de menos de 100, al 10% en empresas de entre 100 y 300 personas trabajadoras y a 30 personas en empresas de 300 o más.

La referencia temporal es también conocida, tratándose de 90 días, los últimos 90 días a computar hacia atrás desde los despidos litigiosos.

Por otra parte, las extinciones computables no son cualesquiera, sino que sólo se tendrán en cuenta a estos efectos, las producidas por iniciativa del empresario en virtud de motivos no inherentes a la persona del trabajador.

Como quiera que, en el caso, son discutidos el parámetro del número de extinciones computables, así como el marco de referencia - empresa o centro de trabajo -, a estas dos concretas cuestiones ceñiremos nuestro análisis.

En cuanto al número de extinciones a computar, hemos de precisar la jurisprudencia ha analizado qué tipo de extinciones han de ser incluidas, siempre desde la perspectiva de extinciones decididas por la empresa. En este momento debemos recordar que se ha ido perfilando por el Tribunal Supremo esa referencia a las extinciones “por motivos no inherentes a la persona del trabajador”, en el sentido de incluirse todos los despidos disciplinarios declarados o acordados improcedentes - SSTS de 25 de noviembre de 2013, RC 52/13; STS de 18 de noviembre de 2014, RC 65/14 -; despidos objetivos del artículo 52.c) y e) ET incluso con finiquito - STS de 25 de noviembre de 2013, RC 52/13 -; despidos de personas vinculadas por relación laboral indefinida no fija en las Administraciones Públicas - STS de 24 de junio de 2014, RC 217/13 -; y la extinción declarada improcedente de contratos temporales - SSTS de 3 de julio de 2012 (2), Rjud. 1657/11 y 1744/11 -. Por el contrario, las extinciones regulares o conformes a derecho de contratos temporales deben ser excluidas del cómputo ex art. 51.1.4 ET, tal como, resolviendo la cuestión prejudicial elevada al TJUE por el Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelona - Asunto C-392/13 -, ha decidido la reciente STJUE de 13 de mayo de 2015, en la que se determina que, acerca de la cuestión de la toma en consideración de los contratos celebrados por una duración o para una tarea determinadas, la exclusión de tales contratos del ámbito de aplicación de la Directiva resulta claramente del tenor y del sistema de ésta, dado que dichos contratos no se extinguen a iniciativa del empresario, sino en virtud de las cláusulas que contienen o de la normativa aplicable, cuando llegan a término o cuando se realiza la tarea en cuestión, por lo que concluye que, para apreciar si se ha llevado a cabo un «despido colectivo» en el sentido de Directiva, no han de tenerse en cuenta las extinciones individuales de esos contratos.

En cuanto al ámbito de referencia, esto es, empresa o centro de trabajo, también la Sala conoce el intenso debate jurídico que se está produciendo. De un lado, somos conscientes de la jurisprudencia del Tribunal Supremo - Sentencias de 18 de marzo de 2009, Rec. 1878/2008, 8 de julio de 2012, Rec. 2341/11, 25 de noviembre de 2013, Rec. 52/13 -.

También conocíamos la muy reciente STJUE de 30 de abril de 2015 - C-80/14, Asunto Wilson -, según la cual, sobre el concepto de centro de trabajo y método de cálculo del número de personas trabajadoras despedidas, en interpretación art. 1 Directiva 98/59, se ha determinado que el ámbito para decidirlo no es la “empresa”, sino el “centro de trabajo” cuando los centros están bien diferenciados (en el caso planteado, del Reino Unido, eran centros con más de 20 trabajadoras según su legislación).

Pero, finalmente, el TJUE se ha pronunciado también sobre la cuestión prejudicial planteada por el Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelona - Asunto C-392/13 -, en la reciente Sentencia de 13 de mayo de 2015. Sentencia cuyo criterio vamos a seguir, por ser resolutive de duda interpretativa de la legislación nacional española sobre la cuestión que ahora toca decidir.

El TJUE razona como sigue, en la Sentencia referida, en argumentos que transcribimos para el conocimiento de las partes, dada su novedad respecto a la legislación española que se analiza en relación con la Directiva 98/59:

“41 La respuesta a esta cuestión requiere, en primer término, que se precise el concepto de «centro de trabajo».

42 De entrada procede señalar a este respecto que, con arreglo a la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, el concepto de «centro de trabajo», cuya definición no se halla en la Directiva 98/59, es un concepto de Derecho de la Unión y no puede definirse por referencia a las legislaciones de los Estados miembros (véase, en este sentido, la sentencia Rockfon, C-449/93, EU:C:1995:420, apartado 25). Por tanto, debe ser objeto de una interpretación autónoma y uniforme en el ordenamiento jurídico de la Unión (véase, en este sentido, la sentencia Athinaïki Chartopoiïa, C-270/05, EU:C:2007:101, apartado 23).

43 El Tribunal de Justicia ya ha interpretado el concepto de «centro de trabajo» o de «centros de trabajo» que figura en el artículo 1, apartado 1, párrafo primero, letra a), de la Directiva 98/59.

44 En el apartado 31 de la sentencia Rockfon (C-449/93, EU:C:1995:420), el Tribunal de Justicia, refiriéndose al apartado 15 de la sentencia Botzen y otros (186/83, EU:C:1985:58), observó que la relación laboral se caracteriza esencialmente por el vínculo existente entre el trabajador y aquella parte de la empresa a la que se halle adscrito para desempeñar su cometido. En consecuencia, el Tribunal de Justicia decidió, en el apartado 32 de la sentencia Rockfon (C-449/93, EU:C:1995:420), que procedía interpretar el concepto de «centro de trabajo» que figura en el artículo 1, apartado 1, párrafo primero, letra a), de la Directiva 98/59, en el sentido de que designa, según las circunstancias, aquella unidad a la que se hallan adscritos los trabajadores afectados por el despido para desempeñar su cometido. A efectos de la definición del concepto de «centro de trabajo» no resulta esencial que dicha unidad disponga de una dirección facultada para efectuar autónomamente despidos colectivos.

45 En la sentencia Athinaïki Chartopoiïa (C-270/05, EU:C:2007:101), el Tribunal de Justicia hizo precisiones adicionales sobre el concepto de «centro de trabajo» y declaró, en particular, en el apartado 27 de dicha sentencia que, a efectos de la aplicación de la Directiva 98/59, puede constituir concretamente un «centro de trabajo», en el marco de una empresa, una entidad diferenciada, que tenga cierta permanencia y estabilidad, que esté adscrita a la ejecución de una o varias tareas determinadas y que disponga de un conjunto de trabajadores, así como de medios técnicos y un grado de estructura organizativa que le permita llevar a cabo esas tareas.

46 Al utilizar los términos «entidad diferenciada» y «en el marco de una empresa», el Tribunal de Justicia precisó que los conceptos de «empresa» y de «centro de trabajo» son distintos y que el centro de trabajo es, por regla general, una parte de una empresa. No obstante, ello no excluye que el centro de trabajo y la empresa puedan coincidir en aquellos casos en los que la empresa no disponga de varias unidades distintas.

47 En el apartado 28 de la sentencia Athinaiki Chartopoiia (C-270/05, EU:C:2007:101), el Tribunal de Justicia consideró que, teniendo en cuenta que el fin perseguido por la Directiva 98/59 contempla especialmente las consecuencias socioeconómicas que los despidos colectivos podrían provocar en un contexto local y en un medio social determinados, la entidad en cuestión no debe estar dotada necesariamente de autonomía jurídica alguna ni de una autonomía económica, financiera, administrativa o tecnológica para poder ser calificada de «centro de trabajo».

48 Además, el Tribunal de Justicia ha declarado en las sentencias Lyttle y otros (C-182/13, EU:C:2015:0000, apartado 35) y USDAW y Wilson (C-80/14, EU:C:2015:291, apartado 54) que el significado de los términos «centro de trabajo» o «centros de trabajo» que figuran en el artículo 1, apartado 1, párrafo primero, letra a), inciso i), de la Directiva 98/59 es el mismo que el de los términos «centro de trabajo» o «centros de trabajo» que figuran en el artículo 1, apartado 1, párrafo primero, letra a), inciso ii), de esta Directiva.

49 Por consiguiente, cuando una «empresa» incluye varias entidades que cumplen los criterios precisados en los apartados 44, 45 y 47 de la presente sentencia, el «centro de trabajo», en el sentido del artículo 1, apartado 1, párrafo primero, letra a), de la Directiva 98/59, es la entidad a la que se hallan adscritos los trabajadores afectados por el despido para desempeñar su cometido, y son los despidos efectuados en dicha entidad los que han de tomarse en consideración separadamente de los efectuados en otros centros de trabajo de esa misma empresa (véanse, en este sentido, las sentencias Lyttle y otros, C-182/13, EU:C:2015:0000, apartado 33, y USDAW y Wilson, C-80/14, EU:C:2015:291, apartado 52).

50 En el caso de autos, de las observaciones formuladas por el Gobierno español, cuya verificación incumbe al órgano jurisdiccional remitente, se desprende que, cuando se produjo el despido controvertido en el litigio principal, Nexea ejercía una actividad comercial consistente en la prestación de servicios de correo híbrido, en dos centros de trabajo situados respectivamente en Madrid y en Barcelona. Si bien ambos centros de trabajo contaban con un único jefe de producción y con una contabilidad y gestión presupuestaria comunes, y desarrollaban funciones esencialmente idénticas, a saber, la impresión, el manipulado y el ensobrado del correo, el centro de Barcelona disponía no obstante de un jefe de centro de trabajo, puesto a la disposición de dicho centro por el de Madrid, encargado de la coordinación del trabajo in situ. El centro de trabajo de Barcelona se abrió con el fin de aumentar la capacidad de Nexea para gestionar el correo de sus clientes y, más concretamente, para la gestión de los encargos de clientes locales de la empresa.

51 En consecuencia, el centro de trabajo de Barcelona puede cumplir los criterios enunciados por la jurisprudencia citada en los apartados 44, 45 y 47 de la presente sentencia relativa al concepto de centro de trabajo que figura en el artículo 1, apartado 1, párrafo primero, letra a), de la Directiva 98/59.

52 La sustitución del término «centro de trabajo» por el de «empresa» sólo puede considerarse favorable a los trabajadores si dicho elemento supone una añadidura y no implica el abandono o la reducción de la protección conferida a los trabajadores en aquellos casos en los que, si se aplicase el concepto de centro de trabajo, se alcanzaría el número de despidos requerido por el artículo 1, apartado 1, párrafo primero, letra a), de la Directiva 98/59 para aplicar la calificación de «despido colectivo».

53 Así, más concretamente, una normativa nacional sólo puede considerarse conforme al artículo 1, apartado 1, párrafo primero, letra a), inciso i), de la Directiva 98/59 si impone la aplicación de las obligaciones de información y consulta resultantes de los artículos 2 a 4 de ésta, al menos, en caso de despido de 10 trabajadores en centros de trabajo que empleen habitualmente más de 20 trabajadores y menos de 100. Esta obligación es independiente de adicionales exigencias impuestas por el Derecho nacional a las empresas que empleen habitualmente menos de 100 trabajadores.

54 Por consiguiente, infringe el artículo 1, apartado 1, de la Directiva 98/59 una normativa nacional que introduce como única unidad de referencia la empresa y no el centro de trabajo, cuando la aplicación de dicho criterio conlleva obstaculizar el procedimiento de información y consulta establecido en los artículos 2 a 4 de esta Directiva, siendo así que, si se utilizase como unidad de referencia el centro de trabajo, los despidos de que se trata deberían calificarse de «despido colectivo» a la luz de la definición que figura en el artículo 1, apartado 1, párrafo primero, letra a), de dicha Directiva.

55 En el caso de autos, de la documentación de que dispone el Tribunal de Justicia se desprende que los despidos controvertidos en el litigio principal no alcanzaban el umbral establecido en el artículo 51, apartado 1, párrafo primero, letra b), del ET a nivel de la empresa, que englobaba los dos centros de trabajo de Nexea en Madrid y en Barcelona. Dado que este último centro de trabajo no empleaba, durante el período de que se trata, más de 20 trabajadores, no se alcanzaban ni el umbral establecido en el artículo 1, apartado 1, párrafo primero, letra a), inciso i), primer guion, de la Directiva 98/59, ni ningún otro umbral de aplicación establecido en el artículo 1, apartado 1, párrafo primero, letra a), de esta Directiva.

56 En circunstancias como las controvertidas en el litigio principal, la Directiva 98/59 no impone la aplicación de su artículo 1, apartado 1, párrafo primero, letra a), a una situación en la que no concurren todos los elementos de un umbral establecido en dicha disposición.

57 De cuanto antecede se desprende que el artículo 1, apartado 1, párrafo primero, letra a), de la Directiva 98/59 debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional que introduce, como única unidad de referencia, la empresa y no el centro de trabajo, cuando la aplicación de dicho criterio conlleva obstaculizar el procedimiento de información y consulta establecido en los artículos 2 a 4 de esta Directiva, siendo así que, si se utilizase como unidad de referencia el centro de trabajo, los despidos de que se trata deberían calificarse de «despido colectivo» a la luz de la definición que figura en el artículo 1, apartado 1, párrafo primero, letra a), de dicha Directiva.”

Es clara, pues, la interpretación del TJUE, en el sentido de que, resumidamente expresado, se declara que infringe la Directiva una normativa nacional que introduce como única unidad de referencia la empresa y no el centro de trabajo, cuando la aplicación de dicho criterio tiene como consecuencia obstaculizar el procedimiento de información y consulta establecido en la Directiva, de modo que, de haberse utilizado como unidad de referencia el centro de trabajo, los despidos habrían debido calificarse de «despido colectivo». En consecuencia, la sustitución del término «centro de trabajo» por el de «empresa» sólo puede considerarse favorable a los trabajadores si dicho elemento es adicional y no implica el abandono o la reducción de la protección conferida a los trabajadores en aquellos casos en los que, si se aplicase el concepto de centro de trabajo, se alcanzaría el número de despidos exigido por la Directiva para aplicar la calificación de «despido colectivo».

Así las cosas, vayamos a los concretos datos acreditados en el caso presente, tal como los hemos tenido por acreditados, según se ha expuesto más arriba. Partimos de un número total de extinciones de 33 - según el propio listado aportado por la parte demandante como documento número 2 de su ramo de prueba -, en el que se incluyen todas las extinciones que, según su criterio, han de computarse a estos efectos, en el marco de la empresa y para el período antedicho, del 26 de noviembre de 2014 al 24 de febrero de 2015. Este listado recoge un total de 33 extinciones, de las cuales, como se dijo en los hechos probados, 6 obedecen al motivo “cumplimiento de contrato”, sin constancia de haber sido impugnadas en ningún momento. En consecuencia, hemos de computar exclusivamente 27 extinciones, por no poder incluirse estas otras 6, dado que no son sino extinciones de contratos temporales cuya adecuación a derecho no está la Sala en condiciones de enjuiciar, pues no se ha planteado, ni consta que hayan sido impugnadas judicialmente, por lo que no puede entenderse sean computables, según la jurisprudencia interpretativa del precepto analizado.

En consecuencia, debemos tomar como punto de partida un total de 27 extinciones en el concreto centro de trabajo de Mungia y no en toda la empresa - de más de 3.000 personas en plantilla -. Ciertamente es que, de haberse computado la empresa en su conjunto, no nos hallaríamos ante un despido colectivo, ya que se habrían producido 27 extinciones en una plantilla de más de 3.000 personas, por lo que el umbral mínimo de afectación debiera ser el de 30 personas para el período de 90 días antedicho.

Ahora bien, como se ha dicho ya, se va a tomar como referencia el centro de trabajo de las personas afectadas, esto es, el de Mungia, en el que prestan servicios 77 personas y en el que, el día 24 de febrero de 2015 fueron extinguidos 12 contratos de trabajo con alegación de causas objetivas - productivas y organizativas -. En tal sentido, no cabe sino concluir que nos hallamos ante extinciones que constituyen un auténtico despido colectivo, en el sentido técnico-jurídico del artículo 51 ET, a tenor de la interpretación dada al apartado 1 de este precepto por la reiterada STJUE de 13 de mayo de 2015 - Asunto C-392/13 - en relación a la Directiva 98/59.

Siguiente consecuencia será, como la propia empresa reconoció en el acto del juicio oral para tal eventualidad, la nulidad de los despidos por no haberse seguido el cauce del despido colectivo del artículo 51 ET, tal como lo prevé el artículo 124.11.4 LRJS.

Pronunciamento que conlleva el rechazo de todas las excepciones planteadas, que iban vinculadas a la consideración de que los despidos impugnados eran, en realidad, individuales.

Las consecuencias de la declaración de nulidad del despido colectivo enjuiciado son las previstas en el precitado artículo 124.11.4 LRJS, esto es, el derecho de las personas trabajadoras afectadas a la reincorporación al puesto de trabajo, según los apartados 2 y 3 del artículo 123 de la misma Ley.

Tercero. Sobre la responsabilidad en las consecuencias legales de la declaración de nulidad del despido colectivo.

En cuanto a las responsabilidades, la parte demandante ha alegado que las demandadas forman un grupo de empresas y que debe declararse la responsabilidad solidaria de todas ellas.

Por su parte, la demandada ZARDOYA-OTIS negó tal circunstancia, afirmando que es un grupo empresarial sin implicaciones laborales, por lo que alegó la excepción de falta de legitimación pasiva de todas las demandas, con excepción de la alegante.

También RANDSTAD ETT, S.A. alegó idéntica excepción.

En primer lugar, para despejar el panorama, procede declarar la falta de responsabilidad de RANDSTAD ETT, S.A., dado que la única relación acreditada en este pleito con las restantes demandadas es que ha realizado con ZARDOYA-OTIS contratos de puesta a disposición en su condición de ETT, sin que de ello pueda derivarse responsabilidad alguna en un despido colectivo decidido por ZARDOYA-OTIS, no afectante a ninguna persona de las así contratadas.

En cuanto a la cuestión del grupo empresarial con efectos laborales, hemos de recordar los problemas que en el ámbito de las relaciones laborales plantea la existencia de los grupos de empresa, así como que tales problemas suelen ser solventados tratándose de encontrar siempre el fundamento de la que es la principal pretensión de quien alega la existencia del grupo, esto es, la de determinar la responsabilidad solidaria como empresario de todas las empresas que forman el grupo, para lo cual ha de atenderse a la dependencia entre todas las empresas, y, sobre todo, que éstas hayan funcionado de ese modo respecto del trabajador, o se hayan creado para conseguir dispersar o eludir las responsabilidades laborales.

La teoría del levantamiento del velo supone que, en los casos de utilización abusiva de la personalidad jurídica por el empleador, el juez no debe limitarse a la constatación formal de la sociedad y de la asunción por ésta de una posición empresarial sino que es preciso penetrar en la realidad subyacente tras la personificación para evitar que, a través de la misma, pueda realizarse una actuación fraudulenta en perjuicio de terceros.

La doctrina del grupo de empresas constituye una emanación de esta técnica, donde se busca la realidad empresarial pluripersonal y se prescinde de la adscripción formal del trabajador a una de las sociedades para advertir que el verdadero empleador lo constituye el conglomerado empresarial conjunto, la corporación en sí, configurando una situación de co-titularidad. Son también indicios razonables de la existencia del grupo: la concentración de acciones y facultades de administración, las confusiones de patrimonios, la falta de funcionamiento de unas sociedades y las apariencias externas de unitaria actuación, la insuficiencia de recursos patrimoniales para alguna de las empresas, las sucesiones entre ellas, constitución de sociedades filiales con modalidad de transmisión parcial de empresas y otras configuraciones que no pueden dejar de aplicar y declararse la responsabilidad solidaria de las empresas matrices y sus correspondientes (TSJ País Vasco 27-2-07, AS 1626).

En este sentido, la jurisprudencia considera que deben concurrir una serie de requisitos para que exista grupo de empresas el que pueda derivarse su responsabilidad solidaria en el ámbito laboral. De no concurrir de forma suficientemente relevante cualquiera de ellos no cabe establecer responsabilidad solidaria entre las empresas, que pueden conformar el grupo por el solo hecho de estar ligadas por vínculos de dirección, organización o participación accionarial, muy frecuentes en la realidad socio-económica actual, en la que las exigencias o estrategias de mercado originan situaciones de agrupación de empresas, y no por ello pierden su personalidad jurídica propia e independiente de las demás que puedan integrar o conformar el grupo (TS 22-1-90, RJ 180; 30-6-93, RJ 4939). Estos requisitos serían los siguientes: 1.- la dependencia y comunicación entre las sociedades integradas en el mismo, lo que supone que los grupos accionariales, funcionales o de gestión que funcionarían con arreglo a estos parámetros, verían alterada la consideración jurídica de las sociedades en él integradas, que verían así difuminada al menos en parte su propia personalidad; 2.- existe grupo de empresa cuando las sociedades que los integran, aún siendo independientes entre sí desde el punto de vista jurídico formal actúan con arreglo a criterios de subordinación que permiten identificar una cierta unidad económica; 3.- la dirección unitaria de las empresas, aunque también reiteradamente se señala que los componentes del grupo tienen, en principio, un ámbito de responsabilidad propio como personas jurídicas independientes que son y que dicha dirección unitaria de varias entidades empresariales no es suficiente para extender a todas ellas la responsabilidad. Ahora bien, los criterios jurisprudenciales establecidos para determinar la posible configuración ilícita del grupo de empresas y, por tanto, la responsabilidad solidaria de todas ellas frente a los trabajadores de cualquiera de las entidades que configuran el grupo, formando en realidad una única unidad empresarial, pueden resumirse en los siguientes: existencia de una plantilla única o confusión de la misma, lo que se produce cuando las sociedades pertenecientes al grupo se benefician de la prestación laboral de trabajadores formalmente adscritos a la plantilla de una de ellas; existencia de una caja única o patrimonio social confundido (TS 10-11-87, RJ 7838; 8-6-88, RJ 5256 y 30-1-90, RJ 233) que tiene lugar cuando se utilizan indiferentemente por todas ellas los activos o se hace pago indistinto del pasivo; cuando se produce una apariencia externa unitaria actuando en el mercado de manera conjunta, que induce a confusión a los terceros que contraten con las empresas del grupo (TS 8-10-87, RJ 6973 y 22-12-89, RJ 9073); el funcionamiento integrado o unitario de las organizaciones de trabajo de las empresas del grupo (TS 6-5-81, RJ 2103; 8-10-87, RJ 6973); la prestación de trabajo indistinta o común, simultánea o sucesiva, a favor de varias de las empresas del grupo (TS 4-3-85 RJ 1270; 7-12-87, RJ 8851; 8-6-88, RJ 5251); la creación de empresas aparentes sin substrato real, determinante de una exclusión de responsabilidades laborales (TS 11-12-85, RJ 6094; 3-3-87, RJ 1321; 8-6-88, RJ 5256; 12-7-88, RJ 5802; 24-7-89, RJ 5908); la confusión de plantillas y patrimonios, la apariencia externa de unidad empresarial y unidad de dirección (TS 19-10-90, RJ 8583 y 30-6-93, RJ 4939); otras palabras, es preciso que se aprecie en el grupo una relación vertical de dirección y una dirección unitaria tanto sobre las relaciones económicas como sobre las empresariales y laborales, de modo que, más allá del aspecto jurídico formal entre las empresas aisladamente consideradas, trascienda una misma realidad económica -fragmentada jurídicamente - proyectada a través del

mando de una empresa dominante, en la que reside el poder de dirección, y una situación de dependencia de las restantes, respecto a las relaciones económicas, financieras y laborales (TS 30-12-95).

En principio, resumiendo, los factores que justifican la consideración de la existencia de un grupo de empresas patológico o a efectos laborales y la correspondiente extensión de la responsabilidad solidaria son: funcionamiento integrado de la organización de trabajo o prestación de trabajo indiferenciada; la confusión de patrimonios o caja única y, finalmente, el uso abusivo de la personalidad jurídica por el grupo que debe relacionarse con el levantamiento del velo (TS 28-6-02, RJ 10643; 20-1-03, RJ 1825/04, 3-11-05, RJ 1244/06; STS 19-12-2012, Rec. 4340/2011; SAN 26-07-2012, demanda 124/2012; SAN 28-09-2012, demanda 152/2012; 18-12-2012, demanda 257/2012; SAN 25-02-2013, demanda 324/2012 y STS 20-03-2013, rec. 81/2012).

Además, se ha entendido que en caso de prestación de trabajo indistinta o conjunta para dos o más entidades societarias de un grupo nos encontramos, ante una única relación de trabajo cuyo titular es el grupo en su condición de sujeto real y efectivo de la explotación unitaria por cuenta de la que prestan servicios los trabajadores, que no pueden diferenciar a cuál de las empresas aportan su actividad. A estas situaciones apuntan lo dispuesto en el ET, que califica como empresarios a las personas físicas y jurídicas y a las comunidades de bienes que reciban la prestación de servicios de los trabajadores asalariados (art. 1.2 ET). La responsabilidad solidaria a efectos laborales, característica no de todos pero sí de determinados grupos de empresas, deriva en estos supuestos particulares de prestaciones de trabajo indistintas e indiferenciadas del hecho de que las empresas o sociedades agrupadas asumen la posición de único empleador (STS de 23-1-2007, RJ 1910).

Es cierto que la STS de 27 de mayo de 2013 - R.Cas. 78/13 - ha introducido alguna variación al respecto, o al menos así se ha interpretado desde alguna doctrina. A fin de evitar interpretaciones varias, que dependen exclusivamente de la fuente tomada, la Sala, aun consciente de lo farragoso que pueda resultar, incorpora a esta Resolución el razonamiento que a estos efectos se contiene en la precitada STS que, en lo que a los grupos de empresa y su identificación se refiere, razonó como sigue:

“(…) SÉPTIMO. 1.- En primer lugar han de destacarse -como ya hicimos, entre otras muchas, en la STS 25/06/09 rco 57/08 - las escasas referencias legales a las diversas manifestaciones de la concentración de capitales y fuerzas empresariales [a las que nos remitimos] y en todo caso la falta de su regulación sistemática, tanto en el ámbito del Derecho Mercantil, como el Fiscal y en el del Derecho Laboral.

2.- Como consecuencia de tan escaso tratamiento, la cuestión primordial que se plantea es la de configurar lo que en la terminología mercantilista se conoce por «grupo de sociedades» y que en el campo laboral es generalmente denominado «grupos de empresas». Siguiendo la doctrina especializada hemos de decir que supone una forma de vinculación empresarial más intensa que las uniones consorciales, sindicatos y cárteles, pudiendo definirse -tal «grupo»- como el integrado por el «conjunto de sociedades que, conservando sus respectivas personalidades jurídicas, se encuentran subordinadas a una dirección económica unitaria».

Así pues, el mismo se caracteriza por dos elementos: a) la independencia jurídica de sus miembros, tanto en el ámbito patrimonial [mantienen la titularidad del patrimonio] cuanto en el organizativo [se estructuran por sus propios órganos]; y b) la dirección económica unitaria, cuya intensidad es variable en función del grado de centralización, pero que en todo caso ha de alcanzar a las decisiones financieras [política empresarial común], bien sea en términos de control [grupos verticales o de subordinación] bien en los de absoluta paridad [grupos horizontales o de coordinación].

3.- El componente fundamental -de dificultosa precisión- es el elemento de «dirección unitaria». Para la doctrina mercantilista no basta -para apreciar su existencia y la consiguiente del grupo- la simple situación de control o dependencia societaria [por la titularidad de las acciones o participaciones sociales; y por la identidad de los miembros de órganos de administración], sino que es preciso que «la sociedad dominante ejerza de forma decisiva su influencia, imponiendo una política empresarial común». Pero en el campo del Derecho del Trabajo -nacional y comunitario-, las dificultades probatorias y la seguridad jurídica excluyen la exigencia del ejercicio efectivo de la dirección unitaria y se satisfacen con la mera posibilidad de dicha dirección común, atendiendo a la existencia de control societario.

4.- Éste es el concepto amplio que sigue el art. 42.1 CCo, al entender que una sociedad es «dominante» de otra [«dominada» o «filial»] cuando posee la mayoría de capital, la mayoría de votos o la mayoría de miembros del órgano de administración; concepto amplio que se desprendía también del art. 4 LMV [Ley 24/1988, de 24/Julio; en su redacción anterior a la Ley 47/2007, de 19/Diciembre], cuando disponía que «se considerarán pertenecientes a un mismo grupo las entidades que constituyan una unidad de decisión, porque cualquiera de ellas controle o pueda controlar, directa o indirectamente, las decisiones de las demás»; en la misma línea se encuentra el art. 2 RD 1343/1992 [6/Noviembre, de desarrollo de la Ley 13/1992, de 1/Junio, sobre entidades financieras], al preceptuar que para «determinar si existe una relación de control se atenderá a los criterios previstos en el artículo 4 de la Ley del Mercado de Valores»; en similar sentido-, aludiendo a la concreta «unidad de decisión» se refiere el art. 78 LCoop [Ley 27/1999, de 16/Julio]; en parecidos términos se manifestaba el art. 87 LSA [ya derogada por el RD Legislativo 1/2010], al normar que «se considerará sociedad dominante a la sociedad que, directa o indirectamente, disponga de la mayoría de los derechos de voto de otra sociedad o que,

por cualesquiera otros medios, pueda ejercer una influencia dominante sobre su actuación»; más sencillamente, el actual art. 4 LMV [redacción proporcionada por la aludida Ley 47/2007], dispone que «[a] los efectos de esta Ley, se estará a la definición de grupo de sociedades establecida en el artículo 42 del Código de Comercio »; y en igual sentido se indica en el art. 19 del TR de la Ley de Sociedades de Capital [indicado RD Legislativo 1/2010, de 22/Diciembre], que «[a] los efectos de esta Ley, se considerará que existe grupo de sociedades cuando concurra alguno de los casos establecidos en el artículo 42 del Código de Comercio , y será sociedad dominante la que ostente o pueda ostentar, directa o indirectamente, el control de otra u otra».

Por otra parte ha de destacarse que nuestra tendencia legislativa es coincidente con la del Derecho comunitario, expresada en los arts. 1.2º y 2 de la Directiva 7ª [13/Junio/1983] y en el art. 2 de la Directiva 94/45/CE, de 22/Septiembre/1994 [traspuesta a nuestro Derecho por referida Ley 10/1997, de 24/Abril] y para el que «1. A efectos de la presente Directiva, se entenderá por: ... b) "grupo de empresas": un grupo que comprenda una empresa que ejerce el control y las empresas controladas». En todo caso hemos de destacar que la concepción amplia del «grupo» responde a las recomendaciones del «Forum Europaeum».

OCTAVO .- 1.- Todos estas deficiencias definitorias y de regulación no han impedido un copioso tratamiento Jurisprudencial de la materia, que parte de las SSTS de 05/01/68 y 19/05/69 y en el que se ha pasado de una inicial concepción en la que la pertenencia al Grupo se consideraba un dato irrelevante desde la perspectiva laboral [porque se acepta la independencia jurídica y la responsabilidad separada de las sociedades del grupo], sin perjuicio de que se aceptasen desviaciones en excepcionales supuestos [a virtud del principio de la realidad en la atribución de la condición de empresario, la doctrina del empresario aparente y la del fraude de ley], al más moderno criterio [muy particularmente desde la STS 03/05/90 que sistematiza la doctrina], que persiste en la regla general de responsabilidad separada de las sociedades integrantes del grupo, pero que admite la trascendencia laboral del referido Grupo en ciertas circunstancias o cuando tal dato va acompañado de elementos adicionales".

2.- Desarrollando más estas últimas afirmaciones hemos de indicar que la jurisprudencia tradicional de la Sala parte del principio de que el «grupo de sociedades» es una realidad organizativa en principio lícita; y que «el grupo de empresas a efectos laborales no es un concepto de extensión equivalente al grupo de sociedades del Derecho Mercantil. El reconocimiento del grupo de empresas en el ordenamiento laboral, cuyos efectos se manifiestan sobre todo en la comunicación de responsabilidades entre las empresas del grupo, exige la presencia de una serie de factores atinentes a la organización de trabajo; y estos factores, sistematizados en la sentencia de 3 de mayo de 1990 y en otras varias posteriores como la de 29 de mayo de 1995 , la de 26 de enero de 1998 y la de 26 de diciembre de 2001 , configuran un campo de aplicación normalmente más restringido que el del grupo de sociedades» (SSTS 03/11/05 -rcud 3400/04 -; y 23/10/12 -rcud 351/12 -).

Doctrina que ciertamente ha de mantenerse en su primera afirmación -la de que el «grupo» es una organización en principio ajustada a Derecho-; pero que ha de rectificarse en su segundo inciso, el relativo a que el «grupo de empresas a efectos laborales» no es coincidente con el propio del Derecho Mercantil. Y ha de ser rectificada, porque el concepto de «grupo de empresas» ha de ser -y es- el mismo en las distintas ramas del Ordenamiento jurídico, siquiera en sus diversos ámbitos - mercantil, fiscal, laboral- pueden producirse singulares consecuencias que están determinadas por diversas circunstancias añadidas; concretamente, como veremos, en el campo del Derecho del Trabajo es dable sostener una responsabilidad solidaria de las empresas integrantes del «grupo» cuando en el mismo concurren los factores adicionales que posteriormente referiremos.

3.- En concreto, son criterios constantes de la Sala los que a continuación se indican:

a).- Que «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, sino que es necesaria, además, la presencia de elementos adicionales», porque «los componentes del grupo tienen en principio un ámbito de responsabilidad propio como persona jurídicas independientes que son» [SSTS 30/01/90 Ar. 233 ; 09/05/90 Ar. 3983 ; .. 10/06/08 -rco 139/05 -; 25/06/09 -rco 57/08 -; y 23/10/12 -rcud 351/12 -).

b).- Que la dirección unitaria de varias entidades empresariales no es suficiente para extender a todas ellas la responsabilidad, pues tal dato tan sólo será determinante de la existencia del grupo empresarial, no de la responsabilidad común por obligaciones de una de ellas (aparte de otras ya citadas, SSTS 26/01/98 -rec. 2365/1997 -; ... 26/09/01 -rec. 558/2001 -; ... 20/01/03 -rec. 1524/2002 -; 03/11/05 -rcud 3400/04 -; y 21/07/10 -rcud 2845/09 -).

c).- Que tampoco determina esa responsabilidad solidaria la existencia de una dirección comercial común, porque ni el control a través de órganos comunes, ni la unidad de dirección de las sociedades de grupos son factores suficientes para afirmar la existencia de una «unidad empresarial» (SSTS 30/04/99 -rcud 4003/98 ; 27/11/00 -rco 2013/00 -; 04/04/02 -rcud 3045/01 -; 03/11/05 -rcud 3400/04 -; y 23/10/12 -rcud 351/12 -); como el que una empresa tenga acciones en otra o que varias empresas lleven a cabo una política de colaboración no comporta necesariamente la pérdida de su independencia a efectos jurídico- laborales (SSTS 03/05/90 Ar. 3946 ; 29/10/97 -rec. 472/1997 -; 03/11/05 -rcud 3400/04 -; y 23/10/12 -rcud 351/12 -); como la coincidencia de algunos

accionistas en las empresas del grupo carece de eficacia para ser determinante de una condena solidaria, en contra de la previsión del art. 1137 CE, teniendo en cuenta que todas y cada una de las Sociedades tienen personalidad jurídica propia e independiente de la de sus socios (SSTS 21/12/00 -rec. 4383/1999 -; 20/01/03 -rec. 1524/2002 -; y 03/11/05 -rcud 3400/04 -); y tampoco cabe exigir esa responsabilidad solidaria por el sólo dato de que el Administrador único de una empresa sea representante legal de otra, pues «pues la mera coincidencia de un administrador en ambas, aunque comportara una dirección unitaria, no determinaría sino la existencia de un grupo de empresas y no la responsabilidad solidaria de aquéllas» (STS 26/12/01 -rec. 139/2001 -).

NOVENO .- 1.- Como se recuerda en muchas de las sentencias ya referidas [así, entre otras, la SSTS 26/01/98 -rcud 2365/97 -; 04/04/02 -rec. 3045/01 -; 20/01/03 -rec. 1524/02 -; 03/11/05 -rcud 3400/04 -; 10/06/08 -rco 139/05 -; 25/06/09 rco 57/08 ; 21/07/10 - rcud 2845/09 -; y 12/12/11 -rco 32/11 -], para lograr aquel efecto de responsabilidad solidaria, hace falta un componente adicional que esta Sala ha residenciado tradicionalmente -nos remitimos a las sentencias previas a la unificación de doctrina que en aquéllas se citan en la conjunción de alguno de los siguientes elementos:

a) Funcionamiento unitario de las organizaciones de trabajo de las empresas del grupo;
b) Prestación de trabajo común, simultánea o sucesiva, en favor de varias de las empresas del grupo; c) Creación de empresas aparentes sin sustento real, con las que se pretende la dispersión o elusión de responsabilidades laborales; y d) Confusión de plantillas, confusión de patrimonios, apariencia externa de unidad empresarial y unidad de dirección.

2.- En ese relato de componentes adicionales -determinantes de responsabilidad solidaria- pueden hacerse las siguientes precisiones: a) que no ha de considerarse propiamente adicional la apariencia externa de unidad, porque ésta es un componente consustancial del grupo, en tanto que no representa más que la manifestación hacia fuera de la unidad de dirección que es propia de aquél; b) que el funcionamiento unitario de las organizaciones empresariales, tiene una proyección individual [prestación de trabajo indistinta] o colectiva [confusión de plantillas] que determinan una pluralidad empresarial [las diversas empresas que reciben la prestación de servicios]; c) que la confusión patrimonial no es identificable en la esfera del capital social, sino en la del patrimonio, y tampoco es necesariamente derivable -aunque pueda ser un indicio al efecto- de la mera utilización de infraestructuras comunes; d) que la caja única hace referencia a lo que en doctrina se ha calificado como «promiscuidad en la gestión económica» y que al decir de la jurisprudencia - STS 28/03/83 Ar.1207- alude a la situación de «permeabilidad operativa y contable»; e) que con elemento «creación de empresa aparente» - íntimamente unido a la confusión patrimonial y de plantillas- se alude a la utilización fraudulenta de la personalidad jurídica, que es la que consiente la aplicación de la doctrina del «levantamiento del velo»; y f) que la legítima dirección unitaria puede ser objeto de abusivo ejercicio - determinante de solidaridad cuando se ejerce anormalmente y causa perjuicio a los trabajadores, como en los supuestos de actuaciones en exclusivo beneficio del grupo o de la empresa dominante.

3.- De esta forma, la enumeración de los elementos adicionales que determinan la responsabilidad de las diversas empresa del grupo bien pudiera ser la que sigue: 1º) el funcionamiento unitario de las organizaciones de trabajo de las empresas del grupo, manifestado en la prestación indistinta de trabajo - simultánea o sucesivamente- en favor de varias de las empresas del grupo; 2º) la confusión patrimonial; 3º) la unidad de caja; 4º) la utilización fraudulenta de la personalidad jurídica, con creación de la empresa «aparente»; y 5º) el uso abusivo -anormal- de la dirección unitaria, con perjuicio para los derechos de los trabajadores.

En todo caso parece oportuno destacar -con la ya citada STS 20/Marzo/13 - que «el concepto de grupo laboral de empresas y, especialmente, la determinación de la extensión de la responsabilidad de las empresas del grupo depende de cada una de las situaciones concretas que se deriven de la prueba que en cada caso se haya puesto de manifiesto y valorado, sin que se pueda llevar a cabo una relación numérica de requisitos cerrados para que pueda entenderse que existe esa extensión de responsabilidad. Entre otras cosas, porque en un entramado de ... empresas ..., la intensidad o la posición en relación de aquéllas con los trabajadores o con el grupo no es la misma».

4.- Tras la precedente exposición de la doctrina hasta la fecha sostenida por la Sala, tan sólo resta tratar sobre el alcance que deba darse al hecho de que los Reglamentos sobre procedimientos de despido colectivo [art. 6 RD 801/2011 ; y art. 4 RD 1483/2012] impongan a la empresa dominante del grupo -concurriendo ciertas circunstancias- la obligación de aportar determinados documentos. Para el Tribunal, este dato no altera nuestros precedentes criterios sobre la responsabilidad del grupo, y su más que probable finalidad es meramente informativa acerca de la «limpieza» de relaciones entre la empresa matriz y sus filiales, así como de la posible concurrencia de alguno de los elementos adicionales -determinantes de responsabilidad solidaria que más arriba se ha hecho referencia. Si la intención del legislador hubiese sido otra, en concreto la de establecer con carácter general la responsabilidad solidaria de las empresas del grupo e incluso tan sólo la de ampliar el ámbito a tener en cuenta en las extinciones por causas económicas [extendiéndolo a la totalidad del grupo o a la empresa matriz], esta importante consecuencia se habría establecido -razonablemente- con carácter expreso. Conclusión que parece

reforzarse por la jurisprudencia comunitaria dictada en interpretación del art. 2 de la Directiva 98/59 , y que niega la cualidad de empresario a la empresa matriz en los grupos de empresa, aún para el caso de que la decisión extintiva fuese decidida por aquélla [STJCE 10/Septiembre/2009, Asunto AEK y otros, apartados 57 y 58]. (...)”.

Pues bien, llevando al concreto supuesto enjuiciado los criterios expuestos, hemos de concluir que concurre tal grupo empresarial con relevancia respecto de las relaciones laborales. En efecto, la doctrina del Tribunal Supremo ya ha quedado aclarada en la precitada Sentencia, en los siguientes términos, en cuanto a elementos que permiten determinar la existencia de un grupo de empresas a cuyos componentes podrá extenderse la responsabilidad solidaria: 1º) el funcionamiento unitario de las organizaciones de trabajo de las empresas del grupo, manifestado en la prestación indistinta de trabajo - simultánea o sucesivamente- en favor de varias de las empresas del grupo; 2º) la confusión patrimonial; 3º) la unidad de caja; 4º) la utilización fraudulenta de la personalidad jurídica, con creación de la empresa «aparente»; y 5º) el uso abusivo -anormal- de la dirección unitaria, con perjuicio para los derechos de los trabajadores.

Así, en el concreto caso que nos ocupa, los elementos de hecho son subsumibles en los criterios jurisprudenciales como sigue, de donde resulta que varias de las mercantiles demandadas constituyen un grupo empresarial. En primer lugar, debemos reseñar que no existe prueba acerca de las relaciones entre la mayor parte de estas empresas. En segundo lugar, es evidente la relación entre algunas de ellas, relación que tiene incidencia directa en las relaciones laborales. Así, la relación de grupo a efectos laborales es innegable entre ZARDOYA-OTIS y ASCENSORES EGUREN, S.A., hasta el punto de que el Convenio Colectivo que regula las relaciones laborales en su seno es el mismo, tal como consta en el propio Convenio, aportado a las actuaciones. De otro lado, es particularmente relevante que, en el marco de las negociaciones en el centro de trabajo de Mungia entre la Dirección de ZARDOYA-OTIS y el Comité de Empresa se hayan ofertado a la plantilla algunos traslados a otros centros de trabajo, entre los que se hallan los denominados en las Actas de tales reuniones ENOR y ELECTROMECAÁNICA DEL NOROESTE. Ello evidencia las relaciones de grupo a efectos laborales - con trasiego de trabajadores - entre estas empresas. Por el contrario, acerca de traslados a otros centros de trabajo ofertados en el marco de estas negociaciones no consta la titularidad jurídica de los mismos ni, por ende, si tales traslados serían a otras de las empresas demandadas, pues sólo se identifican geográficamente.

En definitiva, de lo expuesto se concluye que, en relación a las consecuencias legales del despido nulo, antedichas, ha de declararse la responsabilidad solidaria de las empresas ZARDOYA-OTIS, S.A., ASCENSORES EGUREN, S.A., GRUPO ASCENSORES ENOR, S.A., ASCENSORES ENOR, S.A., ELECTROMECAÁNICA DEL NOROESTE, S.A.

FALLAMOS

Que desestimamos la excepción de inadecuación de procedimiento y de falta de competencia de esta Sala para el enjuiciamiento de la demanda de despido colectivo; desestimamos las excepciones de falta de legitimación pasiva de todas las demandadas a excepción de ZARDOYA-OTIS, S.A. y estimamos la demanda dirigida por D. S... F... A... y D. X... A... I..., miembros del Comité de Empresa de ZARDOYA-OTIS, frente a las empresas ZARDOYA-OTIS, S.A. - en adelante, OTIS -, ASCENSORES EGUREN, S.A., ASCENSORES INGAR, S.A., CRUXENT-EDELMA, S.L., ASCENSORES SERRA, S.A., MOTOTRACCIÓN ELÉCTRICA LATIERRO, S.A., PUERTAS AUTOMÁTICAS PORTIS, S.L., ASCENSORES PERTOR, S.L., ACREDA CARDELLACH, S.L., CONSERVACIÓN DE APARATOS ELEVADORES EXPRESS, S.L., ADMOTION, S.L, ASCENSORES ASPE, S.A., MONTOY, S.L., MONTES TALLÓN, S.A., GRUPO ASCENSORES ENOR, S.A., ASCENSORES ENOR, S.A., ELECTROMECAÁNICA DEL NOROESTE, S.A., toda ellas pertenecientes al GRUPO ZARDOYA-OTIS y a RANDSTAD ETT, S.A., siendo parte interesada el MINISTERIO FISCAL, declarando la nulidad del despido colectivo de los doce trabajadores despedidos el día 24 de febrero de 2014 en el centro de trabajo de Mungia, cuyos datos se recogen en el hecho probado cuarto de la presente resolución, declarando el derecho de los trabajadores afectados a la reincorporación a su puesto de trabajo en las mismas condiciones que regían con anterioridad, con abono de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta su efectiva readmisión, condenando solidariamente a ZARDOYA-OTIS, S.A., ASCENSORES EGUREN, S.A., GRUPO ASCENSORES ENOR, S.A., ASCENSORES ENOR, S.A., ELECTROMECAÁNICA DEL NOROESTE, S.A. y absolviendo al resto de demandadas de todas las pretensiones.

Notifíquese esta Sentencia a las partes litigantes y al Ministerio Fiscal, informándoles de que no es firme, pudiendo interponer recurso de casación ordinario en los términos y con los requisitos que se detallan en las advertencias legales que se adjuntan.

Así, por esta nuestra Sentencia, definitivamente juzgando, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

E/

PUBLICACION.- Leída y publicada fue la anterior Sentencia en el mismo día de su fecha por la Iltna. Sra. Magistrada-Ponente que la suscribe, en la Sala de Audiencias de este Tribunal. Doy fé.

VOTO PARTICULAR que formula el Ilmo. Sr. Magistrado DON FLORENTINO EGUARAS MENDIRI en el procedimiento número 5/2015, el que se basa en el Artículo 260 L.O.P.J. y se apoya en los siguientes FUNDAMENTOS DE DERECHO

Que paso a

EXPONER:

Único.

Aunque coincido con la sentencia mayoritaria sobre la conceptualización del despido, calificado de nulo, y la argumentación que sobre ello se expresa, así como de sus consecuencias, con el máximo respeto que me merece la decisión mayoritaria, discrepo, respetuosamente, de la responsabilidad empresarial declarada en ella. Mi postura se decanta por una declaración de responsabilidad extensible a todas las empresas demandadas, salvo a la empresa de trabajo temporal (RANDSTA ETT, SA) respecto a la que, en efecto, coincido que debe ser absuelta.

Para llegar a la conclusión referida, ampliación de la condena a todas las empresa del Grupo OTIS, me baso en un postulado primero que consiste en establecer que a los trabajadores les es muy difícil la prueba del levantamiento del velo, ya que, lo señala la sentencia mayoritaria, ello obliga a probar las relaciones existentes entre las empresas, mostrando sus interioridades o entresijos. El incorporar al proceso en temas de grandes empresas las posibles confusiones de plantillas o de cajas (financiación o económicas) resulta en muchos casos ilusorio. Ha sido por ello que el TS ha diseñado una doctrina por la que sólo requiere a la parte para que evidencie los indicios suficientes de confusión de las entidades empresariales, para a partir de estos indicios transmitir a la empresa la carga de probar que los mismos no enmascaran una unidad de empresa. Lo recoge una doctrina consolidada (TS 3-5-1990, RJ 3946/90) y es en base a ella y al análisis de prueba que efectúo por lo que discrepo de la sentencia mayoritaria.

No me hace falta acudir a una investigación probatoria de las circunstancias concurrentes para deducir la responsabilidad de las empresas demandadas, y ello porque la misma documentación incorporada por la empresa en los despidos, y las manifestaciones vertidas en el periodo de consultas, me llevan y conducen a una convicción clara de la unidad de la empresa con efectos legales en las relaciones laborales. Incluso los mismos criterios de solidaridad de la ponencia mayoritaria me guían en tal dirección.

En la carta de despido se acompaña un Informe Técnico; en él se dice que la empresa Zardoya OTIS se integra en el grupo OTIS, y se indica que los centros de Zardoya son 5, con 239, 167, 80, 58, y 45 trabajadores en cada uno de ellos. Por tanto la empresa cuenta con un número de trabajadores que no es el que fija la sentencia mayoritaria en su Hecho Probado Primero, que precisa que son unos 3000, -en el juicio la empresa aludió a unos 3100- y se observa que se aleja ese número de sólo cinco centros de trabajo. Ya vemos que la misma demandada alude a muchos más trabajadores que los que conforman la entidad Zardoya. Este primer punto me parece decisivo y se relaciona con la misma postura de la parte, tanto en el proceso judicial como en la tramitación del expediente que tramitó.

Si observo las cartas de despido remitidas a los trabajadores, y el informe referido en el párrafo anterior, concluyo con que la empresa está aludiendo a una situación organizativa del grupo en la que está vinculando a las empresas del mismo, las relaciona y tiene en cuenta. En el mismo periodo de consultas, por ejemplo, ofertaba el traslado de trabajadores a la ciudad de Málaga (fol 554) o a la de Logroño (fol 556), lugares donde la empresa Zardoya no consta que esté instalada. Es el mismo proceder empresarial el que no enmascara una situación de empresa, sino que la asume plenamente.

En los despidos económicos, este es organizativo, se tiene en cuenta toda la empresa, y en el que se examina ahora la causa organizativa se vincula al conjunto del grupo, es su soporte y basamento. A su vez, en este -el grupo-, parecen vincularse una pluralidad de centros de forma indiscriminada.

Si esto es así, a mi entender, era la empresa la que debía mostrar claramente qué empresas no están vinculadas o afectadas por un criterio de unidad, pero si ella misma es la que asume que su empresa cuenta con más de 3000 operarios, y, como indica la ponencia mayoritaria, promueve traslados o traspasos de personal entre distintos centros, era ella a la que incumbía la prueba de acreditar la exoneración de su responsabilidad, de forma específica y concreta no general o imprecisa. Esta carga que transmito a la empresa no se ha cumplido. Se nos introduce en una dispersión de responsabilidades que no llegan a concretarse, y este proceder de la demandada no puede beneficiarle, o ser causa de su exoneración.

En definitiva, existen elementos suficientes para declarar la responsabilidad de las empresas demandadas. Es la misma demandada la que introduce los elementos de confusión propios de la teoría del levantamiento del velo o responsabilidad por unidad patológica (confusión de dirección, de plantillas...), y por ello

es por lo que he propuesto que sea la condena de la sentencia extensible a todas las demandadas, salvo a la ETT ya referida.

Así, por este mi Voto Particular, lo pronuncio, mando y firmo.

PUBLICACION.- Leído y publicado ha sido el Voto Particular emitido por el Ilmo. Sr. Magistrado DON FLORENTINO EGUARAS MENDIRI, junto con la Sentencia de la que previene el mismo, en la Sala de Audiencias de este Tribunal. Doy fé.

ADVERTENCIAS LEGALES.-

Contra esta sentencia cabe recurso de casación ordinario que podrá plantearse en el plazo de cinco días hábiles siguientes al de su notificación. Se considerará preparado por la mera manifestación de la parte, de su abogado, graduado social o por su representante, al ser notificada la sentencia, o bien mediante comparecencia ante esta Sala o por escrito presentado ante la misma.

Además, si el recurrente hubiere sido condenado en la sentencia, deberá acompañar, al preparar el recurso, el justificante de haber ingresado en esta Sala el importe de la condena; o bien aval bancario en el que expresamente se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista. Si la condena consistiere en constituir el capital-coste de una pensión de Seguridad Social, el ingreso de éste habrá de hacerlo en la Tesorería General de la Seguridad Social, una vez se determine por ésta su importe, lo que se le comunicará por esta Sala.

El recurrente deberá acreditar mediante resguardo entregado en la secretaría de esta Sala de lo Social al tiempo de preparar el recurso, la consignación de un depósito de 600 euros.

Los ingresos a que se refieren los párrafos anteriores se deberán efectuar, o bien en entidad bancaria del Banco Santander, o bien mediante transferencia o por procedimientos telemáticos de la forma siguiente:

A) Si se efectúan en una oficina del Banco Santander, se hará en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones de dicho grupo número 4699-0000-66-0005-15

B) Si se efectúan a través de transferencia o por procedimientos telemáticos, se hará en la cuenta número ES55 0049 3569 9200 0500 1274, haciendo constar en el campo reservado al beneficiario el nombre de esta Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, y en el campo reservado al concepto el número de cuenta 4699-0000-66-0005-15

Están exceptuados de hacer todos estos ingresos las Entidades Públicas, quienes ya tengan expresamente reconocido el beneficio de justicia gratuita o litigasen en razón a su condición de trabajador o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social (o como sucesores suyos), aunque si la recurrente fuese una Entidad Gestora y hubiese sido condenada al abono de una prestación de Seguridad Social de pago periódico, al anunciar el recurso deberá acompañar certificación acreditativa de que comienza el abono de la misma y que lo proseguirá puntualmente mientras dure su tramitación.

Además, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 10/2012 de 20 de noviembre en sus artículos 2 y 5 apartado 3º, en relación con la Orden HAP/2262/2012 de 13 de diciembre que la desarrolla, será igualmente necesario para todo el que recurra en Casación haber ingresado, a través del modelo 696, la TASA en la cuantía correspondiente a que hace referencia el artículo 7 apartados 1 y 2 de la mencionada Ley. El justificante de pago deberá aportarse junto con el escrito de interposición del recurso (artículo 5 apartado 3º de la Ley).

Estarán exentos del abono de la TASA aquellos que se encuentren en alguna de las situaciones y reúnan los requisitos, que deberán acreditar en su caso, recogidos en el artículo 4 apartados 1 y 2 de la Ley.

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.