



Roj: **STSJ GAL 10137/2014 - ECLI: ES:TSJGAL:2014:10137**

Id Cendoj: **15030340012014106054**

Órgano: **Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social**

Sede: **Coruña (A)**

Sección: **1**

Fecha: **27/11/2014**

Nº de Recurso: **3039/2014**

Nº de Resolución: **6121/2014**

Procedimiento: **RECURSO SUPPLICACION**

Ponente: **LUIS FERNANDO DE CASTRO MEJUTO**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

T.S.X.GALICIA SALA DO SOCIALA CORUÑA

-

PLAZA DE GALICIA

Tfno: 981184 845/959/939

Fax:881881133 /981184853

NIG: 32054 44 4 2013 0003190

402250

TIPO Y Nº DE RECURSO: RECURSO SUPPLICACION 0003039 /2014 CRS

JUZGADO DE ORIGEN/AUTOS: DESPIDO/CESES EN GENERAL 0000789 /2013 JDO. DE LO SOCIAL nº 003 de OURENSE

Recurrente/s: CONFEDERACION SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS, SINDICATO NACIONAL DE CCOO DE GALICIA , FEDERACION DE INDUSTRIA DE COMISIONES OBRERAS

Abogado/a: ANGEL MARTIN AGUADO, JUAN CARLOS MENDEZ LORENZO , ANGEL MARTIN AGUADO

Procurador/a: CC.OO.

Graduado/a Social:

Recurrido/s: Teofilo

Abogado/a: MARIA PILAR GONZALEZ ARIAS

Procurador/a:

Graduado/a Social:

ILMOS/AS. SRES/AS. MAGISTRADOS

D. ANTONIO OUTEIRIÑO FUENTE

Presidente

D. JOSE ELIAS LOPEZ PAZ

D. LUIS FERNANDO DE CASTRO MEJUTO.

A CORUÑA, a veintisiete de Noviembre de dos mil catorce.

Tras haber visto y deliberado las presentes actuaciones, la T.S.X.GALICIA SALA DO SOCIAL, de acuerdo con lo prevenido en el artículo 117.1 de la Constitución Española ,

EN NOMBRE DE S.M. EL REY

**Y POR LA AUTORIDAD QUE LE CONFIERE****EL PUEBLO ESPAÑOL**

ha dictado la siguiente

SENTENCIA

En el RECURSO SUPPLICACION 0003039 /2014, formalizado por el letrado Juan Carlos Méndez Lorenzo, en nombre y representación de SINDICATO NACIONAL DE CCOO DE GALICIA, contra la sentencia número 64 /2014 dictada por XDO. DO SOCIAL N. 3 de OURENSE en el procedimiento DESPIDO/CESES EN GENERAL 0000789 /2013, seguidos a instancia de Teofilo frente a CONFEDERACION SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS, SINDICATO NACIONAL DE CCOO DE GALICIA , FEDERACION DE INDUSTRIA DE COMISIONES OBRERAS , siendo Magistrado-Ponente el/la Ilmo/a Sr/Sra D/D^a LUIS FERNANDO DE CASTRO MEJUTO.

De las actuaciones se deducen los siguientes:

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO: D/D^a Teofilo presentó demanda contra CONFEDERACION SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS, SINDICATO NACIONAL DE CCOO DE GALICIA , FEDERACION DE INDUSTRIA DE COMISIONES OBRERAS, siendo turnada para su conocimiento y enjuiciamiento al señalado Juzgado de lo Social, el cual, dictó la sentencia número 64 /2014, de fecha veintisiete de Enero de dos mil catorce , por la que se estimó la pretensión subsidiaria declarando improcedente el despido.

SEGUNDO.- Que en la citada sentencia se declaran como hechos probados los siguientes:

PRIMERO.- El actor da prestado servicios para el sindicato Nacional de CCOO Galicia de 1-10-87 al 6-3-92 y del 17-11-95 al 30-6-01 y desde el 1-7-01 para la Federación Industria de CCOO como economista y salario a efectos de indemnización de 3.250,20E y también era secretario comarcal de la Federación de Industria en la Zona de C Barco de Valdeorras. SEGUNDO.- El demandante realizaba funciones de economista y asesor de afiliados a CCOO con independencia de la rama a la que perteneciera participando en los ERES de todas las empresas de la comarca del Barco de Valdeorras y en negociaciones de dichas empresas incluidos Concellos y temas de personal de los mismos. Realizaba informes periciales para el sindicato nacional que tiene contratados a dos economistas. El lugar donde trabajaba es del Sindicato Nacional al que le pagan una cantidad compartiendo espacio con trabajadores del sindicato que igualmente atendían a personas de todas las ramas. Actualmente es una persona de la Federación de enseñanza quien realiza las tareas de asesoramiento. El abogado del sindicato atiende a todos los afiliados. La Federación de Industria de Galicia tiene su sede en la C/ María 42-44 de El Ferrol se integra en la Federación de Industria Estatal cuyos estatutos constan en autos y que se dan por reproducidos cuya sede está en C/ Fernández de la Hoz, n°12 2ª planta de Madrid y ha despedido desde febrero a 16 trabajadores y actualmente tiene 15 trabajadores. A su vez dicha Federación se encuadra dentro de la Confederación sindical cuyo domicilio es el mismo de la Federación de Industria y sus estatutos y convenio son los que constan en autos y que se dan por reproducidos. La Confederación tiene 182 trabajadores y no ha despedido a nadie. El Sindicato nacional forma parte también de la Confederación sindical y tiene unos estatutos y un convenio colectivo propio que se da por reproducidos al constar en autos siendo su domicilio en C/ Miguel Ferro Caaveiro n°8, Santiago de Compostela y ha despedido a nueve trabajadores. El carnet de afiliación es único. La cuota sindical de los afiliados va a la Unidad de recaudación de CCOO y esta los reparte a cada organización. Los salarios del personal de la Federación de Industria de Galicia son los del convenio colectivo del personal del Sindicato nacional y están tasados por él. El poder disciplinario es del Consejo General. TERCERO.- En 2011 la Federación estatal tuvo unos ingresos de 22.008.222,91S y unos gastos de personal de 9.481.136,37E y en 2012 de 18.342.925,91E y gastos de personal de 8.822.501,09E y unas pérdidas en 2011 de 846.105,14 y 862.521,82E en 2012. La Federación de Galicia tuvo unos ingresos de 72.201,09E y gastos de personal de 671.566,12 en 2011 y unos ingresos de 604.016,93E y gastos de personal de 648.255,72 en 2012 y unas pérdidas de 90.797,64E en 2011 y 134.351,276 en 2012. En 2013 se había presupuestado 588.738,326 de ingresos, 484.659,45t de gastos de personal y 78.072,678 de pérdidas. El número medio de cotizantes en Galicia en 2011 era 10.733, 9.932 en 2012 y 8.701 en 2013. CUARTO.- El 2 de octubre recibe carta de despido con fecha de efectos 17-10-13 cuyo contenido se da por reproducido al constar en autos recibiendo la cantidad de 39.003E de indemnización. QUINTO.- El actor no ostenta ni ha ostentado la condición de representante legal de los trabajadores. SEXTO.- El 22-11-13 se celebró conciliación frente a las demandadas sin avenencia en la UMAC habiendo presentado demanda en decanato el día 27-11-13.

TERCERO.- Que la parte dispositiva de la indicada resolución es del tenor literal siguiente:



FALLO: Que estimando la pretensión subsidiaria alegada por Teofilo frente a FEDERACION DE INDUSTRIA DE CCOO, LA CONFEDERACION SINDICAL CCO, SINDICATO NACIONAL DE CCOO DE GALICIA y la FEDERACION DE INDUSTRIA DE GALICIA DE CCOO debo declarar y declaro improcedente el despido del actor llevado a cabo el 17-10-13 y en consecuencia condeno a las citadas empresas a que a su opción readmitan de forma conjunta y solidaria al actor en las mismas condiciones que regían antes de producirse el despido así como los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido a la de la notificación de la presente resolución, teniendo en cuenta que el salario diario es 106,86 o le abonen la cantidad de 82.869,93E en concepto de indemnización pudiendo las empresas descontar la cantidad ya percibida de indemnización o reintegrarla el trabajador si se opta por la readmisión, advirtiéndose que la antedicha opción deberá efectuarse por las empresas demandadas ante este Juzgado en el plazo de los cinco siguientes a la notificación de la presente resolución.

CUARTO.- Contra dicha sentencia se interpuso recurso de Suplicación por la parte demandada, Sindicato Nacional CC.OO., siendo impugnado de contrario. Elevados los autos a este Tribunal, se dispuso el paso de los mismos al Ponente.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- El objeto de debate.- Recurren la Sentencia las cuatro litigantes, el actor y las tres condenadas, mientras el trabajador solicita -vía artículo 193.a) LJS- la reposición de las actuaciones al estado en que se encontraban en el momento de haberse infringido normas o garantías del procedimiento que hayan producido indefensión (artículos 87.1 y 2 , 88.1 y 90.1 LJS en relación con los artículos 238.3 LOPJ , 227 LEC y 281.1 , 282 , 285.1 y 299.1.2 LEC), la alteración -a través del artículo 193.b) LJS- del relato histórico y denunciando -por el cauce del artículo 193.c) LJS- la infracción del artículo 51.1 , 2 , 4 , 8 , 10 y 11 ET . El Sindicato Nacional de CCOO de Galicia también interesa por la misma vía la alteración de dos ordinales de la Sentencia de Instancia y denuncia -a través del artículo 193.c) LJS- la infracción por inaplicación de los artículos 7 y 28.1 CE y 2.2 y 4 LOLS . Y, en fin, las otras dos partes, aquietándose al relato de los hechos declarados probados y denuncian -vía artículo 193.c) LJS- la infracción por inaplicación de los artículos 1.2 y 2.2.b) LOLS , en relación con los artículos 4.1 y 2 , y 5 LOLS y 17 de los Estatutos confederales; y, además, la Federación Estatal de Industria de Comisiones Obreras la infracción del artículo 52.c) ET ; todos ellos con cita de jurisprudencia.

Un examen sistemático de los cuatro recursos nos conduce a analizar, en primer lugar, el motivo de nulidad; a continuación, el motivo de revisión fáctica; y, finalmente, los recursos de las condenadas, para pasar al del trabajador, puesto que si no existiese empresa de grupo, tampoco concurriría una nulidad del despido objetivo.

SEGUNDO.- El motivo de nulidad.- La primera de las censuras es la sostenida por el trabajador, con la que pretende anular la Sentencia de Instancia por una presunta vulneración de su derecho de defensa, al haberse acordado una prueba que no fue practicada, pero que, en el acto del Juicio Oral, la Magistrada remitió a Diligencias Finales, sin que la parte protestase. Su examen precisaría de unas previas pinceladas acerca de la tutela judicial efectiva y la utilización de los medios de prueba, previas a su estudio en este caso (apuntados ya en las SSTSJ Galicia 13/11/13 R. 2084/11 , 08/03/13 R. 25/13 , 25/11/10 R. 980/07 , 21/06/10 R. 5597/06 , 14/05/10 R. 936/10 , 16/04/10 R. 5526/09 , etcétera). Como han señalado las SSTC 293/2000, de 11/Diciembre , y 42/2002, de 25/Febrero F. 3, a las partes compete una actuación con diligencia en el proceso, sin que pueda alegar indefensión quien no actuó con diligencia razonablemente exigible, por lo que sólo son susceptibles de causar indefensión los errores imputables al órgano judicial, no a la pasividad, desinterés, negligencia, error técnico o impericia de la parte o de los profesionales que le atienden. Por otro lado, el derecho fundamental a utilizar los medios de prueba pertinentes (artículo 24.2 CE), opera en cualquier tipo de proceso en que el ciudadano se vea involucrado y consiste en que las pruebas pertinentes sean admitidas y practicadas por el Juez o Tribunal que no podría desconocer ni obstaculizar su efectivo ejercicio (STC 59/1991, de 14/Marzo ; y 30/1986, de 20/Febrero ; citada por la STC 73/2001, de 26/Marzo) sin que ello implique, por lo demás, «desapoderar a los órganos jurisdiccionales de la competencia que les es propia para apreciar la pertinencia, por relación al *thema decidendi* , de las pruebas propuestas, ni liberar a las partes de la carga de argumentar la trascendencia de las que propongan. Pero basta con que la inejecución sea imputable al órgano judicial y la prueba impracticada sea decisiva en términos de defensa para que, en principio, el supuesto quede cubierto por la garantía constitucional» (SSTC 59/1991, de 14/Marzo ; 73/2001, de 26/Marzo).

En suma, insiste esta última Sentencia, «la lesión del derecho invocado sólo se habrá producido si, en primer término, la falta de práctica de la prueba es imputable al órgano judicial y, en segundo término, si esa falta generó indefensión material a los recurrentes en el sentido de que este Tribunal aprecie, en los términos alegados en la demanda de amparo, la relación de la práctica de la prueba con los hechos que se quisieron probar y no se probaron y la trascendencia de la misma en orden a posibilitar una modificación del sentido



del fallo» (STC 183/1999, de 11/Octubre ; SSTC 170/1998, de 21/Julio ; 37/2000, de 14/Febrero y 246/2000, de 16/Octubre , entre otras muchas).

En principio, podría considerarse que el juicio de pertinencia de la prueba, entendida ésta como la relación entre los hechos que se pretenden probar y el *thema decidendi* debería regirse por el *favor libertatis*, al estar afectado un derecho fundamental, y así, la denegación judicial debería ir referida a las pruebas manifiestamente impertinentes. Sin embargo, en la doctrina constitucional, la importancia de la «pertinencia» de la prueba inadmitida, o no practicada, cede en un primer momento en favor de determinar la «relevancia» de la prueba denegada, concepto diverso, y al que no se refiere el artículo 24.2 CE . Por tanto, el control constitucional sobre la decisión judicial sólo se produce en relación con el rechazo o denegación de «prueba relevante», como expresamente ya se declara por el TC (por ejemplo, en SSTC 170/1998, de 21/Julio y 26/2000, de 31/Enero). Mientras que la pertinencia de la prueba hace referencia a su relación con lo que es objeto del juicio, con lo que constituye el *thema decidendi*, para el órgano judicial, y expresa la capacidad de los medios utilizados para formar la definitiva convicción del Tribunal; la relevancia de las pruebas presupone un juicio acerca de la necesidad o de la utilidad de las mismas (STC 51/1985, de 10/Abril).

Por lo tanto y en definitiva, el derecho a la prueba sólo está constitucionalmente garantizado en aquellos supuestos en los que la prueba inadmitida o no practicada es decisiva en términos de defensa, la misma haya sido solicitada en tiempo y forma, sea idónea objetivamente para acreditar hechos relevantes, y su falta de práctica si fue admitida sea imputable a la negligencia del órgano judicial (STC 26/2000, de 31/Enero).

2.- Ahora bien, esa prueba (solicitud de la relación de los trabajadores adscritos al código de cuentas de cotización de las empresas demandadas durante el periodo 01/01/09 a 10/03/14) es cierto que se propuso y admitió, pero -por circunstancias desconocidas- no llegó a practicarse, siquiera en el acto del Juicio Oral se reiteró su petición y la Magistrada la admitió ya como posible Diligencia Final, sin que conste protesta en el acta. Nadie puede desconocer que las diligencias para mejor proveer o finales tienen naturaleza facultativa (SSTS 27/11/91 R. 8417 ; y 21/03/02 Ar. 3812 ; y SSTSJ Galicia 13/11/13 R. 2084/11 , 08/03/13 R. 25/13 , 14/05/10 R. 936/10 y 29/09/05 R. 3973/05) y, por ende, no puede -desde ningún punto de vista- obligarse al órgano judicial a que acuerde una determinada prueba y -mucho menos- alegar que su negativa causa indefensión, porque aparentemente el actor pretende suplir lo que no ha sido sino su desidia, impericia, negligencia o descuido, al no aportar al acto del Juicio los medios de prueba tendentes a demostrar los presupuestos fácticos que permitirían, primero, su conocimiento por el órgano judicial y, luego, su resolución en el fondo. Como ya recordábamos en las SSTSJ Galicia 10/07/14 R. 3862/14 , 26/06/14 R. 3874/12 , 26/06/14 R. 618/14 , etc., la nulidad es un «un remedio último y de carácter excepcional» (SSTS 11/12/03 -rco 63/03 - ; y 30/01/04 -rcud 3221/02 -) y siempre resulta aducible la doctrina constitucional expresiva de que a nadie le es lícito beneficiarse de su propia torpeza (SSTC 227/91, de 28/Noviembre, FJ 3 ; 18/1996, de 12/Febrero, FJ 3 ; 78/1999, de 26/Abril, FJ 2 ; 65/2000, de 13/Marzo, FJ 3 ; 145/2000, de 29/Mayo, FJ 2 ; 34/2001, de 12/Febrero, FJ 2 ; y 42/2002, de 25/Febrero , FJ 3). Y aquí concurre efectivamente esta actitud en el recurrente, que ante el hecho de que se transformase su prueba admitida en una Diligencia Final, para el caso de que la Magistrada lo entendiese necesario, no protestó convenientemente, ni hizo mención o consideración alguna que se reflejase en el acta.

Y, precisamente, esto último se puede individualizar en la necesidad de la *protesta previa* de la parte que posteriormente alegará dicha vulneración, puesto que así lo ha venido estableciendo unánime doctrina de Suplicación (así, siguiendo multitud de precedentes del extinguido Tribunal Central de Trabajo, las SSTSJ Galicia 13/06/14 R. 1147/14 , 08/06/12 R. 308/09 , 31/01/12 R. 1435/08 , 31/03/11 R. 2415/07 , 25/11/10 R. 980/07 , 15/12/06 R. 5237/06 , 28/06/06 R. 2330/06 , ...), de manera que la referida indefensión no puede ser aducida por quien no actuó en el proceso con la debida diligencia o cuando aquélla resulta imputable a su propia conducta (SSTC 135/1986 ; 98/1987 ; 41/1989, de 16/Febrero ; 207/1989 ; 145/1990, de 01/Octubre ; 06/1992 ; 289/1993 ; 140/1996 ; 52/1997, de 17/Marzo ; y 124/1997, de 01/Julio). Se rechaza el motivo.

TERCERO.- La revisión de los hechos probados.- Por lo que se refiere al motivo fáctico:

(a) El del trabajador tampoco se puede acoger, por dos motivos: uno, porque lo único decisivo es el periodo de noventa días anteriores o posteriores al despido del actor a los fines de comprobar el fraude sostenido, puesto que el artículo 51.1, párrafo octavo, fija dicho límite («[p]ara 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»), sin que tenga trascendencia alguna cuántos despidos se han producido en un periodo de 365 días (con mayor extensión, podría acudirse a las SSTSJ Galicia 16/10/14 R. 2849/14 , 07/10/14 R. 5471/12 , 23/09/14 R. 4222/12 , 16/07/14 R. 5271/12 , 09/07/14 R. 1861/14 , etc.). Y dos, el documento empleado como fundamento de la modificación no revela de manera meridiana lo que intenta hacerse constar: que las extinciones producidas durante ese periodo responden a despidos, ya que podrían haberse debido a



bajas voluntarias, extinciones de contratos temporales, etc. No puede olvidarse que, a los efectos modificativos del relato de hechos, siempre son rechazables los posibles argumentos y las conjeturas e interpretaciones valorativas más o menos lógicas del recurrente (valgan por todas, SSTS 17/10/90 Ar. 7929 y 13/12/90 Ar. 9784, 10/06/08 -rcv 139/05 -; y 30/06/08 -rcud 138/07 -), hasta el punto de que -precisamente- se haya dicho que la certidumbre del error excluye toda situación dubitativa, de manera que si la parte recurrente no aduce un hábil medio revisorio y el mismo no acredita palmariamente el error valorativo del Juzgador, estaremos en presencia del vano e interesado intento de sustituir el objetivo criterio judicial por el comprensiblemente subjetivo de la propia parte (así, SSTSJ Galicia 14/11/14 R. 2615/14, 27/10/14 R. 1115/13, 07/10/14 R. 2689/14, 17/09/14 R. 2375/14, 03/07/14 R. 2703/12, , etc.).

(b) El del SN de CCOO de Galicia se acoge en su primera parte, la inclusión en el ordinal primero de las expresiones «al haber sido subrogado en dicha fecha por la Federación» y «la fecha de antigüedad que consta en su nómina es de 17/11/95», pero no en la segunda, puesto que de la documental citada no se desprende lo que se quiere hacer constar o, más bien, suprimir, siéndolo aplicable lo que hemos expresado con relación a la revisión fáctica pretendida por el actor -número dos-.

CUARTO.- El posible grupo de empresas.- 1.- En cuanto a los recursos de las entidades condenadas, un aspecto es común (inexistencia de grupo de empresa) y otro, diferente (discute el fondo: concurrencia de la causa objetiva económica alegada). Principiando por la existencia o no del grupo laboral, podemos recordar (SSTSJ Galicia 07/10/14 R. 6133/12, 17/09/14 R. 2375/14, 14/07/14 Asunto 02/14, 09/07/14 R. 1861/14, 25/06/14 R. 1279/14, 10/04/14 R. 179/14, etc.) que el grupo de empresa es un fenómeno cada vez más frecuente en la práctica diaria y conlleva la dificultad de ponderar si la realidad mercantil permite extender la responsabilidad de una de las integrantes del grupo a las demás o si, por el contrario, cada una de ellas ha de pechar con sus propias responsabilidades derivadas de sus actos, que es el objetivo buscado en la configuración de personalidades jurídicas propias, aunque a estos efectos se trata de la posibilidad de negociar un solo expediente de regulación de empleo. La elección de una u otra de las opciones dependerá de si nos encontramos ante lo que en el campo laboral es generalmente denominado «grupo de empresas» o, en el segundo supuesto, ante lo que en la terminología mercantilista se conoce por «grupo de sociedades». Una y otra, si hemos de ajustarnos a lo que recoge la doctrina especializada, suponen 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» (STS 27/05/13 -rcv 78/2012 -). Y es, precisamente, en la configuración de esos requisitos adicionales, que -en realidad- terminarán resumiéndose en la concurrencia de una dirección unitaria, donde se ha centrado la jurisprudencia más actual, pues la diferencia entre los grupos de empresa y los de sociedades es muy etérea y, en múltiples ocasiones, fijada casuísticamente.

El grupo de empresa laboral -en su expresión más clásica- o, de manera más precisa, la «empresa de grupo», que realiza el fenómeno de una unidad empresarial con pluralidad de empresarios (SAN 25/02/13 Autos 33/13; y SSTSJ Galicia 09/07/14 R. 1861/14, 25/06/14 R. 1279/14, 16/06/14 R. 1567/14, 10/04/14 R. 179/14 y 11/03/14 R. 4624/13), hace referencia indudable a un fenómeno patológico caracterizado por la responsabilidad solidaria de todas las empresas que integran ese grupo; este efecto, empero, precisa de la concurrencia de elementos adicionales a la mera pertenencia al grupo mercantil, es decir, de un *plus*. Sin embargo, el concepto de «empresa de grupo» no ha sido integrada de modo unitario en nuestro ordenamiento jurídico, habida cuenta de que el Legislador no le ha otorgado un régimen jurídico mínimamente homogéneo, pues a pesar de que el artículo 42 del Código de Comercio defina la concurrencia de grupo de empresas «cuando una sociedad ostente o pueda ostentar, directa o indirectamente, el control de otra u otras» -incorporando una serie de presunciones-, y de que el artículo 2.1.b) de la Directiva 2009/1992, de 30/Junio, lo describa como aquel complejo empresarial grupal o asociativo formado por una «empresa que ejerce control y las empresas controladas»; lo cierto es que no se ha preocupado de fijar -de manera unitaria- los parámetros de la empresa con estructura de grupo. Se habla incluso en alguna resolución (SSTS 25/06/09 -rcv 57/08 -; y 27/05/13 -rcv 78/12 -) de «las escasas referencias legales a las diversas manifestaciones de la concentración de capitales y fuerzas empresariales [...] 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». De hecho, la propia jurisprudencia laboral, al valorar los grupos de empresa en los pleitos que enjuicia, se ha centrado en deslindar las fronteras entre los grupos de empresa mercantiles, a los que se adjetiva de «no patológicos» y en los que cada empresa del grupo responde separadamente de sus propias responsabilidades laborales; de los grupos de empresa laborales, a los que se podría adjetivar de «patológicos» y en los que cada empresa integrante de ese grupo se ve afectada por las responsabilidades asumidas formalmente por cualquiera de ellas, al considerarse que el empresario real es el grupo en su conjunto (o, dicho de otra forma más exacta, una «empresa de grupo»); lo que configura un campo de aplicación normalmente más restringido que el del grupo de sociedades (SSTS 03/05/90 Ar.



3946 ; 29/05/95 - rcud 2820/94 -; 26/01/98 -rcud 2365/97 -; y 26/21/ 01 -rcud 139/01 -). En otras palabras y de manera sucinta (SSTS 20/03/13 -rco 81/12 -; 27/05/13 -rco 78/12 -; 19/12/13 -rco 37/13 -; y 18/02/14 -rco 108/13 -), en primer lugar, «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 personas jurídicas independientes que son»; en segundo lugar, la mera 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; y, finalmente, 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».

QUINTO.- Los elementos determinantes.- 1.- El *quid* de la cuestión se sitúa en un elemento adicional que ha de concurrir para poder pasar de hablar de uno a otro (entre otras, SSTSJ Galicia 07/10/14 R. 6133/12 , 17/09/14 R. 2375/14 , 14/07/14 Asunto 02/14 , 09/07/14 R. 1861/14 , 25/06/14 R. 1279/14 , 16/06/14 R. 1567/14 , 10/04/14 R. 179/14 , 24/09/13 R. 1930/13 , 20/06/12 R. 1452/12 , etc.); para lograr el efecto anejo a la «empresa de grupo» -esto es, la responsabilidad solidaria de todas las integrantes-, hace falta un plus, un elemento añadido, que -tradicionalmente- se ha residenciado en la conjunción de alguno de los siguientes: (a) el funcionamiento unitario de las organizaciones de trabajo de las empresas del grupo; (b) la prestación de trabajo común, simultánea o sucesiva, en favor de varias de las empresas del grupo; (c) la creación de empresas aparentes sin sustento real; y (d) la confusión de plantillas, confusión de patrimonios, apariencia externa de unidad empresarial y unidad de dirección. En ese relato de componentes añadidos -determinantes de responsabilidad solidaria- se han hecho por la jurisprudencia más moderna (SSTS 27/05/13 -rco 78/12 -; y 19/12/13 -rco 37/13 -), empero, las siguientes precisiones correlativas a la enumeración anterior: una *primera* es que la apariencia externa de unidad no ha de considerarse propiamente adicional, habida cuenta que 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. Una *segunda* es 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]. Una *tercera* es 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. Una *cuarta* , que la caja única hace referencia a lo que en doctrina se ha calificado como «promiscuidad en la gestión económica». Una *quinta* , que con el 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 una *última* se refiere a 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. Porque la existencia de una empresa dominante -y su actuación como tal- no deriva necesariamente ni la existencia de una «empresa de grupo» ni, por ende, responsabilidad solidaria. En todo caso parece oportuno destacar 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» (STS 20/03/13 -rco 81/12 -).

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 para esta *línea jurisprudencial más actualizada* (SSTS 20/03/13 -rco 81/12 -; 27/05/13 -rco 78/12 -; 19/12/13 -rco 37/13 -; y 18/02/14 -rco 108/13 -): (1) 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; (2) la confusión patrimonial; (3) la unidad de caja; (4) la utilización fraudulenta de la personalidad jurídica, con creación de la empresa «aparente»; y (5) el uso abusivo -anormal- de la dirección unitaria, con perjuicio para los derechos de los trabajadores.

2.- En particular y de una manera sucinta, podríamos integrar cada uno de esos elementos de la siguiente manera:

(1) *El funcionamiento unitario de las organizaciones de trabajo de las empresas del grupo* (SSTS 06/05/81 Ar. 2103 ; y 08/10/87 Ar. 6973) es un elemento íntimamente relacionado con la prestación simultánea o



sucesiva de servicios por parte de los trabajadores del grupo mercantil (el trasvase de empleados), dado que la existencia de una dirección comercial común no determina *per se* responsabilidad solidaria, 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 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 tampoco lo será 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 -rco 472/97 -; 03/11/05 -rcud 3400/04 -; y 23/10/12 -rcud 351/12 -); o la mera coincidencia de algunos accionistas en las empresas del grupo, que carece de eficacia para ser determinante de una condena solidaria, en contra de la previsión del artículo 1.137 del Código Civil , 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 -rcud 4383/99 -; 20/01/03 -rcud 1524/02 -; y 03/11/05 -rcud 3400/04 -); y tampoco cabe exigir esa responsabilidad solidaria por el solo 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 -rco 139/01 -). En definitiva, esa apariencia externa de unidad no puede entenderse en sí mismo como un plus determinante de la patología del grupo ni, por ende, de su responsabilidad, porque aquélla 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. Es decir, el funcionamiento unitario implica algo más en la perspectiva de la «empresa de grupo» y es -como se adelantaba- un elemento que se une a la prestación de trabajo, ya en su ámbito individual, ya en el colectivo, donde las integrantes del grupo se benefician de los mismos trabajadores y se articulan como un todo -o, a veces, como un solo-. Se trata de un mecanismo integrado de la organización de trabajo de todos los miembros del grupo.

La prestación de trabajo común, simultánea o sucesiva, en favor de varias de las empresas del grupo es un elemento vinculado con el anterior (SSTS 04/03/85 Ar. 1270 ; 11/12/85 Ar. 6094 ; 07/12/87 Ar. 8851 ; 08/06/88 Ar. 5251 ; 12/06/88 Ar. 5802 ; y 03/05/90 Ar. 3946); y tanto lo es, que ha llevado a su fusión en un mismo indicio en la lista actualizada empleada por la jurisprudencia; teniendo en cuenta que «salvo supuestos especiales, los fenómenos de circulación del trabajador dentro de las empresas del mismo grupo no persiguen una interposición ilícita en el contrato para ocultar al empresario real, sino que obedecen a razones técnicas y organizativas derivadas de la división del trabajo dentro del grupo de empresas; práctica de lícita apariencia, siempre que se establezcan las garantías necesarias para el trabajador, con aplicación analógica del artículo 43 del Estatuto de los trabajadores » (SSTS 26/01/98 -rcud 2365/97 -; 23/01/02 -rcud 1759/01 -; 04/04/02 -rcud 3045/01 -; y 20/01/03 -rcud 1524/02 -). Este elemento se ha integrado por algunos en la prestación de trabajo común o indiferenciada, simultánea o sucesiva, a varias empresas del grupo [confusión de plantillas, administración conjunta de los recursos humanos y materiales del grupo empresarial], de modo que la organización del trabajo dentro del mismo responda a un esquema general de funcionamiento integrado que -naturalmente- presupone la existencia de un titular único de los poderes de organización y dirección. Por lo tanto, a pesar de que ese llamado trasvase de personal entre empresas del mismo grupo mercantil no determina obligatoriamente que nos encontremos ante una «empresa de grupo», habida cuenta que el «simple traspaso de personal entre empresas del grupo -reiteramos, sin concurrencia de prácticas ilícitas acreditadas- es una práctica que se adecúa a la legalidad, sin que se pueda desprender de ella la existencia de una confusión de plantillas», sigue siendo un elemento importante que se presenta simultáneamente con el funcionamiento unitario de las organizaciones de trabajo, que implicará el empleo de la mano de obra de todo el grupo para la consecución de objetivos comunes y beneficiarse de dicho factor

(2) *La confusión de patrimonios y la caja única son dos conceptos que la jurisprudencia diferencia (SSTS 27/05/13 -rco 78/12 -; y 19/12/13 -rco 37/13 -), pero que - en la práctica- siempre se habían identificado, porque el concepto de «caja única» [o unidad de caja] se ha considerado tradicionalmente como la máxima expresión de la situación de confusión de patrimonio; y así, se podría citar alguna resolución (para todas, STS 26/12/01 -rco 139/01 -) en la que se afirma que la confusión de patrimonios sociales se manifiesta «en un elevado grado de comunicación entre los mismos y hasta motivando la aparición de lo que se suele llamar una caja única»; e, incluso, la doctrina científica también se ha mostrado partidaria de dicha identificación. Por lo que, entonces, cabría sostener que, «a la luz de la doctrina jurisprudencial, la situación de caja única se daba necesariamente en un contexto de confusión de patrimonios, como expresión máxima de esa confusión». Este elemento se ha entendido como el reflejo de una *práctica de promiscuidad en la gestión económica del conjunto* , más allá de los capitales sociales establecidos en cada caso, se razonaba que «existe tal "interrelación de bienes, intereses, derechos y obligaciones de las personas físicas y de las personas jurídicas demandadas" que se ha generado una situación de "confusión de actividades, propiedades y patrimonios" en la que "todos los demandados han venido beneficiándose de la actividad profesional del demandante"» (SSTS 09/07/01 -rcud 4378/99 -; y 06/03/02 -rcud 1666/01 -), de tal manera que la ha referido a «la utilización de dichas compañías*



mercantiles para trasvasar bienes, fondos, obligaciones laborales y responsabilidades de unas a otras» y al «pago con numerario propio de deudas laborales de las compañías mercantiles por algunas de las personas individuales». En definitiva, *la caja única se entiende como «promiscuidad en la gestión económica» o situación de «permeabilidad operativa y contable»* (STS 28/03/83 Ar. 1207).

Sin embargo, parece que en los últimos tiempos se han venido a diferenciar ambos conceptos -falta el pronunciamiento del Tribunal Supremo sobre este concreto extremo-, puesto que en dos SSAN, ambas con fecha 20/01/14 Autos 256 y 257/13 , se viene a establecer esta nueva línea doctrinal y se hace en el contexto de un contrato de «cash pooling» entre empresas de un mismo grupo, afirmándose que produce -ése es el concepto- una situación de caja única, pero que ello no determina necesariamente una situación de confusión de patrimonios sociales, «por cuanto se ha acreditado que los ingresos y salidas de la cuenta centralizada están perfectamente documentados y diferenciados por empresas, por lo que no concurre la exigencia de promiscuidad patrimonial, como reclama la jurisprudencia». En definitiva, la situación de caja única derivada del «cash pooling» no se puede considerar patológica *per se* al no venir acompañada de la confusión de patrimonios, o, dicho de otro modo, al no concurrir la exigencia de promiscuidad patrimonial. Mientras la confusión de patrimonios comporta la cobertura de la exigencia adicional para extender la responsabilidad solidaria laboral, la mera caja única habrá de valorarse en tanto produzca también una confusión de patrimonios. En otras palabras, el requisito determinante es la confusión de patrimonios o, más gráficamente, la *promiscuidad patrimonial* , que era el rasgo sobre el que incidía la jurisprudencia de los primeros años ochenta. Y ello, siquiera se hayan revelado tres posturas jurisprudenciales sobre dicho extremo: una primera, que mantiene que el «cash pooling» no determina la existencia de caja única, por cuanto no da lugar necesariamente a una situación de confusión de patrimonios [tesis mantenida por STSJ Comunidad Valenciana 02/02/10 R. 1318/09]; una segunda, que considera que el «cash pooling» determina la existencia de caja única, pero no da lugar necesariamente a una situación de confusión de patrimonios -postura mayoritaria de la Audiencia Nacional (SAN 20/01/14 Autos 256/13)-, en la que se indica -la cursiva es nuestra- « *el contrato de cash pooling* , [...] que es una práctica comúnmente aceptada en los grupos de empresa, por todas SAP Madrid 26-02-2013, rec. 13/2012 y SAP Barcelona 25-10-2013, rec. 178/2013 , salvo que se utilice para descapitalizar unas compañías por otras (SAN 25-02-2013, proced. 324/2013 y STSJ Madrid 25-10-2013, rec. 178/2013), *no demuestra confusión patrimonial, aunque se trate de una caja única* , por cuanto se ha acreditado que los ingresos y salidas de la cuenta citada están perfectamente documentados y diferenciados por empresas, por lo que no concurre la exigencia de "promiscuidad patrimonial", como reclama la jurisprudencia.»-; y una última, que afirma que el «cash pooling» determina la existencia de caja única y de confusión de patrimonios [postura del TSJ Madrid y minoritaria de la Audiencia Nacional (SAN 25/02/13 Autos 324/12-)].

No obstante lo anterior, puede concluirse que la existencia de una caja única ha de comportar la confusión de patrimonios sociales, porque, siquiera sea una regla el que las empresas integrantes del grupo -en las situaciones de «cash pooling»- pretenden mantener no sólo la contabilidad y el patrimonio de cada una de ellas deslindadas, es evidente que ello es meramente formal en la práctica, dado que la empresa matriz o dominante del grupo actuará como banco para el resto de las demás, de tal forma que la autonomía financiera que pudiere existir se habrá ido diluyendo hasta hacerla inexistente *de facto*. Es más, si se parte de la definición de patrimonio social como el «formado por el conjunto efectivo de bienes, derechos y obligaciones de la empresa en un momento determinado», esto son, los medios económicos y financieros para la explotación empresarial; resulta patente que en una situación de caja única los medios financieros son compartidos por todas la empresas del grupo y, además, comunes, dado que cada una de ellas puede recurrir a esa tesorería para subvenir una necesidad y, por lo tanto, se está produciendo la confusión patrimonial (o, al menos, en una parte del patrimonio). En definitiva, hay un único empresario -el real, la «empresa de grupo»- y los integrantes del grupo lo son formalmente -no existen más que sobre el papel-, porque se está produciendo una situación de «permeabilidad operativa y contable» entre todas ellas.

(3) *La creación de empresas aparentes sin sustento real* , determinantes de una exclusión de responsabilidades laborales (SSTS 06/05/81 Ar. 2103 ; 11/12/85 Ar. 6094 ; 03/03/87 Ar. 1321 ; 08/10/87 Ar. 6973 ; 08/06/88 Ar. 5256 ; 12/07/88 Ar. 5802 ; 03/05/90 Ar. 3946 ; 30/06/93 -rco 720/92 -; 30/12/95 -rco 750/95 -; y 21/01/97 - rcd 1063/96 -), es otro de los elementos clave en la consideración de la existencia de una «empresa de grupo», habida cuenta que -en definitiva- sólo hay una empresa real y otra, que no lo es, es una mera pantalla bajo la que opera la primera indirectamente; lo que -en realidad- nos estaría introduciendo en el campo del levantamiento del velo y el empleo abusivo, fraudulento o «de pantalla» de la personalidad de las distintas empresas. Sobre el particular, puede recordarse que la doctrina del levantamiento del velo [«lifting the veil», en versión inglesa; y «piercing the veil», en la versión americana], consiste en hacer abstracción de la personalidad en las sociedades, o de alguno de sus atributos, en hipótesis determinadas, e imputar las responsabilidades al que se oculta tras la pantalla formal de la sociedad. Y,



(4) *El uso abusivo -anormal- de la dirección unitaria, con perjuicio para los derechos de los trabajadores*, es un elemento que se revela decisivo en múltiples casos, pese a que implicará una solución casuística, dado que la legítima dirección unitaria puede ser objeto de ejercicio espurio, que será 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. No debe olvidarse que el grupo de empresas no sólo es un ámbito de dirección y organización general de la correspondiente actividad productiva, sino también un centro de toma de decisiones que pueden tener efectos en la plantilla de sus empresas, como en el tema de los despidos colectivos. Es en este aspecto en el que se podría producir un abuso a la hora de organizar la actividad de las mercantiles que integran el grupo, ya sea para beneficiar directamente a una, por ejemplo, haciéndole todos los pedidos a un precio inferior al de mercado, redirigiéndole clientes, distribuyendo el material, alquilándole las naves, etc. (se podría traer a colación la STSJ Galicia 12/06/14 R. 1567/14, en la que una empresa tenía la mayoría de sus naves alquiladas a otra del mismo grupo, aparte de constituir su principal cliente para el transporte de sus mercancías); ya sea para perjudicar a otra, tratando de descapitalizarla o anestesiar su actividad, de tal forma que posteriormente se justificarán los ajustes de empleo que pudiesen tomarse. En cualquiera de esos casos se está produciendo no sólo un abuso, sino un daño a los derechos y expectativas laborales de los empleados de las mercantiles, puesto que, en la primera de las hipótesis, se ha dejado de ganar (o se ha perdido, dependiendo de cómo se formule la afirmación) un volumen de negocio o actividad; mientras que, en la segunda, se ha causado directamente una lesión. En síntesis, podría afirmarse que este elemento adicional supone que el control y dirección de todas las empresas por los mismos accionistas se ejerce efectivamente, lo que se puede llegar -incluso a presumir-, cuando hay una empresa matriz o dominante; de hecho, la propia jurisprudencia ha extendido la responsabilidad «a partir de una noción amplia de grupo, basada en la dirección unitaria, aunque, por razones de orden práctico, sería necesario presumir esa unidad de decisión en los supuestos en que exista una relación de dominio o control» (STSJ Madrid 30/05/13 Autos 17/12). Es, por tanto, importante fijar la existencia de un control para, después, comprobar que ése se emplea abusivamente.

SEXTO.- Proyección al supuesto presente.- 1.- La proyección de la doctrina jurisprudencial anterior al marco fáctico existente, nos conduce a confirmar el criterio de la Instancia: «empresa de grupo» o, como se ha empleado, grupo de empresa a efectos laborales entre los tres entes (Sindicato Nacional de Comisiones Obreras, la Confederación Sindical de Comisiones Obreras y la Federación Estatal de Industria. En este marco hemos de partir de los elementos recogidos en la Sentencia de Instancia y añadir los que son datos notorios -sus propios Estatutos-; a saber: uno, el actor ha prestado servicios -sin solución de continuidad-, primero, para el Sindicato Nacional de Comisiones Obreras y, después, para la Federación de Industria; dos, es asesor de cualquier afiliado, independientemente de cuál sea la Federación a la que pertenezca, pese a que se sitúan como personas jurídicas distintas; tres, participaba en todos los ERES en los que tenía protagonismo su Sindicato; cuatro, pese a depender formalmente de la Federación, elaboraba informes para el Sindicato Nacional de Comisiones Obreras de Galicia, que -a su vez- tiene dos economistas; cinco, su centro de trabajo es un local, donde tiene su sede el Sindicato Nacional y que la Federación de Industria alquila por un precio; seis, en ese centro de trabajo también hay personal del Sindicato Nacional, sin que se diferencie uno y otro personal, pues también ellos atienden a cualquier afiliado; siete, las tareas de asesoramiento ahora las viene realizando un trabajador de la Federación de Enseñanza, en el mismo lugar; ocho, el abogado del Sindicato Nacional de Comisiones Obreras de Galicia actúa para todos los entes y procesos (Federación, Sindicato Nacional o Confederación Sindical); nueve, la Federación Estatal de Industria y la Confederación tienen el mismo domicilio en Madrid; diez, el carnet de afiliación es único para todos (estén adscritos a la Federación, Sindicato Nacional o Confederación Sindical), porque la afiliación de los trabajadores se tramitará a través del sindicato provincial, y el carnet será expedido por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras, reflejando que la afiliación es a ésta, a la Federación y al Sindicato Nacional; once, la cuota se recauda centralizadamente por una Unidad de Recaudación, que luego reparte entre las organizaciones sindicales, en atención a criterios de solidaridad y corrección; doce, el salario del actor -como trabajador de la Federación de Industria- es fijado en el CC del personal del Sindicato Nacional de Comisiones Obreras de Galicia; trece, el poder disciplinario es del consejo general -órgano común a todas las organizaciones sindicales-; catorce, los Estatutos de la FEI, con sede en Madrid, se inspiran en los mismos principios rectores que la Confederación de Comisiones Obreras del que es parte integrante; quince, los recursos y bienes de la Federación Estatal están integrados, entre otros, por la parte porcentual de la cuota de los afiliados, que se acuerde en el Congreso Federal, por las donaciones y legados, subvenciones, etc., formando parte su patrimonio del global de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras, debiendo cotizar al igual que el resto de Federaciones, a través de la Unidad Administrativa de Recaudación, (UAR); dieciséis, de las cuotas recaudadas por la UAR, se asigna un 10% a la Confederación Sindical, un 30% a las organizaciones territoriales, un 15% a la Federación estatal y un 45% a las restantes estructuras de rama; y, finalmente, la Confederación Sindical de Comisiones Obreras tiene su domicilio en Madrid, y su estructura se vertebra en torno a Federaciones Estatales de diversas ramas y



Confederaciones de nacionalidad y Uniones Regionales, que se corresponden con la estructura territorial del Estado en torno a las Comunidades Autónomas, y, en el caso de Galicia, esta personalidad la encarna el Sindicato Nacional de Comisiones Obreras de Galicia.

Todo lo cual revela la concurrencia de los elementos (caja única, confusión de plantillas, uso abusivo -anormal- de la dirección unitaria, con perjuicio para los derechos de los trabajadores, etc.) exigidos por la jurisprudencia para apreciar la existencia de un grupo de empresas o, más adecuadamente, la *empresa de grupo* «Comisiones Obreras», donde la empresaria dominante es la Confederación Sindical de Comisiones Obreras, estando el resto de las personas jurídicas (empleadoras) al servicio de ésta, con el evidente perjuicio de sus empleados. Se desestima el motivo.

2.- Lo que no cabe oponer frente a lo anterior es el derecho a sindicarse y a la autonomía organizativa sindical, pues ello puede permitir la organización del Sindicato (por ramas productivas,...) y su derecho a federarse o confederarse como decida -e, incluso, a fijar objetivos comunes-, pero no para emplear dicha configuración a los fines de defraudar los derechos de sus trabajadores, que es lo que aquí ha ocurrido; se emplea esa maraña de personalidades jurídicas para difuminar la existencia de un ente dominante e impedir la extensión de responsabilidad. Sin que sea óbice la existencia de pronunciamientos contrarios de otros TSJ, habida cuenta que o bien se refieren a otros Sindicatos, o bien parten de presupuestos distintos a los aquí concurrentes; y no es ocioso recordar que en este campo las soluciones son casuísticas.

SÉPTIMO.- 1.- Como corolario, podemos recordar que esta Sala ya ha tenido oportunidad de pronunciarse -de manera firme- sobre dos asuntos similares (SSTSJG 23/06/14 R. 968/14 y 29/03/12 R. 5298/10), declarando la existencia de grupo de empresa, una vez entre el Sindicato Nacional de Comisiones Obreras de Galicia, y la Federación Estatal de Sanidad de Comisiones Obreras; y otra entre el Sindicato Nacional de Comisiones Obreras de Galicia, la Confederación Sindical de Comisiones Obreras y otra Federación Estatal (la de Comercio, Hostelería y Turismo). En ambas Sentencias, tras un amplio estudio de la doctrina y jurisprudencia sobre el grupo de empresas, llega a la conclusión que entre las demandadas entonces existía tal situación en la que el mandante era la Confederación Sindical de Comisiones Obreras, al haber prestado servicios, aunque de manera sucesiva, para la Confederación a través de, respectivamente, un sindicato y una federación, lo que a su vez determina la presencia de una unidad de dirección (una actuación y dirección unitaria del grupo o conjunto de empresas, en este caso de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras, dando lugar a una misma realidad empresarial, fragmentada jurídicamente) con apariencia unitaria de actuación empresarial.

2.- Del examen de los hechos probados de la sentencia que ahora examinamos, debemos reiterar que se deduce que los presupuestos fácticos empleados en aquéllas son si no idénticos, sí miméticos (similares) con los actuales, por lo que la respuesta -en coherencia con nuestras propias resoluciones firmes- ha de ser la misma. En definitiva, ha quedado acreditada la concurrencia de una unidad real productiva entre las empresas del grupo, pudiendo afirmarse que el verdadero «mandatario» (configurándose así como un empresario interpuesto o aparente) del grupo de empresas era la Confederación de la que forman parte las empresas demandadas, según resulta de sus estatutos (según su artículo 17, los codemandados forman parte de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras; según su artículo 19, deben cumplir los acuerdo de la Confederación Sindical en materia de financiación y patrimonio, tienen el deber de aplicar y ejecutar su política sindical, y deben aceptar su política de administración y finanzas), y del hecho de que las labores que el trabajador tenía encomendadas se realizaban en la sede del sindicato de Comisiones Obreras de El Barco de Valdeorras, y todo ello sin solución de continuidad, como se aprecia en la descripción de su vida laboral, que se mantiene sin interrupción desde el inicio de la misma -tal y como aprecia la Magistrada de Instancia-, manteniendo la esencia del vínculo original.

Como señalábamos en las anteriores ocasiones, coincidimos con la STSJ Cantabria 15/03/02 R. 173/02 -y ello, sin desconocer la existencia de Sentencias posteriores, que se citan en el recurso y se han aportado a autos, pero que parten de supuestos de hecho distintos y, por lo tanto, con soluciones diversas-; coincidimos con ella -repetimos-, allí donde afirma que «a la hora de conjugar en la estructura de la confederación, unión o federación el papel del sindicato, cuestión no prevista expresamente por el legislador, ha de estarse a los propios estatutos de las respectivas asociaciones. Así, el protagonismo del sindicato federado puede consistir en ser una simple delegación funcional o administrativa respecto de la confederación o federación o bien constituir una entidad organizativa con plena y total autonomía en el ejercicio de la acción sindical en detrimento del papel de la confederación o federación. Entre estas dos vertientes extremas podemos encontrar un amplio abanico de posibilidades en atención al contenido estatutario. Por ello, en confederaciones, uniones o federaciones organizadas de manera piramidal, el poder sindical se situará en el vértice o cúspide organizativa de manera que los entes sindicales federados o confederados quedarán sometidos, por imperativo de sus propios estatutos, al poder organizativo de aquéllas. Así la Confederación Sindical de CC OO, "federa y confedera a las distintas Federaciones Estatales, Confederaciones de Nacionalidad y Uniones Regionales" ("ex" art. 1 de sus



Estatutos). Así, la FECHT de CCOO está integrada dentro de las Federaciones Estatales y Comisiones Obreras de Cantabria dentro de las Confederaciones Nacionales o Uniones Regionales, pero dentro de la Confederación Sindical de CC OO (art. 15 Estatutos), Es clara la existencia de una unidad de actividad, dirección, principios y fines en cuanto están organizadas como Sindicato al amparo de la [LOLS] (art. 1 Estatutos de FECOHT-CCOO), existiendo una clara conexión económica entre las Federaciones y Uniones Regionales que lo conforman. Los recursos económicos están integrados por el porcentaje de las cuotas de los afiliados fijado por el Congreso Confederal de Comisiones Obreras (art. 35.1 E. FECOH). Es más, CCOO en Cantabria cuenta con un edificio, en la Calle Santa Clara de Santander, local donde se ubica la Unión Regional y las diferente Federaciones; la apariencia externa es unitaria. Los datos enunciados acreditan la vinculación entre la FECOHT de CCOO, la Confederación Sindical de CC OO y la Unión Regional de CCOO, todas ellas demandadas y que compone un grupo de empresas a efectos laborales». La similitud, por no decir identidad de las situaciones contempladas lleva a la misma conclusión que la adoptada en nuestras dos resoluciones precedentes: la existencia de una «empresa de grupo» o grupo de empresas a efectos laborales, que implica la extensión de la responsabilidad a todas ellas de forma solidaria; confirmando el criterio de la Instancia.

OCTAVO.- La causa objetiva del despido.- 1.- Es evidente que la desestimación del motivo anterior conlleva el sostenido por la Federación de manera adicional (la justificación del despido), dado que en la carta de despido no se ha hecho referencia más que a las dos Federaciones (la gallega carece de entidad independiente). Corroborar la existencia del grupo trae consecuencias sobre el resto de los motivos, de entrada, el despido sería ya improcedente de por sí, dado que la existencia de una «empresa de grupo» o grupo de empresa patológico comporta la declaración de improcedencia (SSSTSJ Galicia 17/09/14 R. 2375/14 y 25/06/14 R. 1279/14) -si no la nulidad, como hemos declarado en otras ocasiones (STSJ Galicia 12/06/14 R. 1567/14) -, porque la documental aportada sólo se refiere a una de las empresas del grupo y no a todas, por lo que -en realidad- no se conoce cuál es la situación real de los entes implicados. Adicionalmente, podría recordarse que la existencia de un grupo de empresas «patológico» conduce siempre a la declaración de improcedencia de los despidos, «ya que en este supuesto la consecuencia sería la existencia de una empresa única, que lógicamente comportaría que los interlocutores del período de consultas no hubieran sido los adecuados» (STS 27/05/13 -rcud 78/12 -).

2.- El despido es improcedente sin discusión, desde el punto y hora en que integrando la empleadora una «empresa de grupo» y no una sola empresa -la formalmente contratante-, la carta de despido es incompleta en su contenido, al incluir sólo referencias a su aparente empresaria. No puede olvidarse (lo recordábamos en SSTSJ Galicia 17/09/14 R. 2375/14 , 25/06/14 R. 1279/14 , 11/03/14 R. 4624/13 , 05/02/13 R. 52299/12 y 24/02/12 R. 5044/11) que la exigencia formal en la comunicación por escrito de un despido responde a la *triple finalidad* de proporcionar conocimiento de los hechos para poder impugnarlos sin indefensión, de determinar los motivos de la posible oposición y de proceder a la delimitación fáctica de una posible controversia judicial, por lo que el requisito ha sido considerado siempre como dotado de carácter *ad solemnitatem* y comportando la necesidad de que en la notificación del despido o sanción se describan los hechos que integran la causa de la decisión empresarial en términos de adecuado detalle cronológico, cuantitativo y circunstancial que sin llegar a un rechazable sacramentalismo permitan al trabajador aprestar los medios adecuados de defensa, lo que se hace imposible tanto en los supuestos de acentuado laconismo narrativo cuanto en los de imprecisiones o vaguedades, que obviamente llevan a un claro desamparo procesal (SSTS 29/09/75 Ar. 3701 ; 21/05/76 Ar. 3359 ; 11/05/77 Ar. 2616 ; 16/11/82 Ar. 2418 ; 30/04/90 Ar. 3512 ; 28/04/97 -rcud 1076/96 -; y 16/01/09 -rcud 4165/07 -).

Y, por lo mismo, la jurisprudencia (STS 18/01/00 -rcud 3894/98 -) ha sostenido que la finalidad de la carta no se cumple cuando la comunicación sólo contiene imputaciones genéricas que perturban la defensa del trabajador y atentan contra el principio de igualdad de partes al constituir, en definitiva, esa ambigüedad una posición de ventaja de la que puede prevalerse la empresa en su oposición a la demanda del trabajador (SSTS 17/12/85 Ar. 6133 ; 11/03/86 Ar. 1298 ; 20/10/87 Ar. 7088 ; y 13/12/90 Ar. 9780). Y, por ello, el hecho de que deba tenerse en cuenta una gran variedad de circunstancias, hace que la valoración de si la carta de despido cumple con el requisito de la suficiencia de hechos que motivan el despido consienta un amplio margen a la apreciación del juzgador de instancia (STS 22/02/93 Ar. 1266 ; y 18/06/93 Ar. 6291). Pero, en todo caso, sólo se atribuye consecuencia de nulidad cuando la falta de conocimiento de los hechos imputados o la defectuosa notificación escrita es imputable a la empresa; y si el despedido conoce todas las circunstancias precisas para su adecuada defensa frente al empleador, aquella omisión no es decisiva (SSTS 10/11/86 Ar. 6672), pues la omisión de algún aspecto en la carta de despido sólo acarrea su invalidez si genera indefensión (SSTS 13/03/86 Ar. 1317 ; y 30/01/89 Ar. 316).

La exigencia de la expresión de la causa ha sido valorada en el mismo sentido para los despidos disciplinarios que para el objetivo (SSTS 01/07/10 -rcud 3439/09 -; y 30/09/10 -rcud 2268/09 -); así, la STS 09/12/98 -rcud 590/97 - declaraba que el artículo 55 ET , al establecer que «el despido deberá ser notificado por escrito al trabajador, habiendo figurar los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efectos», debía ser



interpretado en el sentido de que, aunque no impone una pormenorizada descripción de aquéllos, «sí exige que la comunicación escrita proporcione al trabajador un conocimiento claro, suficiente e inequívoco de los hechos que se le imputan para que, comprendiendo sin dudas racionales el alcance de aquéllos, pueda impugnar la decisión empresarial y preparar los medios de prueba que juzgue convenientes para su defensa y esta finalidad no se cumple, según reiterada doctrina de la Sala -Sentencias de 17 diciembre 1985, 11 marzo 1986, 20 octubre 1987 y 19 enero y 8 febrero 1988 -, cuando la aludida comunicación sólo contiene imputaciones genéricas e indeterminadas que perturban gravemente aquella defensa y atentan al principio de igualdad de partes al constituir, en definitiva, esa ambigüedad una posición de ventaja de la que puede prevalecerse la empresa en su oposición a la demanda del trabajador. Esta doctrina se reitera por las SSTs/Social 22 octubre 1990 y 13 diciembre 1990, entre otras». Y, en cuanto al despido objetivo, se ha sostenido que la causa a expresar en la comunicación escrita no puede ser abstracta (SSTs 30/03/10 -rcud 1068/09 -; 01/07/10 -rcud 3439/09 -; y 30/09/10 -rcud 2268/09 -).

En definitiva, el significado de la palabra «causa» en el contexto de la regulación de las causas del despido objetivo por necesidades de la empresa se refiere - normalmente- no al tipo genérico de causa de despido (por ejemplo, la reestructuración de la plantilla, el cambio en los productos o en los procesos de producción) o a la causa remota que genera las dificultades o situaciones negativas de la empresa en la que se produce el despido (por ejemplo, la crisis económica o las nuevas tecnologías) sino precisamente, como dice repetidamente el artículo 51 ET, a *las concretas dificultades o situaciones económicas negativas de la empresa alegadas por el empresario para justificar su decisión extintiva*. Son estas dificultades o situaciones económicas negativas las que constituyen, en terminología del artículo 51 ET [al que, como ya se ha dicho, remite este aspecto de la regulación el artículo 52.c) ET sobre el despido objetivo] las «causas motivadoras» (artículos 51.3, 51.4 y 51.12, todos del ET), que pueden justificar el acto de despido. Por tanto, *no es solamente una causa abstracta la que tiene que expresarse en la carta de despido, sino también la causa concreta y próxima motivadora de la decisión extintiva*, que refleja la incidencia en la empresa de un determinado tipo de causa o de una posible causa remota (STS 19/09/11 -rcud 4056/10).

3.- Pues bien, la causa alegada en la carta de despido -repetimos- es incompleta, porque sólo se hacía referencia a la formal empleadora del trabajador, obviando cualquier dato sobre la situación económica de la «empresa de grupo». Éste es el elemento que conduce a la improcedencia del despido del Sr. Teofilo y, por ende, se desestima la censura.

NOVENO.- El despido colectivo.- Finalmente, por lo que se refiere al motivo argüido por el actor, no podemos acceder a considerar concurrente un despido colectivo enmascarado (y, por ende, la nulidad del objetivo practicado por fraude de ley), dado que de los datos existentes no puede entenderse superado el umbral fijado por el artículo 51.1 ET, puesto que -conforme al ordinal segundo- sólo constan 16 despidos desde febrero, pero, por una parte, no se conoce -y no se ha hecho constar- cuántos se han producido 90 días antes y después del despido del Sr. Teofilo; y, por otra parte, constan más de 214 trabajadores en dos de los organismos (Federación y Confederación), por lo que no alcanzaría el 10% de su plantilla -en todo caso-. El fracaso fáctico -unido al argumento anterior-, conllevan la desestimación del motivo sostenido por el trabajador. En consecuencia,

FALLAMOS

Que con desestimación de los recursos que han sido interpuestos por el SINDICATO NACIONAL DE COMISIONES OBRERAS DE GALICIA, por la FEDERACIÓN ESTATAL DE INDUSTRIA DE COMISIONES OBRERAS, por la CONFEDERACIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS y por Don Teofilo, confirmamos la sentencia que con fecha 27/01/14 ha sido dictada en autos tramitados por el Juzgado de lo Social nº Tres de los de Orense, y por la que se acogió parcialmente la demanda formulada.

MODO DE IMPUGNACIÓN: Se hace saber a las partes que contra esta sentencia cabe interponer recurso de Casación para Unificación de Doctrina que ha de prepararse mediante escrito presentado ante esta Sala dentro del improrrogable plazo de diez días hábiles inmediatos siguientes a la fecha de notificación de la sentencia. Si el recurrente no tuviera la condición de trabajador o beneficiario del régimen público de seguridad social deberá efectuar:

- El depósito de 600 en la cuenta de 16 dígitos de esta Sala, abierta en el Banco de SANTANDER (BANESTO) con el nº **1552 0000 35 seguida del cuatro dígitos correspondientes al nº del recurso y dos dígitos del año del mismo**.

- Asimismo si hay cantidad de condena deberá consignarla en la misma cuenta, pero con el código 80 en vez del 35 ó bien presentar aval bancario solidario en forma.



- Si el ingreso se hace mediante transferencia bancaria desde una cuenta abierta en cualquier entidad bancaria distinta, habrá que emitirla a la cuenta de veinte dígitos **0049 3569 92 0005001274** y hacer constar en el campo "Observaciones ó Concepto de la transferencia" los 16 dígitos que corresponden al procedimiento (**1552 0000 80 ó 35 **** ++**).

Una vez firme, expídase certificación para constancia en el Rollo que se archivará en este Tribunal incorporándose el original al correspondiente Libro de Sentencias, previa devolución de los autos al Juzgado de lo Social de procedencia.

Así por esta nuestra sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

PUBLICACIÓN.- Leída y publicada fue la anterior sentencia en el día de su fecha, por el Ilmo. Sr. Magistrado-Ponente que la suscribe, en la Sala de Audiencia de este Tribunal. Doy fe.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ