

Rollo número 755/2014

Sentencia número 24/2015

MAGISTRADOS ILMOS. Sres:

D. CARLOS BERMÚDEZ RODRÍGUEZ

D. JOSÉ-ENRIQUE MORA MATEO

D. JUAN MOLINS GARCÍA-ATANCE

En Zaragoza, a 26 de enero de dos mil quince.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, compuesta por los Sres. indicados al margen y presidida por el primero de ellos, pronuncia en nombre del REY esta

S E N T E N C I A

En el proceso número 755 de 2014, seguido en instancia única ante esta Sala, en virtud de demanda de despido colectivo, interpuesta por D. IGNACIO GUERRERO GRACIA y D^a MANUELA EMBID PÉREZ, en calidad de Presidente y Secretaria del Comité de Empresa de la mercantil REAL ZARAGOZA SAD, contra el REAL ZARAGOZA SAD, la FUNDACIÓN REAL ZARAGOZA, la FUNDACIÓN ZARAGOZA 2032 y el MINISTERIO FISCAL. Ha sido ponente el Ilmo. Sr. D. JUAN MOLINS GARCÍA-ATANCE.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- El 5 de diciembre de dos mil catorce tuvo entrada en la Secretaría de esta Sala demanda de despido colectivo en la que se exponían los hechos y fundamentos de derecho que en la misma constan, terminando con la súplica de que se dictara sentencia “declarando nulo el despido de los trabajadores despedidos, o subsidiariamente no ajustado a derecho, y declarando el derecho de los trabajadores afectados a la reincorporación en sus puestos de trabajo, condenando a las codemandadas a la inmediata readmisión de los mismos, con el abono de los salarios de tramitación, más sus intereses legales.”

SEGUNDO.- Se señaló para la celebración del acto de la vista para el día 19 de enero de 2015, con citación de las partes, en cuyo acto, celebrado en la fecha indicada, han comparecido, por la parte demandante Comité de Empresa de la mercantil Real Zaragoza, SAD, representado por el Presidente D. Ignacio Guerrero Gracia y la Secretaria D^a Manuela Embid Pérez, asistidos por los Letrados D. Antonio Soler Cochi y D. Javier Checa Bosque y el Graduado Social D. Ignacio Gómez Millan; por el Real Zaragoza SAD, y la Fundación Real Zaragoza representados por el Letrado D. Ángel José Moreno Zapirain, compareciendo también como representante D. Fernando Rodrigo Roba; y la Fundación Real Zaragoza 2032, representada por D. Fernando de Yarza Mompeón y asistida por la letrado D^a Sara Bendito Marqueta; y por el Ministerio Fiscal comparece D. Enrique Pera Elfau. En el acto del juicio las partes hicieron sus manifestaciones tal como consta en la grabación audiovisual llevada a cabo y practicándose la prueba propuesta concluyendo con las manifestaciones igualmente recogidas en la grabación.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- Procedimiento de despido colectivo

1. El día 9 de septiembre de 2014 la Dirección del Real Zaragoza, SAD y de la Fundación Real Zaragoza comunicaron a los representantes de los trabajadores la intención de iniciar un procedimiento de despido colectivo conjunto (folios 63 y 64 de la causa).

El 24 de septiembre de 2014 los representantes del Real Zaragoza, SAD y de la Fundación Real Zaragoza comunicaron a los representantes legales de los trabajadores el inicio del procedimiento de despido colectivo (folios 59 a 62 y 81 a 83). Los trabajadores de la Fundación Real Zaragoza optaron por que les representara el comité de empresa del Real Zaragoza, SAD (folios 65 a 79).

2. Las empresas aportaron junto con la comunicación de apertura del periodo de consultas los documentos siguientes:

1) Memoria explicativa de las causas motivadoras del despido colectivo de Real Zaragoza, SAD y Fundación Real Zaragoza.

2) Listado de trabajadores afectados por el despido colectivo y listado de trabajadores afectados mayores de 55 años.

3) En relación con la Fundación Real Zaragoza:

— Cuentas anuales y Memoria abreviada correspondiente al ejercicio 2012 (a 31 de diciembre de 2012).

— Cuentas anuales y Memoria abreviada correspondiente al ejercicio comprendido entre 1 de enero a 30 de junio de 2013, como consecuencia de la modificación del ejercicio económico, en delante de 1 de julio a 30 de junio, notificada en el Registro de Fundaciones con fecha 1 de octubre de 2013.

— Cuenta de pérdidas y ganancias provisional correspondiente al ejercicio 2013-2014 (de 1 de julio de 2013 a 30 de junio de 2014).

— Balance de situación provisional correspondiente al ejercicio 2013-2014 (de 1 de julio de 2013 a 30 de junio de 2014).

— Modelo 200 (Impuesto de Sociedades) correspondiente al ejercicio 2013.

4) En relación con el Real Zaragoza, SAD:

— Cuentas anuales, Informe de Gestión e Informe de Auditoria correspondiente al ejercicio 2011-2012 (de 1 de julio de 2011 a 30 de junio de 2012).

— Cuentas anuales, Informe de Gestión e Informe de Auditoria correspondiente al ejercicio 2012-2013 (de 1 de julio de 2012 a 30 de junio de 2013).

— Cuenta de resultados correspondiente al ejercicio 2013-2014 (comparado con el ejercicio cerrado a 30 de junio de 2013).

— Balance de situación correspondiente al ejercicio 2013-2014 (comparado con el ejercicio cerrado a 30 de junio de 2013).

— Estado de flujos de efectivo correspondiente al ejercicio 2013-2014 (comparado con el ejercicio cerrado a 30 de junio de 2013).

— Cambios en el Patrimonio Neto correspondiente al ejercicio 2013-2014 (comparado con el ejercicio cerrado a 30 de junio de 2013),

— Ratios de la Liga de Fútbol Profesional de los ejercicios 2012-2013 y 2013-2014.

— Modelo 390 (declaración IVA anual) correspondiente al ejercicio 2012 así como Modelos 303 (declaración IVA mensual) correspondiente a 2012.

— Modelo 390 (declaración IVA anual) correspondiente al ejercicio 2013 así como Modelos 303 (declaración IVA mensual) correspondiente a 2013 y hasta mayo de 2014.

— Modelo 200 (Impuesto Sociedades) correspondiente al ejercicio 2012 (de 1 de julio de 2012 a 30 de junio de 2013).

5) Plan de Recolocación Externa formalizado con la empresa de recolocación Lee Hecht Harrison.

(Documento obrante a los folios 57 y 58 y 837 y 838 de la causa).

3. El 25 de septiembre de 2014 los representantes del Real Zaragoza, SAD y de la Fundación Real Zaragoza comunicaron a la autoridad laboral el inicio del procedimiento de despido colectivo (folios 52 a 56). En la memoria explicativa se indicaba que la extinción de contratos afectaría potencialmente a 210 de los 264 trabajadores del Real Zaragoza, SAD y a 13 de los 28 trabajadores de la Fundación Real Zaragoza (folio 93).

4. Durante el periodo de consultas se reunieron los representantes del Real Zaragoza, SAD y de la Fundación Real Zaragoza con los miembros del comité de empresa del Real Zaragoza, SAD designados como integrantes de la comisión negociadora en nombre de los trabajadores de ambas entidades:

1) El 24 de septiembre de 2014 se celebró una primera reunión de estos representantes, constituyendo la comisión negociadora del procedimiento de despido colectivo y fijando la primera reunión del periodo de consultas para el día 1 de octubre de 2014 (acta obrante a los folios 86 y 87 de las actuaciones, cuyo contenido se da por reproducido).

2) La primera reunión tuvo lugar el 2 de octubre de 2014. La representación de los trabajadores manifestó que su mayor preocupación eran los trabajadores cuyos únicos ingresos derivados del trabajo era el salario percibido de estas dos entidades. Y solicitó información sobre el ahorro de costes derivado de la externalización, sobre el coste de esta y acerca de la mejora que supondrá esta medida desde el punto de vista de la gestión.

La representación de las empresas hizo hincapié en que la medida de externalizar es inevitable, “sin perjuicio de que puedan valorarse alternativas en determinadas áreas si finalmente no pueden ser externalizadas”.

La representación de los trabajadores planteó la posibilidad de facilitar bajas incentivadas o prejubilaciones, solicitando información sobre las condiciones de externalización del servicio y las bajas incentivadas, manifestando su disposición a negociar un ajuste salarial de los trabajadores no despedidos que cobrasen una cantidad superior a la del convenio colectivo. También solicitaron información sobre la propiedad actual del club, la Fundación Zaragoza 2032 y las subvenciones públicas. Y solicitaron un plan social de acompañamiento de los trabajadores mayores de 55 años. Se da por reproducido el contenido de esta acta (folios 318 a 320).

3) La segunda reunión se celebró el 8 de octubre de 2014. La representación de los empleadores proporcionó información sobre la actual propiedad del club, el papel de la Fundación 2014 y las subvenciones públicas recibidas, ofreciendo “datos mercantiles de la sociedad Fundación Zaragoza 2032 y el club”. Asimismo reiteró que la externalización era inevitable, informando de las empresas con las que se estaba negociando esta medida y manifestando que primará el mantenimiento del empleo y la continuidad del personal.

La representación de los trabajadores reiteró la posibilidad de facilitar bajas incentivadas o prejubilaciones, solicitando información sobre la externalización y cuestionando sus beneficios.

La representación de los empleadores manifestó que aunque la externalización era una realidad, era posible que algunas áreas previstas no fueran externalizadas finalmente. Se da por reproducido el contenido de esta acta (folios 321 a 323).

4) La tercera reunión tuvo lugar el 15 de octubre de 2014. La representación de los empleadores manifestó que se estaba negociando con varias empresas para que accedieran a subrogar al personal afectado, aunque no se había cerrado ningún acuerdo. Asimismo sostuvo que se estaba estudiando la posibilidad de establecer una

política de bajas incentivadas. Se indicó que D^a. Silvia Roca, de la empresa Lee Hecht Harrison, iba a exponer el plan de recolocación externa contratado con esta empresa.

La representación de los trabajadores manifestó que la externalización debía aplicar la garantía de subrogación establecida en el convenio colectivo, incluyendo una garantía específica de mantenimiento de empleo durante un plazo significativo. Y sostuvo que la externalización no iba a proporcionar ninguna ventaja ni económica ni de gestión.

La representación de la empresa contestó que la externalización iba a producirse necesariamente por razones de gestión organizativa y de política de reducir al mínimo la estructura. Se da por reproducido el contenido de esta acta (folios 324 a 326).

5) La cuarta reunión se celebró el 21 de octubre de 2014. La representación de la empresa expuso que no había sido posible encontrar una empresa que se hiciera cargo de los servicios externalizados con un compromiso de subrogación de la totalidad del personal y que ofreciera garantías de mantenimiento de empleo. Ante ello, los empleadores manifestaron que estaban dispuestos a negociar las condiciones de la extinción de los contratos y la posibilidad de ofrecer un sistema de bajas incentivadas. Además propusieron un acuerdo ofreciendo la recolocación en alguna empresa a determinados trabajadores, junto con una indemnización que se negociaría, así como otra indemnización de cuantía superior para los trabajadores cuyo contrato se extinga y no sean recolocados.

La representación de los trabajadores reiteró que la externalización debía garantizar la subrogación establecida en el convenio colectivo, así como una garantía específica de mantenimiento de empleo, salarios y restantes condiciones laborales. Y ofrecieron ajustar la plantilla si la externalización no se producía, negando los beneficios de esta.

La representación de los empleadores trasladó el compromiso de valorar la posibilidad de no externalizar, aunque dicha decisión parece firme desde la perspectiva de la gestión. Se da por reproducido el contenido de esta acta (folios 327 a 329).

6) La quinta reunión tuvo lugar el 22 de octubre de 2014. La representación de la empresa manifestó que no había sido posible encontrar una empresa que se hiciera cargo de los servicios externalizados con un compromiso de subrogación de la totalidad del personal y que ofreciera garantías de mantenimiento de empleo, reiterando su decisión de externalizar con la finalidad de centrar todos los esfuerzos de gestión y destinar todos los fondos al área deportiva para que el club vuelva a primera

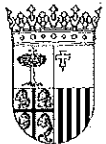


división, lo que es necesario para su supervivencia, afirmando que ha tomado la decisión firme de eliminar todas las áreas no estrictamente deportivas.

La representación de los trabajadores volvió a manifestar que la externalización debía garantizar la subrogación establecida en el convenio colectivo, así como una garantía específica de mantenimiento de empleo, salarios y restantes condiciones laborales. Solicitó información acerca del ahorro económico que supondría la externalización y manifestó su intención de estudiar otras posibilidades que, sin externalizar, mejoren la gestión y reduzcan los costes de personal mediante bajas incentivadas, reduciendo la estructura de personal al mínimo imprescindible. Se solicitó información sobre las empresas con las que se negocia la externalización para conocer sus condiciones laborales.

En ese momento se incorporó a la reunión el consejero del club D. Fernando Rodrigo quien manifestó que su preocupación es el retorno a primera división, explicando la externalización como fruto de la nueva perspectiva de gestión organizativa cuyo objetivo es centrarse en el área deportiva. Afirmó que ello supondría un ahorro de costes de aproximadamente un 30 por 100 en relación con el coste actual de apertura de La Romareda cuando el equipo juega en casa. El club ofreció garantías del cumplimiento de las obligaciones laborales por parte de la empresa que se hiciera cargo de los servicios durante el primer año de la contrata. La representación de los trabajadores preguntó si serían posibles otras alternativas de ahorro de costes sin externalizar. La representación de la empresa contestó que se estudiará cualquier alternativa pero la externalización no solo se basa en la reducción de costes sino en la necesidad de centrar los esfuerzos en el ámbito estrictamente deportivo, evitando la problemática y costes de gestión de personal. Ambas partes acordaron ampliar el periodo de consultas hasta el 7 de noviembre de 2014. Se da por reproducido el contenido de esta acta (folios 330 a 333).

7) La sexta reunión tuvo lugar el 29 de octubre de 2014. La representación de la empresa manifestó que dada la convocatoria de huelga para el día 2 de noviembre y la negativa a la externalización, las posturas parecen irreconciliables, negando que haya margen para alcanzar un acuerdo que no pase necesariamente por la externalización, reiterando que se trata de una decisión no solo económica y de reducción de costes sino de gestión. La representación de los trabajadores manifestó que continuaban sin entender la propuesta del club. Dicha representación y el comité de huelga efectuaron varias manifestaciones respecto de la huelga convocada, comparando la situación del



Real Zaragoza con la de otros clubes de fútbol. Se da por reproducido el contenido de esta acta (folios 334 a 337).

8) La séptima reunión se celebró el 5 de noviembre de 2014. La representación de la empresa manifestó que debían centrarse en las condiciones de extinción de los contratos, ofreciendo la indemnización mínima legal pero planteando la posibilidad de recolocación en las empresas que vayan a hacerse cargo de los servicios externalizados.

La representación de los trabajadores sostuvo que no se había trasladado una propuesta firme de acuerdo por parte del club que puedan valorar porque ellos desconocían las condiciones de recolocación de este personal.

La representación de la empresa afirmó que no se había podido avanzar en otras posibilidades de recolocación debido a la negativa de la representación de los trabajadores a alcanzar un acuerdo que no pasase por la subrogación del personal afectado, lo que no había sido posible con las empresas que se iban a hacer cargo de los servicios.

La representación de los trabajadores manifestó que estaba dispuesta a negociar la extinción de contratos si se proponía una política de externalización y recolocación en condiciones aceptables.

La representación de la empresa se comprometió a trasladar una propuesta en este sentido, ofreciendo una alternativa de recolocación de parte del personal afectado. Se da por reproducido el contenido de esta acta (folios 338 a 340).

9) El 7 de noviembre de 2014 se reunieron estas mismas partes ante el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA). La representación de la empresa dio traslado de una propuesta de acuerdo que incluía un máximo de 210 contratos de trabajo extinguidos (200 del Real Zaragoza, SAD y 10 de la Fundación Real Zaragoza), con la indemnización mínima legal, ofreciendo 93 recolocaciones para los trabajadores fijos discontinuos, precisando la retribución que percibirían en la empresa Euroibérica, ofreciendo a los demás la inclusión voluntaria en un plan de recolocación externa.

La representación de los trabajadores hizo una contrapropuesta. 1) Respecto de los 166 trabajadores fijos discontinuos, la subrogación de la nueva empresa de 121 de ellos, manteniendo sus condiciones laborales; 45 despidos forzosos con la indemnización legal mínima; la posibilidad de bajas incentivadas con idéntica indemnización y abono vitalicio. 2) Respecto del personal de mantenimiento,

jardinería, tienda, lavandería o todas aquellas áreas objeto de externalización, condiciones idénticas de subrogación sin despidos forzosos pero sí con bajas incentivadas. Y 3) el restante personal de estructura del club y de oficinas, estableciendo una indemnización del mínimo legal, sin subrogación y externalización, incluyéndolo en el plan de recolocación externa. No se alcanzó un acuerdo.

10) El 10 de noviembre de 2014 se reunieron estas mismas partes ante el SAMA. La representación de la empresa dio traslado de una propuesta limitando la extinción a un máximo de 200 contratos de trabajo (190 del Real Zaragoza, SAD y 10 de la Fundación Real Zaragoza), manteniendo esencialmente las condiciones de la anterior propuesta empresarial excepto la oferta de un abono para lo que quedaba de la temporada 2014-2015 y para la siguiente temporada, así como el aumento del número de trabajadores beneficiados por la recolocación, que se incrementaba en ocho, sin alcanzar un acuerdo.

11) El 11 de noviembre de 2014 se suscribió el acta final del periodo de consultas sin acuerdo. Se da por reproducido el contenido de esta acta (folios 341 a 346).

5. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social emitió informe. (Documento obrante a los folios 353 y 354, cuyo contenido se da por reproducido).

6. El 12 de noviembre de 2014 el Real Zaragoza, SAD y la Fundación Real Zaragoza comunicaron a la Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza y al comité de empresa del Real Zaragoza, SAD la decisión de extinguir 183 de los 264 contratos de trabajo del Real Zaragoza, SAD identificados nominativamente. Se dan por reproducidas estas comunicaciones (documento grabado en el CD obrante al folio 375).

7. El 14 de noviembre de 2014 el Real Zaragoza, SAD y la Fundación Real Zaragoza comunicaron a la Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza que la redacción del plan de recolocación externa no había variado, siendo su redacción definitiva la que se aportó al inicio del procedimiento (documento grabado en el CD obrante al folio 375). 14 trabajadores se adhirieron al plan de recolocación externa suscrito con Lee Hecht Harrison (folios 895 a 908). Se da por reproducido este plan de recolocación (folios 840 a 877).

SEGUNDO.- Grupo de empresas

1. El objeto social del Real Zaragoza, SAD consiste en:

“a) La participación en Competiciones Deportivas de carácter profesional en la modalidad de Fútbol.

b) La promoción y desarrollo de actividades deportivas, en todas sus modalidades.

c) La explotación y comercialización de espectáculos deportivos, productos y derechos de todo tipo, vinculados o relacionados con la actividad deportiva.

d) La contratación, gestión, proyección, construcción y ejecución de toda clase de obras, públicas o privadas.

e) La gestión, administración, adquisición, promoción, enajenación, arrendamiento, rehabilitación y explotación en cualquier forma, de solares, terrenos, urbanizaciones, locales y viviendas y, en general, de toda clase de bienes inmuebles.

f) La construcción, explotación y gestión de todo tipo de establecimientos dedicados a la hostelería, restauración, actividades deportivas y, en general, de cualquier otra actividad relacionada con el ocio, el deporte y la recreación.

g) La construcción, adquisición, cesión, enajenación, promoción, administración, explotación en arrendamiento o en cualquier forma, de centros comerciales, locales, residencias geriátricas y centros hoteleros.

h) La construcción, explotación, gestión, de aparcamientos de vehículos.

i) La adquisición de todo tipo de concesiones, realización de todas las obras precisas para las mismas, así como su gestión y explotación por cualquier título”.
(Estatutos del Real Zaragoza, SAD obrantes a los folios 500 a 530).

El presidente del consejo de administración es D. Christian Lapetra Loren. Y el vicepresidente y consejero delegado es D. Fernando Sainz de Varanda Alierta (folio 950).

2. El objeto de la Fundación Real Zaragoza consiste en:

“— El fomento de la práctica del fútbol y del deporte en general, en sus distintas categorías y edades, particularmente entre los niños y los jóvenes. Y asimismo entre aquellos colectivos con especiales dificultades de integración para contribuir a paliar o evitar situaciones de marginación o discriminación.

— La promoción del deporte como instrumento educativo al servicio de la formación integral de la persona, así como el estímulo y la difusión de los valores humanos del deporte. También el acercamiento del deporte a la sociedad, realizando actividades de formación o difusión del mismo, especialmente en Aragón.

— Promover el estudio y la investigación en los diferentes campos asociados a la práctica del fútbol y del deporte en general, así como el desarrollo de cualesquiera aspectos culturales vinculados al deporte.

— La mejora y fortalecimiento de la sociedad aragonesa a través de actuaciones deportivas, sociales, cívicas, educativas y culturales.

— Cualesquiera otros que coadyuven o complementen los fines de interés general que persigue la propia Fundación, por sí misma o en colaboración con otras entidades o instituciones que compartan esta filosofía”. (Estatutos de la Fundación Real Zaragoza obrantes a los folios 532 a 552).

3. La Fundación Zaragoza 2032 se constituyó por escritura pública de 17 de julio de 2014. El presidente del Patronato era D. Christian Lapetra Loren. El vicepresidente D. Fernando de Yarza Mompeón. Y el secretario D. Fernando Sainz de Varanda Alierta (folios 466 a 469). El 12 de diciembre de 2014 se elevaron a públicos unos acuerdos de 4 de noviembre de 2014 en virtud de los cuales el presidente del Patronato pasaba a ser D. Fernando de Yarza Mompeón. El vicepresidente D. Fernando Sainz de Varanda Alierta. Los vocales D. Carlos María Iribarren Olaortúa, D. Juan Forcén Márquez y la empresa La Zaragozana. Y el secretario no patrono es D. Antonio García Lapuente (folios 477 a 496).

4. La Fundación Zaragoza 2032 no tiene ningún trabajador (hecho conforme). Esta fundación tiene como objeto:

“Buscar y concentrar fondos y ayudas públicas y privadas con el propósito de distribuir y coordinar los esfuerzos económicos de los patrocinadores del deporte y la cultura, posibilitar el acceso económico para el deporte persiguiendo como fines principales, fomentar la práctica deportiva a todos los niveles, el ayudar a niños, jóvenes y la comunidad general como causa generadora de hábitos favorecedores de la Inserción social y de fomento de la solidaridad; la práctica deportiva como elemento fundamental del sistema educativo, sanitario y de la calidad de vida; la participación y total integración en la sociedad de los colectivos marginados; promoción activa y

participativa ciudadana como elemento determinante en la utilización del tiempo de ocio en la sociedad contemporánea y su implantación como factor corrector de desequilibrios sociales que contribuye a la igualdad entre los ciudadanos. Igualmente fomentará la existencia y supervivencia de clubes deportivos de élite, como forma de fomento de la actividad deportiva en Aragón. También la Fundación podrá comercializar con los diferentes artículos y prendas deportivas.

Los fines de la Fundación Deportiva serán.

— Apoyar a las entidades deportivas de la Comunidad Autónoma de Aragón cuya oportunidad se pueda ver truncada por falta de recursos económicos para que puedan desarrollar su labor, tanto económicamente como colaborando en convenios concebidos por parte de instituciones.

— Realizar campañas didácticas, sociales y recreativas en favor del bienestar de la juventud y demás personas de diferentes etapas para contrarrestar los males que aquejan a la sociedad.

— Contribuir con actividades y organizaciones en favor del patrocinio deportivo en cualquier manifestación.

— Crear por iniciativa propia o en asociación con otras entidades o con personas más capacitadas conocedoras para el estudio de las alternativas y mejoramiento de las actividades deportivas en todos los niveles,

— Crear, administrar, gestionar y en su caso construir escenarios deportivos y culturales privados y públicos y/o en concesión o convenio con otras entidades públicas y privadas para el desarrollo de actividades deportivas y culturales”.

(Estatutos de la Fundación Zaragoza 2032 obrantes a los folios 470 a 474 de la causa).

5. El 22 de julio de 2014 la Fundación Zaragoza 2032 firmó un documento privado con Zaragoza Sport Arena en virtud del cual se transmitían a aquella el 90,23 por 100 de los derechos políticos inherentes a las acciones del Real Zaragoza, SAD cuya titularidad ostentaba Zaragoza Sport Arena. Este acuerdo se elevó a público mediante escritura otorgada el 24 de julio de 2014 (folio 950).

El 25 de julio de 2014 la Fundación Zaragoza 2032 concedió al Real Zaragoza, SAD un préstamo participativo por importe de 7.000.000 de euros con duración hasta el 31 de diciembre de 2019 con un interés anual del 2 por 100. Se da por reproducido este contrato (folios 817 a 825).



6. La Fundación Zaragoza 2032 suscribió con Ibercaja un contrato de contragarantía de aval por importe de 66.100 euros para que esta entidad financiera avalara al Balonmano Aragón Club Deportivo Básico (folios 1.240 a 1.245).

TERCERO.- Huelga

1. Los representantes sindicales de los trabajadores del Real Zaragoza, SAD convocaron una huelga desde las 00,00 horas del día 1 de noviembre de 2014 (sábado) a las 24 horas del día 2 de noviembre de 2014 (domingo), coincidiendo con el partido de fútbol que el Real Zaragoza iba a jugar contra el Tenerife en el estadio La Romareda (folios 694 a 696).

2. El 28 de octubre de 2014 el Presidente del Real Zaragoza, SAD dirigió una carta al Presidente de la Real Federación Española de Fútbol (en adelante RFEF) comunicándole la convocatoria de la huelga y manifestando:

“Si al final la huelga se lleva a efecto, algo que consideramos muy probable, tenemos serias dudas de que el partido de competición referenciado pueda celebrarse con toda normalidad, y sobre todo y más importante, pueda afectar a la seguridad y control necesario para los espectadores que asisten al partido, así como a los de los dos equipos, equipo arbitral, medios de comunicación, y cuantas personas intervienen en el buen desarrollo del acontecimiento deportivo.

De todo lo anteriormente expuesto y a la vista de la documentación que te adjuntamos, queremos dejar constancia ante esa Real Federación Española de Fútbol, a fin de que se adopten las medidas que se estimen oportunas, y que garanticen el buen desarrollo del encuentro de competición que debe celebrar el Real Zaragoza contra el CD Tenerife” (folios 692 y 704).

3. El 29 de octubre de 2014, en la sexta reunión del periodo de consultas, la representación de los trabajadores y el comité de huelga manifestaron a los representantes de la empresa en relación con el partido previsto para el 2 de noviembre de 2014 “que en caso de celebrarse el partido podrían producirse altercados importantes” (folio 335 vuelto).



4. El día 30 de octubre de 2014 se celebró la reunión previa al partido de liga de segunda división Real Zaragoza/Tenerife en la que participaron el coordinador de seguridad, un representante del Real Zaragoza y el encargado de la seguridad privada. El representante del Real Zaragoza suscitó la problemática de la huelga prevista:

“En el momento de redactar la presente acta, y al haber trasladado el Club Real Zaragoza, SAD la convocatoria de huelga a la Liga de Fútbol Profesional, se está a la espera de que por parte de la propia LFP se comunique fecha y hora definitiva de celebración del encuentro entre el Real Zaragoza y el Tenerife, que según se prevé, se disputaría el lunes día 3 de noviembre, desconociéndose aún la hora exacta.

Al estar convocada la jornada de huelga para este domingo día 2 de noviembre, de jugarse el partido el lunes día 3, no debería haber problemas al contarse ese día a priori con los empleados del Club.

Pese a todo, se contempla la posibilidad de que aun celebrando el partido el lunes, pueda contarse con menos empleados de lo habitual por razones diversas, por lo que se ha aumentado por parte del Organizador hasta CINCUENTA los Vigilantes de Seguridad a prestar servicio durante el evento, para cubrir las posibles incidencias que pudiesen surgir, siempre bajo la supervisión del Director de Seguridad del Real Zaragoza” (folios 940 a 942).

5. En la misma fecha, 30 de octubre de 2014, a las 18,10 horas, D. Manuel García Gurruchaga, Jefe de Competiciones de la Liga Nacional de Fútbol Profesional, remitió un correo electrónico a D. Francisco Checa, Secretario General del Real Zaragoza, SAD, comunicándole que el partido Real Zaragoza, SAD/CD Tenerife, SAD de la jornada número 11 señalado para disputarse el domingo 2-11-2014 a las 18 horas se disputará definitivamente el lunes día 3-11-2014 a las 21 horas (folio 939).

Y a las 18,34 horas del mismo día 30 de octubre de 2014 el Secretario General de la RFEF D. Jorge J. Pérez Arias comunicó al Presidente del Real Zaragoza, SAD:

“Vistas las circunstancias excepcionales concurrentes al partido correspondiente o la jornada 11 del Campeonato Nacional de Liga de Segunda División entre el Real Zaragoza SAD y el CD Tenerife SAD, inicialmente fijado para el día 2 de noviembre de 2014 a las 18:00 horas, y con el objeto de salvaguardar el correcto desarrollo de la competición y del partido según establece el artículo 213 del Reglamento General de la RFEF procede, de conformidad con lo antedicho, la restante normativa de la RFEF y con respeto a lo establecido en el Convenio de Coordinación RFEF-LFP, retrasar la

celebración del mismo al día 3 de noviembre de 2014, a las 21:00 horas. Todo ello, previo informe Favorable de la Liga Nacional de Fútbol Profesional”. (folios 697 y 709).

El día de la huelga, 2 de noviembre de 2013, accedió al estadio La Romareda personal de mantenimiento (prueba testifical evacuada en el plenario por D. Francisco Checa González).

CUARTO.- Causas económicas y organizativas

1. El Real Zaragoza, SAD fue objeto de un procedimiento concursal que finalizó por convenio aprobado por sentencia del Juzgado de lo Mercantil nº 2 de Zaragoza de 10 de mayo de 2012 (informe de la administración concursal del Real Zaragoza, SAD obrante al folio 946). La deuda de esta sociedad asciende a 105 millones de euros, con situación de fondos propios negativos (prueba testifical evacuada en el plenario por los administradores concursales).

2. El total de ingresos operativos de la temporada 2012/2013 ascendió a 33.901.000 euros y en la temporada 2013/2014, debido al descenso a segunda división, a 15.073.000 euros. El total de gastos operativos sin amortizaciones de la temporada 2012/2013 alcanzó -34.512.000 euros y en la temporada 2013/2014 -18.937.000 euros. La diferencia de la temporada 2012/2013 era de -611.000 euros y en la temporada 2013/2014 de -3.864.000 euros. Debido al incremento de los ingresos por venta de jugadores y a la disminución de la inversión en gasto de jugadores (que pasó de 3.389.000 euros en la temporada 2012/2013 a 100.000 euros en la temporada 2013/2014) la diferencia de déficit en generación de caja pasó de -3.311.000 euros en la temporada 2012/2013 a -1.605.000 euros en la temporada 2013/2014 (informe de la administración concursal del Real Zaragoza, SAD obrante al folio 953).

3. La LPF tiene un “Reglamento de control económico de los Clubes y Sociedades Anónimas Deportivas” en el que se establecen las normas de supervisión y control económico-financiero de sus afiliados. Como consecuencia del mismo, la LFP ha aceptado un presupuesto de ingresos y gastos para la temporada 2014/2015 que comparado con la ejecución del presupuesto de la temporada 2013/2014 se muestra a continuación (en miles de euros):

Presupuesto LFP

Realizado

Presupuesto

	<u>2013/2014</u>	<u>2013/2014</u>	<u>2014/2015</u>
Ingresos totales	12.179	14.810	11.111
Gastos Plantilla deportiva	(5.793)	(9.858)	(3.683)
Gastos Plantilla no deportiva	(1.967)	(1.698)	(1.407)
Otros gastos explotación y financieros	(7.396)	(6.842)	(7.180)
Amortizaciones	(2.763)	(931)	(964)
<u>Resultado enajenación de jugadores</u>	<u>9.500</u>	<u>1.238</u>	<u>1.453</u>
<u>Resultado antes de impuestos</u>	<u>3.760</u>	<u>(3.281)</u>	<u>(670)</u>

(Informe de la administración concursal del Real Zaragoza, SAD obrante a los folio 954).

4. La Agencia Tributaria dictó providencias de apremio con embargos de cuentas corrientes y créditos del Real Zaragoza, SAD que impedían a la concursada atender a los pagos corrientes e imprescindibles de los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2014 y enero de 2015 (informe de la administración concursal del Real Zaragoza, SAD obrante a los folios 944 a 963)

Con posterioridad a la concesión de un aplazamiento, el Real Zaragoza, SAD dejó de mantenerse al corriente en el pago de sus obligaciones con la Seguridad Social durante los meses de septiembre y octubre de 2014 y el plazo de amortización de noviembre de 2014 (folio 1.212).

5. El 24 de noviembre de 2014 el Real Zaragoza, SAD rescindió las relaciones laborales que mantenía con D. Víctor Muñoz Manrique, D. Raúl Marcos Longhi Aizpun, D. Manuel Luis Puente Sagarra y D. Eduardo Basigalup Ulesi (folios 557 a 564).

El 26 de noviembre de 2014 el Real Zaragoza, SAD suscribió sendos contratos de trabajo con D. Rango Popovic y D. Vladica Grujic para que prestaran servicios como entrenadores del primer equipo profesional del Real Zaragoza (folios 566 a 569).

El 31 de diciembre de 2014 el Real Zaragoza, SAD despidió por causas disciplinarias a D. Jesús Villanueva Nieto, Jefe de los Servicios Médicos del Club (folios 804 y 805).

El Real Zaragoza, SAD ha reducido el salario de una pluralidad de trabajadores no afectados por el despido colectivo (folios 1108 a 1187).

6. El 15 de noviembre de 2014 el Real Zaragoza, SAD suscribió un contrato de prestación de servicios con Euroibérica de Servicios, Mantenimientos y Contratación, SL para prestar servicios de auxiliar de servicios en La Romareda y en la Ciudad Deportiva del Real Zaragoza con un precio hora de entre 11,54 y 30 euros.

El 30 de noviembre de 2014 el Real Zaragoza, SAD suscribió un contrato de prestación de servicios con Servicios Integrales Áreas Verdes, SL para prestar servicios de mantenimiento de los campos de fútbol de La Romareda y de la Ciudad Deportiva del Real Zaragoza con un precio de 20.000 euros mensuales.

El 30 de noviembre de 2014 el Real Zaragoza, SAD suscribió un contrato de prestación de servicios con Enter Servicios Audiovisuales, SL para prestar servicios audiovisuales y de operador de cámara con un precio de 2.450 euros mensuales.

El 30 de noviembre de 2014 el Real Zaragoza, SAD suscribió un contrato de prestación de servicios con Montajes Eléctricos Arranz, SL para prestar los servicios de mantenimiento, revisión, limpieza y actualización de las instalaciones sitas en La Romareda, el Pabellón y la Ciudad Deportiva del Real Zaragoza con un precio inicial de 14.000 euros mensuales.

El 30 de noviembre de 2014 el Real Zaragoza, SAD suscribió un contrato de prestación de servicios con Eclicar, SL para prestar servicios de lavandería La Romareda y de la Ciudad Deportiva del Real Zaragoza con un precio de 4.033,33 euros mensuales.

El 30 de noviembre de 2014 el Real Zaragoza, SAD suscribió un contrato de cesión de explotación de tienda oficial con WTCZ Espresso, SLU abonando un canon de 1.000 euros mensuales y una comisión por la venta de cada producto oficial vendido. Y en la misma fecha suscribió un contrato de distribución de merchadising mediante e-commerce con la misma empresa a cambio de una comisión por venta. Se dan por reproducidos estos contratos. (Contratos de prestación de servicios obrantes a los folios 571 a 688).

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Razonamiento probatorio

En cumplimiento de lo dispuesto en el art. 97.3 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (en adelante LRJS) debe indicarse que los hechos se declaran

acreditados sobre la base de cada uno de los documentos y de la prueba testifical reseñados en los hechos probados de esta resolución.

SEGUNDO.- Cuestiones controvertidas

1. La parte actora aléga la existencia de un grupo de empresas con efectos laborales integrado por el Real Zaragoza, SAD, la Fundación Real Zaragoza y la Fundación Zaragoza 2032, solicitando la condena solidaria de estas tres personas jurídicas. Y formula una pluralidad de alegaciones para sustentar su pretensión de que se declare la nulidad del despido colectivo y subsidiariamente que se declare no ajustado a derecho. Por su parte, la Fundación Zaragoza 2032 alegó la excepción de falta de legitimación pasiva.

2. 1) En primer lugar vamos a examinar este óbice procesal. 2) En segundo lugar, si existe un grupo de empresas con efectos laborales. 3) A continuación las causas de nulidad del despido siguiendo el orden del art. 124.11, párrafo 4º de la LRJS. 4) Y finalmente las alegaciones que sustentan la pretensión subsidiaria de que se declare no ajustado a derecho el despido colectivo

TERCERO.- Excepción de falta de legitimación pasiva de la Fundación Zaragoza 2032

1. La sentencia de la Sala Civil del TS de 34-7-2014, recurso 1583/2012, explica que «hasta la entrada en vigor de la actual Ley de Enjuiciamiento Civil (en adelante LEC), doctrina y jurisprudencia solían distinguir entre la legitimación “ad processum” [para el proceso] y la legitimación “ad causam” [para el pleito]. Pero dicha dualidad del concepto de legitimación ha desaparecido en la actualidad tras la entrada en vigor de la LEC de 7 de enero de 2000, pues la misma distingue entre capacidad procesal y legitimación, refiriendo esta última solo a la tradicionalmente denominada legitimación *ad causam* (artículo 10 LEC) (STS de 20 de febrero de 2006, RC nº 2348/1999). En la actualidad (SSTS de 27 de junio de 2011, RC nº 1825/2008 y 11 de noviembre de 2011, RC. nº 905/2009 a las que hemos hecho referencia) la legitimación pasiva *ad causam* [para el pleito] consiste en una posición o condición objetiva en conexión con la relación material objeto del pleito que determina una aptitud o idoneidad para ser parte procesal pasiva, en cuanto supone una coherencia o armonía entre la cualidad atribuida —titularidad jurídica afirmada— y las

consecuencias jurídicas pretendidas (SSTS 28 de febrero de 2002, RC n.º 3109/1996 , 20 de febrero de 2006, RC n.º 2348 / 1999 y 21 de octubre de 2009). En consecuencia, su determinación obliga a establecer si, efectivamente, guarda coherencia jurídica la posición subjetiva que se invoca en relación con las peticiones que se deducen (STS 7 de noviembre de 2005, RC n.º 1439/1999), lo que exige atender al contenido de la relación jurídica concreta, pues será esta, sobre la que la parte demandante plantea el proceso, con independencia de su resultado, la que determine quiénes son las partes legitimadas, activa y pasivamente”.

2. Por consiguiente, el mero hecho de que se desestime una demanda contra un demandado no significa que concurra la excepción de falta de legitimación pasiva. Es necesario determinar si existe una coherencia jurídica entre su condición de parte procesal demandada y las peticiones que se deducen en el pleito. En la presente litis se alega la existencia de un grupo de empresas con efectos laborales integrado, entre otras, por la Fundación Zaragoza 2032, sosteniendo la parte actora que concurren los elementos adicionales que determinan la responsabilidad laboral solidaria de las empresas del grupo, lo que, de ser cierto, conllevaría la estimación de la demanda y la condena a esta fundación, por lo que procede desestimar esta excepción, entrando en el examen del fondo del pleito.

CUARTO.- Grupo de empresas con efectos laborales

1. Existe conformidad entre las partes procesales respecto de que el Real Zaragoza, SAD y la Fundación Real Zaragoza integran un grupo de empresas con efectos laborales. La controversia litigiosa radica en determinar si forma parte de dicho grupo “patológico” la Fundación Zaragoza 2032.

La demanda rectora de la presente litis sustenta dicha tesis en los argumentos siguientes: 1) la Fundación Zaragoza 2032 es una sociedad meramente instrumental que controla al Real Zaragoza, SAD porque tiene una participación mayoritaria de su accionariado; 2) ha salvado financieramente a esta sociedad aportando capital, evitando que desapareciese; 3) no tiene trabajadores propios; 4) concurre una dirección unitaria: los cargos directivos principales coinciden; 5) asimismo existe apariencia externa de unidad empresarial, actividad y objeto común, al identificarse los cargos de Presidente y Secretario del Real Zaragoza, SAD con los de la Fundación

Zaragoza 2032; y 6) concurre vinculación patrimonial y financiera, ya que esta Fundación ha aportado los recursos necesarios para salvar al Real Zaragoza, SAD.

2. La doctrina jurisprudencial define el grupo de empresas como el “conjunto de sociedades que, conservando sus respectivas personalidades jurídicas, se encuentran subordinadas a una dirección económica unitaria”. Concurren dos elementos: 1) 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 2) 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 (los grupos verticales o de subordinación) bien en los de absoluta paridad (los grupos horizontales o de coordinación) (sentencia del Pleno de la Sala Social del TS de 27-5-2013, recurso 78/2012).

El componente fundamental de los grupos de empresa “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” (por todas, sentencia del TS de 21-5-2014, recurso 182/2013 y las citadas en ella).

3. Cuando existe un grupo de empresas con efectos laborales, el levantamiento del velo descubre al grupo como verdadero empresario unitario “de acuerdo con el criterio de atenuamiento a la realidad en la identificación de la posición empresarial” (sentencia del TS de 31-1-1991, recurso 780/1990). Pero para determinar si el grupo es el verdadero empresario unitario, la vigente doctrina jurisprudencial exige que concorra algún elemento adicional. La reciente sentencia del TS de 22-9-2014, recurso 314/2013, compendia la doctrina jurisprudencial sobre el grupo de empresas con efectos laborales:

“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 personas jurídicas independientes que son».

b).- Que «la enumeración -en manera alguna acumulativa, añadimos ahora- 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».

c).- 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».

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 alude a la situación de «permeabilidad operativa y contable». Y

e).- Que en los supuestos 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»; situaciones integrables en el art. 1.2. ET, que califica como empresarios a las «personas físicas y jurídicas» y también a las «comunidades de bienes» que reciban la prestación de servicios de los trabajadores”.

Reiterada doctrina jurisprudencial (por todas, sentencias del TS de 19-12-2013, recurso 37/2013; 21-5-2014, recurso 182/2013 y 2-6-2014, recurso 546/2013) explica 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.

4. En la presente litis existe una situación de control por parte de la Fundación Zaragoza 2032 respecto del Real Zaragoza, SAD evidenciada porque 1) la Fundación Zaragoza 2032 es titular de la mayoría de los derechos políticos inherentes a las acciones del Real Zaragoza, SAD; 2) hasta noviembre de 2014 el presidente del patronato de la fundación y del consejo de administración de la sociedad anónima era la misma persona física, y el secretario de aquella era el vicepresidente de esta. Desde entonces coincide la persona del vicepresidente; y 3) la Fundación Zaragoza 2032 concedió al Real Zaragoza, SAD un préstamo participativo por importe de 7.000.000 de euros con duración hasta el 31 de diciembre de 2019 con un interés anual del 2 por 100.

La Fundación Zaragoza 2032 se constituyó por escritura pública de 17 de julio de 2014. Cinco días después, el 22 de julio de 2014, procedió a adquirir el 90,23 por 100 de los derechos políticos inherentes a las acciones de la Real Zaragoza, SAD. Y solo tres días después, el 25 de julio de 2014, la Fundación Zaragoza 2032 concedió al Real Zaragoza, SAD un préstamo participativo por importe de 7.000.000 de euros para hacer frente a los pagos más urgentes.

Aunque la Fundación Zaragoza 2032 ha colaborado con otras entidades, como su intervención con una entidad financiera para que avalara 66.100 euros al Balonmano Aragón Club Deportivo Básico, se trata de cantidades muy inferiores y sin asumir el control de este club. No es dable negar que la Fundación Zaragoza 2032 se constituyó con la finalidad primordial de evitar la desaparición una institución tan importante para Aragón como es el Real Zaragoza, SAD.

5. La Fundación Zaragoza 2032 sostiene que al no tratarse de una sociedad sino de una fundación no puede integrar un grupo de empresas "patológico". Sin embargo, no ofrece duda que una persona jurídica sin ánimo de lucro, como una fundación, puede formar parte de un grupo de empresas con efectos laborales, en la medida en que puede ostentar la condición de empleador de trabajadores, es decir, de empresario en sentido jurídico laboral.

6. Es menester examinar si concurren los requisitos jurisprudenciales determinantes de la responsabilidad laboral solidaria, puesto que la existencia de un grupo de empresas “patológico” requiere la concurrencia de alguno de los elementos adicionales exigidos por la doctrina jurisprudencial.

Respecto de la Fundación Zaragoza 2032 no se ha probado ninguno de ellos: ni el funcionamiento unitario de las organizaciones de trabajo de las empresas del grupo, ni la confusión patrimonial, ni la unidad de caja, ni la utilización fraudulenta de la personalidad jurídica, ni el uso abusivo de la dirección unitaria. El fracaso de la gestión realizada por el anterior titular de la mayoría de las acciones del Real Zaragoza, SAD condujo a esta sociedad a una situación crítica, con una deuda superior a 100 millones de euros y con una disminución de ingresos muy importante debida a que compite en segunda división. En esta tesitura, se constituyó una fundación entre cuyos fines se incluye “apoyar a las entidades deportivas de la Comunidad Autónoma de Aragón cuya oportunidad se pueda ver truncada por falta de recursos económicos (...)”, adquiriendo una participación mayoritaria de sus acciones y proporcionándole la financiación que necesitaba. Pero sin integrar un grupo de empresas “patológico”.

7. Es cierto que esta fundación no tiene trabajadores a su cargo. Reiterada doctrina jurisprudencial sostiene que el supuesto más claro de confusión de plantillas se produce cuando la empresa no tiene trabajadores, realizando su actividad con personal de otra empresa del grupo (por todas, sentencia del Pleno de la Sala Social del TS de 20-3-2013, recurso 81/2012 y las citadas en ella). Pero esta doctrina se refiere al supuesto de sociedades mercantiles vacías de contenido, que no realizan actividad económica alguna con sus propios trabajadores sino que utilizan los de otras empresas del grupo. Por ello, la ausencia de trabajadores evidencia la confusión de plantillas.

En el supuesto de autos la Fundación Zaragoza 2032 no tiene trabajadores a su cargo porque se trata de una fundación que pretende conseguir financiación privada o pública para ayudar a las entidades deportivas aragonesas, para lo que no necesita personal laboral alguno, no habiéndose acreditado que utilizase a ningún trabajador de las restantes empresas del grupo. No hay indicio alguno de confusión de plantillas.

8. El hecho de que una persona jurídica conceda un préstamo a otra, aun cuando se trate de un préstamo participativo, no supone “per se” que se produzca una

confusión patrimonial. La sentencia del Pleno de la Sala Social del TS de 28-1-2014, recurso 16/2013, rechazó que concurriera un grupo de empresas con efectos laborales en un supuesto en el que la gestión del riesgo de liquidez de la empresa demandada se realizaba en el marco de la gestión global de su grupo mediante la disponibilidad de líneas de crédito y a través del Departamento de Tesorería del grupo. Además, en función de las necesidades de la empresa, el grupo utilizaba instrumentos financieros de liquidez, excluyendo que pudiera haber tensiones de esta naturaleza en esta empresa, que no acudía normalmente a la financiación externa a través de entidades bancarias. Debido a ello, el grupo puso a disposición de esta empresa la suma de 3.468.000 euros, destinados principalmente al pago de las retribuciones de sus trabajadores y a la adquisición de materias primas, sin que se devolviera cantidad alguna aunque, según la auditoría, lo transferido devenga un interés del Euribor más el 1%. Esta cantidad se computó contablemente como un préstamo participativo. El TS considera irrelevantes las cuentas consolidadas porque solamente se trata de información contable, propia del grupo. Y respecto de la línea de crédito y los créditos participativos, el Alto Tribunal argumenta que “es habitual el pacto que permite al acreedor convertir la deuda en fondos propios, de manera que el prestamista se convierte en un socio mas, sin embargo, un fórmula de financiación por peculiar que sea y precisamente por ser característico su uso por sociedades no convierte en grupo de empresas a prestamista y prestatario”, denegando la responsabilidad solidaria laboral de la empresa del grupo que había proporcionado financiación al empleador.

En la presente litis, de conformidad con su objeto y fines, la Fundación Zaragoza 2032 concedió un préstamo al Real Zaragoza, SAD, el cual devenga el correspondiente interés, tratándose de un negocio jurídico lícito en interés de esta sociedad que no supone confusión patrimonial entre ambas personas jurídicas.

9. Aunque la Fundación Zaragoza 2032 es titular de la mayoría de los derechos políticos inherentes a las acciones del Real Zaragoza, SAD, el control societario por sí solo no es suficiente para declarar la responsabilidad laboral solidaria de la persona jurídica dominante. La doctrina jurisprudencial sostiene 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 (por todas, sentencia del Pleno de la Sala Social del TS de 21-5-2014, recurso 182/2013). La doctrina jurisprudencial distingue

nítidamente el plano del capital social y el del patrimonio. El hecho de que una persona jurídica sea titular de la mayoría o de todo el capital social de otra no desencadena la responsabilidad laboral solidaria.

10. Por último, es cierto que el vicepresidente del patronato de la Fundación Zaragoza 2032 es la misma persona física que ostenta el cargo de vicepresidente del consejo de administración del Real Zaragoza, SAD y que hasta noviembre de 2014 el presidente del patronato de la fundación y del consejo de administración de la sociedad anónima era la misma persona física, y el secretario de aquella era el vicepresidente de esta. Pero ello tampoco determina la existencia de un grupo de empresas “patológico”. Reiterada doctrina del TS sostiene que “la unidad de dirección únicamente implica la existencia de grupo entre las empresas que la comparten, pero en forma alguna comporta la responsabilidad solidaria de los miembros integrantes de aquél y su consideración como «unidad empresarial»” (sentencia del Pleno de la Sala Social del TS de 19-12-2013, recurso 37/2013, entre otras muchas).

En definitiva, no se ha probado la concurrencia de ninguno de los requisitos adicionales determinantes de los grupos de empresas con efectos laborales respecto de la Fundación Zaragoza 2013, por lo que procede absolver a esta entidad de las pretensiones formuladas en su contra.

QUINTO.- Nulidad del despido colectivo por inexistencia de periodo de consultas y falta de entrega de documentación

1. En la demanda se aduce la falta del periodo de consultas porque no comparecieron los representantes de la Fundación Zaragoza 2032, que integra un grupo de empresas con efectos laborales. La desestimación de la pretensión relativa a que esta fundación integra un grupo de empresas “patológico” impide estimar este motivo de nulidad del despido.

2. En el escrito de demanda se alega la inexistencia del periodo de consultas basada en el incumplimiento empresarial del deber de negociar de buena fe porque la empresa ha tenido una postura inflexible, exigiendo en todo momento la externalización, desechando la recolocación de los trabajadores en las empresas contratistas que desempeñen estos servicios en el futuro. Y se alega el incumplimiento

empresarial de la obligación de aportar la preceptiva documentación junto con la comunicación de apertura del periodo de consultas.

3. Hasta la entrada en vigor de la Ley 3/2012, de 6 de julio (el 8 de julio de 2012) el art. 124.2.b) de la LRJS disponía: *“La demanda podrá fundarse en los siguientes motivos: (...) b) Que no se ha respetado lo previsto en los artículos 51.2 o 51.7 del ET”*. Y el art. 124.9, párrafo 3º de la LRJS establecía: *“La sentencia declarará nula la decisión extintiva cuando no se haya respetado lo previsto en los artículos 51.2 o 51.7 del ET (...)”*.

A partir del 8 de julio de 2012 la redacción legal del art. 124.2.b) de la LRJS pasó a ser la siguiente: *“La demanda podrá fundarse en los siguientes motivos: (...) b) Que no se ha realizado el período de consultas”*. Y el art. 124.11, párrafo 4º de la LRJS estatuyó: *“La sentencia declarará nula la decisión extintiva cuando el empresario no haya realizado el período de consultas (...)”*.

En virtud del cambio normativo se ha pasado de una regulación de la nulidad del despido colectivo que remitía al art. 51.2 del ET a otra que exige la inexistencia del periodo de consultas. Con posterioridad a esta reforma legislativa varios pronunciamientos del TS, enjuiciando despidos colectivos posteriores a la entrada en vigor de la Ley 3/2012 y anteriores al Real Decreto-ley nº 11/2013, de 2 de agosto, han reiterado la doctrina jurisprudencial preexistente relativa a la causa de nulidad del despido en relación con la buena fe durante el periodo de consultas [sentencias del TS de 26-3-2014, recurso 158/2013 (Pleno); 18-7-2014, recurso 303/2013 y 23-9-2014, recurso 231/2013, entre otras].

La siguiente reforma legislativa del art. 124 LRJS añadió el adverbio “únicamente” para enfatizar el carácter tasado de las causas de nulidad del despido colectivo: el Real Decreto-ley nº 11/2013, de 2 de agosto, dio nueva redacción al art. 124.11, párrafo 4º de la LRJS: *“La sentencia declarará nula la decisión extintiva únicamente cuando el empresario no haya realizado el período de consultas (...)”*. Pese a ello, la exigencia de que el periodo de consultas se realice de buena fe obliga a aplicar la citada doctrina jurisprudencial sobre esta materia, en la medida en que un periodo de consultas meramente formal en el que la empresa no ha negociado de buena fe equivale a una inexistencia de un periodo de consultas.

4. La sentencia del Pleno de la Sala Social del TS de 26-3-2014, recurso 158/2013, compendia la doctrina jurisprudencial sobre esta materia, haciendo hincapié en la trascendencia del periodo de consultas «configurándolo no como un mero trámite preceptivo, sino como una verdadera negociación colectiva, entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, tendente a conseguir un acuerdo, que en la medida de lo posible, evite o reduzca los efectos de la decisión empresarial, así como sobre las medidas necesarias para atenuar las consecuencias para los trabajadores de dicha decisión empresarial, negociación que debe llevarse a cabo por ambas partes de buena fe.

Como ya tuvo ocasión de señalar esta Sala en su sentencia de 30 de junio de 2011 (rec. 173/2010), aún cuando en el precepto legal no se impone un número mínimo de reuniones ni un contenido concreto de las mismas, habrá de estarse a la efectiva posibilidad de que los representantes legales sean convocados al efecto, conozcan la intención empresarial, y puedan participar en la conformación de la misma, aportando sus propuestas o mostrando su rechazo. Un proceso realmente negociador exige una dinámica de propuestas y contrapropuestas, con voluntad de diálogo y de llegar a un acuerdo, lo que obliga a la empresa, como beneficiaria de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de sus empleados e iniciadora del proceso, no sólo a exponer la características concretas de las modificaciones que pretende introducir, su necesidad y justificación, sino que también, en el marco de la obligación de negociar de buena fe, debe facilitar de manera efectiva a los representantes legales de los trabajadores la información y documentación necesaria, incumbiendo igualmente a la empresa la carga de la prueba de que -como acertadamente señala la resolución de instancia- ha mantenido tales negociaciones en forma hábil y suficiente para entender cumplimentados los requisitos expuestos, pues de no ser así, se declarará nula la decisión adoptada (artículo 138 de la Ley procesal laboral) (...) Sobre la misma materia, en proceso colectivo de impugnación de modificación sustancial de las condiciones de trabajo, se pronuncia la STS/IV de 30/6/2011 -rco 173/2010 -se indica que: "Ha de afirmarse que en el precepto legal ni se impone un número mínimo de reuniones ni un contenido concreto de las mismas. Habrá de estarse a la efectiva posibilidad de que los representantes legales de los trabajadores sean convocados al efecto, conozcan la intención empresarial y sus razones, y puedan participar en la conformación de la misma, aportando sus

propuestas o mostrando su rechazo. En todo caso, la esencia del procedimiento estriba en la persistencia de la buena fe y la inicial intención de lograr un acuerdo.

Sobre este punto, en la STS de 5 de junio de 2009 (rec. 90/2008) rechazábamos que se hubiera producido la apertura del periodo de consultas, pero era porque la conducta de la empresa había consistido en la mera comunicación por parte de la empresa del calendario "con la simple advertencia de que de no recibir sugerencias en un determinado plazo se impondría como definitivo, como así ocurrió".

En el marco de esa obligación de negociación de buena fe, ha de incluirse el deber de la empresa de ofrecer a la representación de los trabajadores la información necesaria sobre la medida y sus causas, mas tampoco hay en el texto legal imposición formal alguna al respecto, bastando con que se produzca el intercambio efectivo de información».

5. En relación con la aportación de documentos junto con la comunicación de apertura del periodo de consultas, la sentencia del TS de 18-7-2014, recurso 303/2013, explica que «se pretende normativamente (...) que los representantes de los trabajadores, desde el inicio mismo del procedimiento de despido colectivo, puedan disponer de toda la información necesaria para que el periodo de consultas pueda cumplir con su finalidad, anteriormente indicada (arg. ex arts. 2.2 Directiva 98/59/CE, 51.2.I ET y 7.1 RD 1483/2012) (...) 4.- Ahora bien, es dable entender que, como el objetivo de la aportación empresarial de la documentación más completa y precisa sobre los extremos indicados tiende a garantizar que el periodo de consultas pueda cumplir con su finalidad de posibilitar la negociación entre empresa y los representantes de los trabajadores, la mera circunstancia de que no se aporte completa al inicio del periodo no vicia por sí solo el procedimiento de despido colectivo a no ser, como regla, que por la trascendencia de la misma o por el momento de su aportación dificultara o impidiera una adecuada negociación de buena fe en aras a que el periodo de consultas cumpla con su finalidad; si bien, lógicamente, la carga de la prueba de la irrelevancia del incumplimiento corresponde al empresario infractor (...)

5.- En esta línea interpretativa, --sobre la interrelación entre la documentación de aportación empresarial exigible y el cumplimiento de la finalidad del periodo de consultas, para que los representantes de los trabajadores puedan disponer de una información suficientemente expresiva para conocer las causas del despido y poder afrontar el periodo de consultas adecuadamente--, existe reiterada jurisprudencia de

esta Sala, como recuerda y aplica, entre otras, la STS/IV 18- febrero-2014 (rco 74/2013, Pleno, voto particular), señalando que "Por lo que se refiere a la insuficiencia de documentación exigible, originadora de indefensión, mala fe, ocultación y, en definitiva generadora de la nulidad del despido, con carácter general hemos dicho en nuestra sentencia de Pleno, de 20 de marzo de 2013 (rec. 81/2012) que la principal finalidad del art. 51.2 y preceptos reglamentarios es la de que los representantes de los trabajadores tengan una información suficientemente expresiva para conocer las causas del despido y poder afrontar el periodo de consultas adecuadamente. En este sentido se orienta el art. 2.3 de la Directiva 98/59/CE del Consejo de 20 de julio de 1998 relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos, para que ése periodo de consultas a que se refiere el art. 2.1, se proyecte, tal y como expresa el art. 2.2 y como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias ... ", añadiendo que "esa finalidad de proporcionar la información necesaria para abordar con mínimas garantías el periodo de consultas, o de conocer documentalmente la situación económica real de la empresa sobre la que se justifican los despidos, en el caso examinado ... fue suficiente, teniendo en cuenta que también hemos dicho sobre este punto en la sentencia del Pleno de 27 de mayo de 2013 (recurso 78/2012) que la enumeración de documentos que lleva a cabo el art. 6 de norma reglamentaria vigente entonces, el RD 801/2011, no tiene valor *ad solemnitatem*, de manera que no toda ausencia documental ha de conducir necesariamente a la declaración de nulidad del despido colectivo, sino que de tan drástica consecuencia han de excluirse aquellos documentos que se revelen intrascendentes a los efectos que la norma persigue, y que no es sino la de proporcionar información que permita una adecuada negociación en orden a la consecución de un posible acuerdo sobre los despidos u otras posibles medidas paliativas, sustitutorias o complementarias».

6. La parte demandante ha alegado que la contraparte no aportó documentación económica alguna de la Fundación Zaragoza 2032, vulnerando el art. 4.5 del Real Decreto 1483/2012. Este precepto dispone:

"Cuando la empresa que inicia el procedimiento forme parte de un grupo de empresas, con obligación de formular cuentas consolidadas cuya sociedad dominante tenga su domicilio en España, deberán acompañarse las cuentas anuales e informe de

gestión consolidados de la sociedad dominante del grupo debidamente auditadas, en el caso de empresas obligadas a realizar auditorías, durante el período señalado en el apartado 2, siempre que existan saldos deudores o acreedores con la empresa que inicia el procedimiento. Si no existiera obligación de formular cuentas consolidadas, además de la documentación económica de la empresa que inicia el procedimiento a que se ha hecho referencia, deberán acompañarse las de las demás empresas del grupo debidamente auditadas, en el caso de empresas obligadas a realizar auditorías, siempre que dichas empresas tengan su domicilio social en España, tengan la misma actividad o pertenezcan al mismo sector de actividad y tengan saldos deudores o acreedores con la empresa que inicia el procedimiento”.

7. La sentencia del Pleno de la Sala Social del TS de 27-5-2013, recurso 78/2012, rechaza que esta obligación documental altere su doctrina jurisprudencial sobre la responsabilidad laboral del grupo, explicando que su finalidad más probable 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. Si el legislador hubiese querido establecer con carácter general la responsabilidad solidaria de las empresas del grupo o 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 con carácter expreso.

El TS argumenta que la obligación de presentar cuentas consolidadas no significa necesariamente que haya que tener en cuenta la situación del grupo de empresas y no solo la del empleador que despide a los trabajadores, salvo que exista un fraude en virtud del cual se situara a esta empresa en una situación económica negativa con la finalidad de justificar los despidos.

Y la doctrina científica más autorizada explica que esta aportación documental tiene como finalidad permitir a los representantes de los trabajadores disponer de una información fidedigna de la situación de la empresa para contrastar su estado patrimonial y contable con el resto de las empresas del grupo, y ello con el objeto de evitar que el análisis aislado de la situación contable de la empresa solicitante pudiera encontrarse distorsionado por la realidad de las otras.

8. En el escrito de demanda se alega también que no se facilitó en el periodo de consultas la documentación que cuantifique el ahorro de costes de la externalización, ni los costes de esta, ni la mejora que supondría desde el punto de vista de la gestión. Y se aduce que no se aportó el plan de recolocación externa.

Sí que se aportó el plan de recolocación externa (folios 58 vuelto y 838). En cuanto a la documentación económica, el art. 51.2, párrafo 6º del ET dispone:

“La comunicación a los representantes legales de los trabajadores y a la autoridad laboral deberá ir acompañada de una memoria explicativa de las causas del despido colectivo y de los restantes aspectos señalados en el párrafo anterior, así como de la documentación contable y fiscal y los informes técnicos, todo ello en los términos que reglamentariamente se establezcan”.

El art. 4 del Real Decreto 1483/2012 dispone:

“1. En los despidos colectivos por causas económicas, la documentación presentada por el empresario incluirá una memoria explicativa que acredite, en la forma señalada en los siguientes apartados, los resultados de la empresa de los que se desprenda una situación económica negativa.

2. Para la acreditación de los resultados alegados por la empresa, el empresario podrá acompañar toda la documentación que a su derecho convenga y, en particular, deberá aportar las cuentas anuales de los dos últimos ejercicios económicos completos, integradas por balance de situación, cuentas de pérdidas y ganancias, estado de cambios en el patrimonio neto, estado de flujos de efectivos, memoria del ejercicio e informe de gestión o, en su caso, cuenta de pérdidas y ganancias abreviada y balance y estado de cambios en el patrimonio neto abreviados, debidamente auditadas en el caso de empresas obligadas a realizar auditorías, así como las cuentas provisionales al inicio del procedimiento, firmadas por los administradores o representantes de la empresa que inicia el procedimiento. En el caso de tratarse de una empresa no sujeta a la obligación de auditoría de las cuentas, se deberá aportar declaración de la representación de la empresa sobre la exención de la auditoría”.

9. Por último, la parte actora alega que no se aportó el informe técnico acreditativo de la concurrencia de la causa organizativa exigido por el art. 5.2 del Real Decreto 1483/2012. El art. 5 de esta norma establece:

“1. En los despidos colectivos por causas técnicas, organizativas o de producción, la documentación presentada por el empresario incluirá una memoria

explicativa de las causas técnicas, organizativas o de producción que justifican el despido colectivo, que acredite, en la forma señalada en el siguiente apartado, la concurrencia de alguna de las causas señaladas.

2. El empresario deberá aportar los informes técnicos que acrediten, en su caso, la concurrencia de las causas técnicas, derivadas de los cambios, entre otros, en los medios e instrumentos de producción; la concurrencia de las causas organizativas derivadas de los cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción o la concurrencia de las causas productivas derivadas de los cambios, entre otros, en la demanda de los productos y servicios que la empresa pretende colocar en el mercado”.

Este art. 5 del Real Decreto 1483/2012 menciona dos documentos distintos: la memoria explicativa redactada por la propia empresa y los informes técnicos para acreditar la concurrencia de dichas causas.

En la primera reunión del periodo de consultas la representación de los trabajadores solicitó información acerca de la mejora que supondrá la medida de externalización desde el punto de vista de la gestión. En la segunda reunión la representación de los trabajadores solicitó información sobre la externalización y cuestionando sus beneficios. Y en la sexta reunión la representación de los trabajadores manifestó que continuaban sin entender la propuesta del club.

10. Por consiguiente, en la presente litis no se ha aportado 1) la documentación económica de la Fundación Zaragoza 2032, 2) la documentación acreditativa de las causas económicas que cuantifique el ahorro de costes de la externalización, ni los costes de esta, ni la mejora que supondría desde el punto de vista de la gestión, y 3) el informe técnico acreditativo de la concurrencia de la causa organizativa

Especial importancia reviste esta última omisión. La sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 11-6-2012, recurso 22/2012, examinó un supuesto en el que la empresa *“ha omitido por completo el cumplimiento de su obligación, pues se ha limitado a la aportación de la memoria explicativa pero sin presentar informe técnico alguno sobre las circunstancias alegadas y su influencia en la reducción de puestos de trabajo. Tampoco en el acto del juicio lo ha presentado, basándose solamente en interrogatorio de testigos. Ello determinaría la nulidad de la decisión extintiva con arreglo al art. 124.9 LRJS por incumplimiento del art. 51.2 ET”*. Esta

sentencia fue confirmada por la del Pleno de la Sala Social del TS de 26-3-2014, recurso 86/2012.

En el mismo sentido, las sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 25-6-2012, recurso 21/2012; 8-5-2012, recurso 37/2012 y 12-12-2012, recurso 47/2012, declararon la nulidad de sendos despidos colectivos por la falta de aportación de los preceptivos informes técnicos.

11. La sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 16-5-2014, recurso 662/2014, argumenta que *“la doctrina judicial más convincente se ha inclinado (...) por considerar que la ausencia del informe técnico, o sus defectos sustantivos —no poner de manifiesto los elementos en que se funda, no ser elaborado de un modo sistémico y/o científico, o consistir una suma de declaraciones generalistas—, acarrea la nulidad del procedimiento de negociación a los efectos de un despido colectivo. La empleadora demandada, ahora recurrente, propone una interpretación —que tilda de no formalista— del artículo 5 del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, según la cual la expresión “en su caso” que en el mismo se contiene significa que, si no fuere necesario el informe para acreditar la causa técnica, organizativa o de producción, no se debería exigir. Pero tal interpretación, aparte de introducir un elemento de inseguridad jurídica en la regulación de una institución como el despido colectivo tan sensible para los intereses de empresas y trabajadores, choca con el artículo 51.2.VI del ET, que exige un informe técnico diferente a la memoria explicativa y al resto de la documentación, sin que la remisión al reglamento se pueda interpretar como que le permite excepcionar lo que ella manda, sino solo establecer sus contenidos. Y eso hace el artículo 5 del Real Decreto al distinguir los contenidos del informe según si se trata “en su caso” de causas técnicas, organizativas o de producción”.*

12. La memoria explicativa entregada por la empresa contiene un subapartado relativo a las causas organizativas concurrentes, en el que manifiesta que “nos encontramos con determinadas áreas, ajenas a la actividad nuclear a la que esta Entidad se dedica, en las que resulta necesaria una profunda reestructuración que permita (...) facilitar, desde la perspectiva de la gestión, la actividad del Club. En estas áreas concretas ajenas a la actividad puramente deportiva resulta imprescindible (...) acometer una reestructuración total (...) dado que los esfuerzos y el personal dedicado

a la gestión de las mismas, teniendo en cuenta el porcentaje sobre la plantilla total, resulta del todo desproporcionado (...) la especialización de las empresas dedicadas profesionalmente a dichas actividades conocen perfectamente las labores a desarrollar y los niveles de calidad que tienen que ofrecer al cliente y el personal estrictamente necesario para garantizar un correcto funcionamiento de cada una de estas actividades ajenas a la estrictamente deportiva” (folios 104 vuelto y 105).

13. A juicio de esta Sala, la omisión de la preceptiva documentación, y en especial del informe técnico, obliga a declarar la nulidad del despido colectivo. La representación de la empresa viene a sostener una justificación apodíctica: despedir a 183 trabajadores, suscribiendo contratos con varias empresas especializadas para que realicen las funciones de aquellos, permite centrarse en las áreas deportivas en aras al ascenso a la primera división. Si aceptamos esta tesis, cualquier decisión empresarial de centrarse en un sector nuclear de actividad, externalizando las restantes, justificaría el despido colectivo de estos trabajadores al simplificar la gestión del personal de la empresa.

Es cierto que el Real Zaragoza, SAD se encuentra en una situación crítica, con una deuda y unos compromisos de pago derivados del convenio concursal muy elevados, que no pueden atenderse debidamente mientras esté en segunda división. El ascenso a primera división es una necesidad perentoria de la que depende la supervivencia de esta sociedad. Pero ello no excusa de aportar un informe técnico tendente a acreditar que mantener los trabajadores de las áreas no deportivas efectivamente supone una dificultad para el buen funcionamiento del club, así como que sustituir estos trabajadores por varias contrataciones supone una mejora en la gestión del club.

Si se hubiera aportado este informe técnico en el periodo de consultas, tal y como exige el art. 51.2 del ET en relación con el art. 5.2 del Real Decreto 1483/2012, ello hubiera permitido que el periodo de consultas desplegara toda su virtualidad, puesto que los trabajadores, que realizaron una pluralidad de ofertas a la empresa, incluidas las de ajuste de plantilla y bajadas de salario hasta el mínimo convencional, hubieran podido realizar propuestas relacionadas con las dificultades organizativas que motivaron la decisión empresarial de externalización. Por ello, se ha privado a los representantes de los trabajadores de la información necesaria para que el periodo de consultas pueda cumplir con su finalidad de posibilitar la negociación entre empresa y

los representantes de los trabajadores, lo que ha dificultado la adecuada negociación de buena fe, impidiendo que el periodo de consultas cumpliera con su finalidad, tratándose de un documento trascendente a estos efectos.

14. Esta omisión incide en la causa de nulidad relativa a la inexistencia del periodo de consultas. Es cierto que las empresas convocaron a los representantes legales de los empleados, quienes conocieron la intención empresarial, existiendo una dinámica de propuestas y contrapropuestas. Pero la omisión de la preceptiva documentación impidió que el periodo de consultas pudiera cumplir su finalidad, debiendo estimar íntegramente la demanda interpuesta, estimando la pretensión principal de que se declare la nulidad del despido colectivo, deviniendo irrelevante el examen de las restantes causas de nulidad alegadas, debiendo condenar a las entidades que integran el grupo de empresas con efectos laborales: el Real Zaragoza, SAD y la Fundación Real Zaragoza y absolviendo a la Fundación Zaragoza 2032, que no forma parte de dicho grupo de empresas "patológico" y no es responsable solidariamente de sus obligaciones laborales.

SEXTO.- Pretensión subsidiaria de que se declare no ajustado a derecho el despido colectivo

1. El anterior pronunciamiento obliga a declarar la nulidad del despido colectivo. Pese a ello, para el supuesto de que un pronunciamiento casacional del Tribunal Supremo considere que no concurre ninguna causa de nulidad, esta Sala va a examinar la pretensión subsidiaria de que se declare no ajustado a derecho el despido.

A) Causas económicas

2. La parte actora reconoce la existencia de pérdidas del Real Zaragoza, SAD pero argumenta que se arrastran desde tiempo atrás, sin que en el procedimiento concursal se plantease la necesidad de negociar un despido colectivo. Y aduce que la Fundación Zaragoza 2032 facilita al Real Zaragoza, SAD los recursos necesarios para salvar la situación financiera a corto plazo. Asimismo alega que el descenso a segunda división de fútbol no justifica el despido del personal necesario para el control de accesos, mantenimiento, oficinas... que es el mismo que en primera división, no habiéndose cuantificado el ahorro de costes de esta medida. Por último, argumenta que

la descentralización productiva no basta para justificar el despido. Y finaliza arguyendo que el Real Zaragoza, SAD ha rescindido el contrato de su primer entrenador y de tres entrenadores más, contratando a un entrenador nuevo y a un segundo entrenador, lo que supone un gasto superfluo.

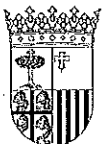
3. La sentencia del TS de 17-7-2014, recurso 32/2014, examina el alcance del control judicial del despido colectivo:

“La Sala considera que no son admisibles ni el extraordinariamente limitado papel que de manera formal se atribuye a los Tribunales en ese Preámbulo (de la Ley 3/2012) ni la discrecionalidad absoluta que -en consecuencia- correspondería al empresario cuando mediase la causa legalmente descrita. Y al efecto entendemos que por fuerza ha de persistir un ámbito de control judicial fuera de la «causa» como hecho, no sólo por la concurrencia de los intereses constitucionales y compromisos internacionales que están en juego, sino también por aplicación de los principios generales en el ejercicio de los derechos (...) Los preceptos anteriormente citados (...) (los arts. 1, 35, 38 y 96.1 de la Constitución; 4 y 9 del Convenio 158 OIT; 5.1 de la Ley Orgánica del Poder Judicial y 7 del Código Civil) son insuperable obstáculo para limitar el control judicial a la exclusiva apreciación de la concurrencia de la causa como simple dato fáctico justificativo de la medida extintiva [o modificativa, en su caso], prescindiendo de la entidad -cualquiera que ésta fuese- de la reacción adoptada por el empresario para corregir la crisis padecida, sino que muy contrariamente imponen un juicio de «razonabilidad» acomodada a los referidos mandatos -constitucionales, internacionales y comunes-. Que es lo que en definitiva ya ha admitido el propio Gobierno de España cuando al contestar a interpelación de la OIT -en justificación de la reforma legal llevada a cabo por la Ley 3/2012- manifiesta que las diversas causas legales «deben relacionarse razonablemente con los contratos de trabajo que se pretenden extinguir»; manifestación gubernamental que constituye un argumento más para entender con prudencial relativización los términos un tanto drásticos con que formalmente se manifiesta la EM de la citada Ley 3/2012, y que a la par supone -nos parece incuestionable- un claro apoyo para la hermenéutica del art. 51.1 ET que anteriormente hemos justificado y acto continuo desarrollaremos, en forma -entendemos- plenamente ajustada a nuestro sistema jurídico constitucional y ordinario.



El citado juicio de «razonabilidad» tendría una triple proyección y sucesivo escalonamiento: 1).- Sobre la «existencia» de la causa tipificada legalmente como justificativa de la medida empresarial [modificativa o extintiva]. 2).- Sobre la «adecuación» de la medida adoptada, aunque en su abstracta consideración de que la medida se ajusta a los fines -legales- que se pretenden conseguir, bien de corregir o hacer frente -en mayor o menor grado- a la referida causa. Y 3).- Sobre la «racionalidad» propiamente dicha de la medida, entendiendo que este tercer peldaño de enjuiciamiento hace referencia a que han de excluirse por contrarias a Derecho las medidas empresariales carentes de elemental proporcionalidad. Juicio este último -de proporcionalidad- que ha de ser entendido en el sentido de que si bien no corresponde a los Tribunales fijar la precisa «idoneidad» de la medida a adoptar por el empresario ni tampoco censurar su «oportunidad» en términos de gestión empresarial, en todo caso han de excluirse -como carentes de «razonabilidad» y por ello ilícitas- aquellas decisiones empresariales, extintivas o modificativas, que ofrezcan patente desproporción entre el objetivo legalmente fijado y los sacrificios impuestos a los trabajadores (así, SSTS 27/01/14 -rco 100/13-, FJ 4 ; y SG 26/03/14 -rco 158/13 - FJ 10), porque en tales supuestos la decisión adoptada por la empresa sería contraria al ejercicio del derecho con la exigible buena fe e incurriría en la prohibida conducta contraria a aquélla o en los también excluidos abuso del derecho o ejercicio antisocial del mismo”.

4.- La sentencia del TS de 26-3-2014, recurso 158/2013, explica que «el despido económico se ha definido como un despido en "interés de la empresa" que se justifica cuando se acredita que hay razones objetivas para entender que ese interés requiere la extinción del contrato de trabajo. Es éste un contrato de cambio con prestaciones recíprocas basadas en un principio de equivalencia de beneficios para las partes, lo que significa que el contrato pierde su función económico-social y puede extinguirse desde el momento en que por determinadas circunstancias deja de tener interés o utilidad patrimonial para alguna de las partes, como sucede para el empresario en los casos de los arts. 51 y 52 del ET y para el trabajador en los supuestos de los arts. 40, 41 y 50 del mismo texto legal. El derecho al trabajo que consagra el art. 35 de la Constitución comprende, como ha señalado el Tribunal Constitucional (SSTC 22/1981 y 20/1994), el derecho a no ser despedido sin justa causa y en este sentido obliga a los poderes públicos a establecer una regulación de la extinción del contrato a iniciativa del



empresario que respete el principio de causalidad, pero de ello no se deriva que la regulación o la aplicación de las causas económicas del despido deba hacerse imponiendo la continuidad de la relación cuando ésta ha perdido su función económica para una de las partes.

Hay que abordar, por último, una reflexión final sobre el alcance del control judicial, cuestión sobre la que ya se han anticipado algunas consideraciones. Al control judicial de los despidos económicos se refieren los preámbulos del Real Decreto-Ley y de la Ley 3/2012, señalando, por una parte, la improcedencia de que los tribunales realicen "juicios de oportunidad relativos a la gestión de la empresa" y destacando que, como consecuencia de la nueva regulación esto ya no se será posible, en la medida en que a partir de la reforma "el control judicial de estos despidos debe ceñirse a una valoración sobre la concurrencia de unos hechos: las causas". Ya hemos dicho que esto no implica que el órgano judicial deba limitarse a constatar la existencia de una situación económica suficiente, pues tiene que constar también que esa situación tiene entidad suficiente para generar la necesidad de amortizar puestos de trabajo y que las medidas extintivas responden a esa necesidad. Pero, como dice nuestra sentencia de 20.9.2013 (recurso 11/2013) sentencia que, aunque ha sido anulada por auto acordado en este mismo señalamiento de este recurso, conserva todo su valor doctrinal, aunque haya perdido el jurisprudencial, el legislador de 2012 ha querido que "los órganos jurisdiccionales encargados del enjuiciamiento de los despidos colectivos no sustituyan al empresario en la elección de las medidas concretas a adoptar, limitando su control a verificar que las causas económicas alegadas existen, que tienen seriedad suficiente para justificar una reestructuración de los objetivos y de los recursos productivos de la empresa, que no son por tanto un pretexto o excusa para despedir, y que la supresión o amortización de puestos de trabajo acordada es una medida apropiada (o una de las medidas apropiadas) para hacerles frente".

De ahí que, aunque haya desaparecido la referencia al control de razonabilidad que se recogía en la legislación anterior, hay que entender que el canon de control que la ley establece no se corresponde con lo que se ha llamado un control de óptimos, consistente en que el órgano judicial verifique que la medida adoptada ante la situación negativa es la más adecuada en sentido técnico gestión empresarial o en términos de coste social, sino a un control del supuesto de hecho en el sentido de que ese órgano debe limitarse a verificar si la situación fáctica es la prevista en la norma para determinar la procedencia del despido, con independencia que pueda ser posible

otra que a juicio del órgano que realiza el control resultara más adecuada. Se trata de una garantía frente a la arbitrariedad que respeta el margen de discrecionalidad del empresario».

5. De conformidad con la citada doctrina jurisprudencial, no basta con que una empresa se encuentre en una situación económica negativa para considerar justificado cualquier despido colectivo que quiera realizar sino que el órgano judicial debe valorar si la supresión de puestos de trabajo acordada es una medida apropiada para hacer frente a dicha situación, mediante un juicio de adecuación de la idoneidad de las causas en términos de gestión empresarial para justificar los despidos.

6. El único medio de prueba que permite comparar el coste de los servicios externalizados antes y después del “outsourcing” es el “certificado” obrante a los folios 1.097 a 1.103 de las actuaciones suscrito el mismo día del juicio oral (el 19 de enero de 2015) por un consejero y por el secretario general del Real Zaragoza, SAD y aportado al juicio oral por esta misma parte procesal. En él manifiestan que el documento adjunto “refleja los costes de personal (salarios y cotizaciones a la Seguridad Social) de los trabajadores adscritos a cada una de las áreas externalizadas y coste económico del servicio externalizado, que acredita el ahorro de la medida de externalización adoptada”. Y a continuación aparecen varios folios impresos por ordenador con un “cuadro resumen de ahorro de externalizaciones” y los ahorros de cada una de las áreas.

7. Los autores de dicho documento no tienen función certificante. Se trata de un escrito redactado unilateralmente por un miembro del consejo de administración y por el secretario general de la empresa codemandada sin explicitar las fuentes de las que extraen dichos datos. El mismo día que se celebró el juicio oral (iniciado a las 9,30 horas de la mañana) un consejero y el secretario general del Real Zaragoza, SAD efectuaron una manifestación por escrito claramente preordenada al juicio, que fue posteriormente aportada al plenario, donde no fue ratificada.

8. Reiterados pronunciamientos de este Tribunal (por todas, sentencias de esta Sala nº 367/2006, de 5 de abril; 970/2007, de 31 de octubre; 65/2009, de 4 de febrero; 708/2010, de 13 de octubre; 238/2011, de 6 de abril; 483/2011, de 29 de junio;

547/2011, de 15 de julio; 317/2012, de 13 de junio; 106/2013, de 23 de febrero y 26/2014, de 22 de enero) distinguen entre la prueba documental y la prueba testifical documentada: "El documento es una institución causal: cuando se suscribe un documento, ello obedece a una causa concreta. Puede servir para documentar un negocio jurídico (como un contrato), como instrumento de comunicación (como una carta)... Posteriormente, cualquiera de estos documentos puede ser aportado a un juicio. Dentro de esta pluralidad de causas lícitas se encuentra aquélla consistente en prever un posterior conflicto y suscribir un documento a fin de dar seguridad jurídica a las relaciones entre las partes, sabiendo que podrá ser aportado en el eventual litigio. Ello ocurre cuando se exige la suscripción de un contrato escrito como requisito para la concesión de un préstamo. En este sentido, este documento será una prueba preconstituida.

Pero si la causa de la suscripción de un documento no es otra que eludir las normas y garantías procesales inherentes a las pruebas personales, en tal caso no solo nos encontramos ante un documento —en cuanto institución jurídico-sustantiva— que tiene una causa ilícita, sino que además se infringen las exigencias de la práctica de la prueba. Las normas procesales sobre práctica de la prueba son de Derecho necesario. La parte procesal puede proponer prueba o no proponerla, pero si lo hace debe someterse a las normas procesales sobre su evacuación, que son de "ius cogens". Y si quiere traer a juicio la declaración de verdad de una persona, la parte litigante no puede elegir entre la prueba documental o la testifical, porque la prueba documental está pensada para traer a un litigio un documento nacido en el tráfico jurídico, mientras que la prueba testifical lo está para traer al pleito las declaraciones de terceros ajenos a las partes. Es cierto que la parte procesal puede elegir el medio probatorio con el que traer al pleito una información relevante. Pero lo que la parte no puede hacer es pervertir un medio de prueba, empleándolo para evitar las garantías procesales inherentes a otro. Las denominadas pruebas personales se caracterizan por la inmediación y contradicción. Sustituirlas por otras pruebas (como un escrito en la que aparezca la declaración del testigo) que imposibiliten la contradicción no es admisible. Y atribuir eficacia probatoria a una prueba de esta índole podría suponer la vulneración de derechos fundamentales, en particular del derecho de defensa, "ex" art. 24 de la Constitución, pues la elusión de la práctica de la preceptiva prueba testifical impide que la contraparte pueda repreguntar al declarante, lo que puede ser esencial



para su derecho de defensa, al permitirle evidenciar las contradicciones o errores del testigo.

Por consiguiente, si se trata de aportar a un pleito la declaración de una persona, para ello está prevista la prueba testifical (o la de interrogatorio de la parte, si es uno de los litigantes). Y si el testigo no puede comparecer al juicio oral, puede practicarse prueba anticipada. Lo que no es admisible es que una parte procesal eluda las garantías de las pruebas testifical y de interrogatorio de las partes (que permiten la contradicción e inmediación judicial) por la vía de recoger por escrito una declaración efectuada fuera del pleito, en perjuicio del derecho de defensa de la contraparte. Estos escritos aportados al proceso que contienen declaraciones extraprocesales directa e inmediatamente preordenadas a servir de prueba en un litigio vulneran las normas procesales relativas a los medios de prueba, que son de Derecho necesario. En definitiva, la prueba documental y la testifical son esencialmente distintas y no es dable acudir a una para eludir la práctica de la otra. Y un documento puede nacer como consecuencia de una pluralidad de causas lícitas distintas, pero no puede obedecer a la causa ilícita consistente en eludir un medio de prueba personal”.

9. Y desde un punto de vista jurídico-sustantivo, se trata de un documento testimonial. Los documentos dispositivos son los que contienen declaraciones de voluntad, aptas para engendrar relaciones jurídicas: es un documento que contiene una o varias declaraciones efectuadas con la finalidad de producir efectos jurídicos, determinando el nacimiento, modificación o extinción de una relación jurídica. Por su parte, los documentos testimoniales son los que contienen declaraciones de hechos que no son declaraciones de voluntad, es decir, declaraciones de verdad: declaraciones de conocimiento. No se emplea el término “testimonial” en un sentido procesal. No se está sugiriendo que se trate de una prueba testifical evacuada fuera del proceso. Se utiliza el término “documento testimonial” como expresivo de que en estos documentos sus autores no crean, modifican ni extinguen una obligación, sino que se limitan a recoger por escrito una declaración de verdad.

10. El citado medio de prueba es un documento testimonial: contiene una declaración de verdad, no de voluntad. Su particularidad radica en que está suscrito por dos personas: un consejero del Real Zaragoza y el secretario general de esta entidad. Como regla general, en el documento de tercero habrá que ponderar su



credibilidad subjetiva y objetiva, mientras que en el documento de parte la eficacia probatoria estará en función de que, en atención a las circunstancias en que se produjo, de la declaración documentada se derive un reconocimiento de hechos en perjuicio del declarante.

Aun cuando salvemos la objeción de su naturaleza como prueba personal documentada, forzoso es concluir que su valor sería el de una mera manifestación del consejero y secretario de una parte procesal efectuada por escrito inmediatamente antes del juicio oral (en la misma fecha) y aportado a este, sin explicar las fuentes de conocimiento, la cual no demuestra la certeza de las declaraciones de verdad contenidas en ella, lo que impide atribuirle eficacia probatoria.

11. Es cierto que se han aportado contratos de prestación de servicios con varias contratistas. Pero no existe un medio probatorio acreditativo del coste total de todas estas contratas y del coste que tenían estas áreas antes de ser externalizadas. No ofrece duda la gravedad de la situación económica del Real Zaragoza, SAD. Pero ello no justifica cualquier medida extintiva que quiera tomar. Es necesario que se acredite que la supresión de puestos de trabajo es una medida apropiada para hacer frente a dicha situación. Es decir, que la externalización contribuirá a mejorar su situación económica, lo que exige que el coste de los servicios externalizados sea menor que el que tenían antes de la descentralización productiva. Y al no haberlo probado, forzoso es concluir que el empresario no ha acreditado la concurrencia de la causa legal indicada en la comunicación extintiva. Por todo ello, esta Sala debe concluir que no se ha acreditado la concurrencia de causas económicas que justifiquen el despido colectivo de estos 183 trabajadores, sustituidos por una pluralidad de empresas contratistas.

12. Es importante reseñar que en la quinta reunión del periodo de consultas, celebrada el 22 de octubre de 2014, cuando la representación de los trabajadores preguntó por otras alternativas de ahorro de costes sin externalizar, la representación de la empresa contestó que “la externalización no solo se basa en la reducción de costes sino en la necesidad de centrar los esfuerzos en el ámbito estrictamente deportivo, evitando la problemática y costes de gestión de personal”. Y en la sexta reunión del periodo de consultas, que tuvo lugar el 29 de octubre de 2014, la

representación de la empresa reiteró que la externalización era “una decisión no solo económica y de reducción de costes sino de gestión”.

Por tanto, cuando los trabajadores realizaron propuestas de ajustes de plantilla y bajada de salarios que disminuyeran el coste económico de estos servicios sin necesidad de externalizar, la empresa las rechazó de plano, haciendo hincapié en que su pretensión era centrarse en los aspectos deportivos, soslayando la gestión de las áreas no deportivas, que no eran esenciales. Ello evidencia que detrás de la decisión empresarial de despedir colectivamente se encuentran razones subjetivas predominantemente organizativas, no económicas. Por eso la empresa rechazó de plano alternativas propuestas por los trabajadores que evitaban la externalización, incluyendo ajustes de plantilla y bajadas de salario, las cuales hubieran permitido alcanzar un ahorro económico importante.

B) Causas organizativas

13. La mejor doctrina científica explica que la externalización es únicamente el instrumento mediante el cual la empresa cubre una serie de necesidades de servicio o producción que antes realizaba con medios propios. Pero por sí misma no es causa organizativa que justifique el despido colectivo puesto que se produce fuera de los márgenes internos de la empresa. Es decir, la pretensión de la empresa de sustituir trabajadores por contratas externas no constituye por sí misma una causa que justifique el despido. Para que así sea, la descentralización productiva debe estar sustentada en una causa económica, técnica, organizativa o de producción que justifique el despido.

14. En la presente litis la parte demandada no ha aportado ningún medio de prueba que acredite ni la problemática organizativa existente en el club que según ella justifica la externalización de varias áreas no deportivas, ni la mejora organizativa que supone esta. Es cierto que el Real Zaragoza, SAD se encuentra en una situación muy difícil que convierte en una necesidad el ascenso a primera división. Pero no se ha probado que los trabajadores de las áreas no deportivas supongan una dificultad para el buen funcionamiento del club que justifique su despido y su sustitución por contratas. Lo que subyace en este despido colectivo es la consideración de que estos trabajadores suponen una carga para el club que dificulta su ascenso a primera división, lo que no se ha probado. Se trata de un club que durante más de 80 años de historia ha prestado estos servicios con sus propios empleados. Es cierto que en la

actualidad sufre graves problemas de supervivencia. Pero estos problemas son económicos. El Real Zaragoza ha competido en segunda ocasión en numerosas ocasiones a lo largo de su historia. La diferencia entre la situación actual del Real Zaragoza y la de anteriores descensos a segunda división de este club, en las que su supervivencia no estaba en peligro, así como respecto de otros clubes con estructuras muy grandes que actualmente también compiten en segunda división sin que su supervivencia esté amenazada, radica en la deuda que el Real Zaragoza, SAD tiene en la actualidad.

Esta Sala no puede presumir que sustituir 183 trabajadores por varias contrataciones supone por sí mismo una mejora en la gestión del club que le ayudará a retornar a primera división. Llegar a dicha conclusión hubiera exigido una actividad probatoria que no se ha realizado. Se trata de un empleador con características peculiares. La mayoría de los trabajadores despedidos solo prestan servicios en los partidos de fútbol disputados en La Romareda, con una retribución muy baja. Y la empresa demandada no ha acreditado cuáles son las dificultades organizativas que pretende superar mediante su despido colectivo, por lo que esta Sala no puede sino concluir que no se ha acreditado la concurrencia de causas organizativas justificativas del despido colectivo.

En atención a lo expuesto,

FALLO

Desestimamos la excepción de falta de legitimación pasiva alegada por la Fundación Zaragoza 2032, estimando la pretensión principal de la demanda formulada por el comité de empresa del Real Zaragoza, SAD contra esta mercantil, la Fundación Real Zaragoza y la Fundación Zaragoza 2032, estimando la solicitud de que se declare la nulidad del despido colectivo realizado por el Real Zaragoza, SAD, declarando el derecho de los trabajadores afectados a la reincorporación a su puesto de trabajo, condenando solidariamente al Real Zaragoza, SAD y a la Fundación Real Zaragoza a estar y pasar por esta declaración y absolviendo a la Fundación Zaragoza 2032. Sin costas.

Notifíquese esta resolución a las partes con la advertencia de que:

- Contra esta resolución cabe recurso ordinario de casación ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, que deberá prepararse en el plazo de los cinco días siguientes a la notificación de esta sentencia, bien mediante manifestación de las partes o de su Abogado o representante, al hacerle la notificación de la presente, de su propósito de entablarlo, o por comparecencia o por escrito de las partes o de su Abogado o representante, dentro del mismo plazo, ante esta Sala.

- En el caso de que quien pretendiera recurrir no tuviera la condición de trabajador o beneficiario del régimen público de Seguridad Social, no gozase del beneficio de justicia gratuita o no estuviera exento de la consignación o aseguramiento, deberá, al momento de preparar el recurso y en el plazo de cinco días señalado, consignar la cantidad objeto de condena o formalizar aval bancario por esa cantidad en el que se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista; y que al momento de formalizar el recurso de casación, deberá acompañar resguardo acreditativo de haber depositado la cantidad de 600 euros, en la cuenta de este órgano judicial abierta en el Banco Español de Crédito (Banesto), debiendo hacer constar en el campo "observaciones" la indicación de "depósito para la interposición de recurso de casación".

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

