Roj: SAN 3928/2015 - ECLI:ES:AN:2015:3928
Id Cendoj: 28079240012015100179
Órgano: Audiencia Nacional. Sala de lo Social
Sede: Madrid
Sección: 1
Nº de Recurso: 30/2014
Nº de Resolución: 165/2015
Procedimiento: DEMANDA
Ponente: RAFAEL ANTONIO LOPEZ PARADA
Tipo de Resolución: Sentencia

AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

MADRID

SENTENCIA: 00165/2015

A U D I E N C I A N A C I O N A L

Sala de lo Social

Secretaría de Dª. MARTA JAUREGUIZAR SERRANO

SENTENCIA Nº: 165/2015

Fecha de Juicio: 7/4/2014

Fecha Sentencia: 14/10/2015

Fecha Auto Aclaración:

Núm. Procedimiento: **30/2014**

Tipo de Procedimiento: DEMANDA

Procedim. Acumulados:

Materia: CONFLICTO COLECTIVO

Ponente Ilmo. Sr.:D. RAFAEL ANTONIO LÓPEZ PARADA

Índice de Sentencias:

Contenido Sentencia:

Demandante: FEDERACION DE SERVICIOS PRIVADOS DE CC.OO; CTE. DE EMPRESA (TYCO INTEGRATED SECURITY SL)

Codemandante:

Demandado:

Codemandado: TYCO INTEGRATED SECURITY SL; TYCO INTEGRATED FIRE & SECURITY CORPORATION SERVICIOS SA.

Resolución de la Sentencia: ESTIMATORIA PARCIAL

Breve Resumen de la Sentencia : Conflicto colectivo relativo a las empresas Tyco Integrated Security S.L. *y Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios S.A., dedicadas a la instalación de alarmas y dispositivos de seguridad. Cuando un trabajador no tiene un centro de trabajo fijo, sino que ha de desplazarse cada día a los diferentes lugares que le indica la empresa para atender a los clientes de ese día, el tiempo de desplazamiento desde el domicilio al lugar del primer cliente y desde el lugar del último cliente al domicilio se considera tiempo de trabajo, conforme a la sentencia dictada por el TJUE en la cuestión prejudicial elevada por la Sala en este procedimiento. Para que no exista confusión patrimonial entre empresas vinculadas,*

FONDO DOCUMENTAL • CENDOJ

determinante de la existencia de grupo de sociedades a efectos laborales, es preciso que los costes de los elementos organizativos y de producción comunes se imputen a cada una de las empresas según el uso que hacen de los mismos cada una y que todas esas transacciones se contabilicen a precios de mercado como si las empresas operasen en condiciones de competencia. Se declara la existencia de grupo de empresas laboral porque las empresas tienen en común toda la estructura directiva y administrativa, sin haber acreditado cómo hacen la imputación de sus costes y que las transacciones se contabilizan a precios de mercado, correspondiendo a las empresas la carga de la prueba en razón de su disponibilidad probatoria. El trabajador tiene derecho a cumplir con la legalidad en el ejercicio de sus funciones laborales, sin que se le pueda exigir el incumplimiento de normas vigentes del que se le puede derivar responsabilidad, en este caso en relación con la cumplimentación de los documentos acreditativos de las revisiones reglamentarias de las alarmas y dispositivos de seguridad, pero no se ha acreditado que la empresa exija un incumplimiento normativo y lo que se pide en este punto carece de base jurídica.

S E N T E N C I A Nº: 165/15

Ilmo. Sr. Presidente:

D. Ricardo Bodas Martín

Ilmos. Sres. Magistrados:

D. Francisco José Navarro Sanchis

D. RAFAEL ANTONIO LÓPEZ PARADA

Madrid, a 14 de Octubre de dos mil quince.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional compuesta por los Sres. Magistrados citados al margen y

EN NOMBRE DEL REY

Ha dictado la siguiente

SENTENCIA

En el procedimiento **30/2014** seguido por demanda de la Federación de Servicios Privados de CC.OO contra Tyco Integrated Security S.L. y Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios S.A sobre conflicto colectivo. Ha sido Ponente el Ilmo. Sr. D. RAFAEL ANTONIO LÓPEZ PARADA.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.- Según consta en autos, el día 5 de febrero de 2014 se presentó demanda por la Federación de Servicios Privados de CC.OO. contra Tyco Integrated Security S.L. y Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios S.A sobre conflicto colectivo.

Segundo.- La Sala, previa subsanación requerida, acordó el registro de la demanda y designó ponente, con cuyo resultado se señaló el día 7 de abril de 2014 para los actos de intento de conciliación y, en su caso, juicio.

Tercero.- Llegado el día y la hora señalados tuvo lugar la celebración del acto del juicio, previo intento fallido de avenencia, y en el que se practicaron las pruebas con el resultado que aparece recogido en el acta levantada al efecto.

Cuarto . - La parte demandante se ratificó en su demanda, exponiendo el representante procesal de la misma los motivos que fundaban su pretensión. Se opusieron a la estimación de dichas pretensiones las partes demandadas, por los motivos que igualmente argumentaron. Todo ello en los términos que resultan del acta del juicio y de la grabación de la vista oral.

Quinto . - De conformidad con lo dispuesto en el artículo 267 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea , tras la celebración del acto del juicio y previo trámite de alegaciones por las partes, se dictó auto elevando la siguiente cuestión prejudicial al Tribunal de Justicia de la Unión Europea:

"¿Debe interpretarse el artículo 2 de la Directiva 2003/88/CE en el sentido de que el tiempo invertido en el desplazamiento al inicio y al final de la jornada realizado por un trabajador que no tiene adscrito un centro de trabajo fijo, sino que ha desplazarse cada día desde su domicilio al centro de un cliente de la empresa, diferente cada día, y volver a su domicilio desde el centro de otro cliente a su vez diferente (sobre una ruta o listado que le es fijado por la empresa el día anterior), situados siempre dentro de una zona geográfica más o menos amplia, en las condiciones del litigio principal explicitada en los fundamentos de esta cuestión,

constituye "tiempo de trabajo" según la definición de ese concepto dada en el indicado artículo de la Directiva o, por el contrario, ha de considerarse como "periodo de descanso"?".

Sexto . - El Tribunal de Justicia de la Unión Europea dictó sentencia el 10 de septiembre de 2015 en el asunto C-266/14 , con el siguiente fallo:

"El artículo 2, punto 1, de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003 , relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, debe interpretarse en el sentido de que, en circunstancias como las controvertidas en el litigio principal, en las que los trabajadores carecen de centro de trabajo fijo o habitual, el tiempo de desplazamiento que dichos trabajadores dedican a los desplazamientos diarios entre su domicilio y los centros del primer y del último cliente que les asigna su empresario constituye «tiempo de trabajo», en el sentido de dicha disposición".

Dicha sentencia ha sido notificada a la Sala por la Secretaría del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

Séptimo . - De conformidad con lo dispuesto en el artículo 85.6 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre , se precisa que los hechos controvertidos y conformes fueron los siguientes:

-Hace un mes que el Comité de la segunda empresa planteó un conflicto colectivo ante los Juzgados de lo Social de Madrid.

-No concurre grupo laboral de empresas.

-Se niega que los trabajadores trabajen indistintamente en ambas empresas, cada empresa realiza distinta actividad y coloca productos distintos en el mercado.

-Ambas empresas han subcontratados a algún trabajador, lo que supone un 5% o 6% de servicios y los refacturan.

-Hasta 2010 había más centros de trabajo, que se suprimen y por ello se modifica el comienzo de la jornada.

-Los trabajadores acuden una vez a la semana o al mes a recoger material al centro de mensajeria.

-El 90% de las provincias tienen técnico.

-El vehículo se usa profesionalmente y privadamente.

-Hay laudos arbitrales en que se descarta la existencia de más centros de trabajo.

HECHOS PACIFICOS:

-Los miembros del comité de la primera empresa fueron elegidos por todos los trabajadores de la empresa que están adscritos al centro de Madrid aunque desplazados.

-Sólo hay un centro de trabajo, el de Madrid.

-En 2012 se modifica el sistema de guardias.

-Nunca se levanto acta de infracción por la Inspección de Trabajo.

Resultando y así se declaran, los siguientes

HECHOS PROBADOS

PRIMERO .- Tyco Integrated Security S.L., anteriormente denominada ADT España Servicios de Seguridad S.L., es una empresa de instalación y mantenimiento de sistemas de seguridad, dedicándose esencialmente a instalar y mantener sistemas de detección de intrusión.

Tiene 223 trabajadores en alta en enero de 2014, todos adscritos a un código de cuenta de cotización de Madrid.

SEGUNDO .- Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios S.A. anteriormente denominada Sensormatic S.A., es una empresa de instalación y mantenimiento de sistemas de seguridad, dedicándose esencialmente a instalar y mantener sistemas anti-hurto en comercios.

Tiene 184 trabajadores en alta en enero de 2014, todos adscritos a un código de cuenta de cotización de Madrid.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ

La estructura directiva de esta empresa, que opera desde Madrid, desde el Director General, directores de retail, high security, marketing, técnica, OPEX, finanzas, IT, legal y recursos humanos es desempeñada por quienes asumen esas mismas funciones en Tyco Integrated Security S.L. En los niveles inferiores administrativos ocurre lo mismo, de manera que la estructura directiva, administrativa y de gestión de Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios S.A. está desempeñada por quienes ejercen iguales responsabilidades en Tyco Integrated Security S.L. Se da por reproducido a este respecto el documento obrante en el descriptor 31. El calendario laboral y horarios de ambas empresas es común y está unificado para ambas. Para justificar la subcontratación de toda la dirección y administración de una empresa por otra existen contratos cruzados de 1 de mayo de 2002 entre ambas que dan amparo a dicha prestación. Como contraprestación Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios S.A. se compromete a abonar a Tyco Integrated Security S.L. la cantidad de 22.815 euros, IVA no incluido y en virtud de otro contrato. Tyco Integrated Security S.L. se compromete a abonar a Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios S.A, 1.437.052 euros mas IVA.

El domicilio fiscal de esta empresa está situado en el mismo lugar que el domicilio fiscal de Tyco Integrated Security S.L.

Los trabajadores prestan como regla general sus servicios para la actividad de la propia empresa en la que están dados de alta, si bien alrededor de un 5% ó 6% de los servicios de los trabajadores de una empresa se prestan para la otra y viceversa, según las necesidades de mano de obra. Estos servicios se contabilizan en las cuentas de cada sociedad como operaciones vinculadas.

TERCERO.- Los trabajadores técnicos de ambas empresas demandadas, en número aproximado de 75 de cada una de ellas, prestan servicios en gran parte de las provincias de España, distintas a Madrid, adscrito funcionalmente cada uno de ellos a una provincia o zona territorial. En el año 2011 se procedió al cierre de las oficinas que la empresa tenía abiertas en las diferentes provincias, adscribiendo a todos los trabajadores orgánicamente a las oficinas centrales de Madrid a efectos administrativos, figurando dichas oficinas como centro de trabajo de todos y habiéndose celebrado elecciones a comité de empresa conjuntamente para todos ellos.

CUARTO.- Los trabajadores técnicos de estas empresas se dedican a la instalación y mantenimiento de los aparatos de seguridad en domicilios y establecimientos industriales y comerciales sitos en la zona territorial a la que están adscritos, que comprende la totalidad o parte de la provincia donde trabajan y en ocasiones varias provincias.

QUINTO.- Estos trabajadores tienen a su disposición un vehículo de la empresa con el que se desplazan diariamente desde su domicilio a los centros donde han de realizar las tareas de instalación o mantenimiento de los aparatos de seguridad y con el que vuelven a su domicilio al terminar su jornada. Dichos desplazamientos son de distancia y duración muy diversa, siendo superiores en algunas ocasiones a 100 kilómetros y en algún caso (descriptor 45) llega a las tres horas de tiempo de desplazamiento desde el domicilio. La política de empresa en materia de vehículos resulta del descriptor 43, admitido por ambas partes y que se da por reproducido. El vehículo es entregado por la empresa, si bien se admite su uso particular. El carburante se paga con una tarjeta de la empresa, estando en este caso prohibido utilizar carburante pagado por esta vía para desplazamientos particulares.

SEXTO.- Estos trabajadores además han de desplazarse una o varias veces a la semana a las oficinas de una agencia logística de transporte cercana a su domicilio para recoger los aparatos, piezas y material que les envía la empresa desde Madrid y que necesitan para hacer sus instalaciones y reparaciones.

SÉPTIMO.- Estos trabajadores, para realizar sus funciones, disponen actualmente de un aparato de marca Blackberry con el que se comunican electrónicamente a distancia con la empresa en Madrid. En dicho aparato están instaladas aplicaciones de gestión de su empresa. Mediante una de ellas reciben, el día anterior, la hoja de ruta diaria de los distintos clientes a los que deben visitar en cada jornada (dentro de su zona territorial), con los horarios en que deben presentarse ante el cliente. Dicha hoja de ruta es elaborada en las oficinas de Madrid y remitida por vía electrónica a la aplicación instalada en la Blackberry corporativa. Además mediante una aplicación en el mismo aparato rellenan los datos de la incidencia del cliente al que atienden y las operaciones que han realizado, lo que transmiten a la empresa, en cuya base de datos central quedan registrados los datos.

OCTAVO.- El día 10 de julio de 2013 se presentó denuncia ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Madrid denunciando la situación de jornada de la empresa. Ante la intervención de la Inspección la empresa aclaró en septiembre de 2013 que la jornada de los técnicos era de 9 a 18 horas, con una hora de

descanso para comer, pero que dentro de la misma no se computaba el desplazamiento desde el domicilio al primer servicio del trabajador, ni el desplazamiento desde el último servicio al domicilio del trabajador.

NOVENO.- Los empleados de Tyco Integrated Security S.L. actualmente sólo elaboran partes de sus trabajos por escrito en el caso de instalaciones que, por su actividad, exigen un mayor nivel de seguridad, con la intención de cumplir las exigencias de las normas reguladoras del sector de seguridad privada. Anteriormente lo hacían en todos los casos, mientras que ahora en los demás supuestos los datos se anotan en la Blackberry y se transmiten a la base de datos de la empresa.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO .- De conformidad con lo dispuesto en los artículos 9.5 y 67 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial , en relación con lo establecido en el artículo 8 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre , compete el conocimiento del proceso a la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.

SEGUNDO.- De conformidad con lo prevenido en el artículo 97.2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre , se expresa que los hechos declarados probados se han deducido de las pruebas siguientes:

El ordinal primero no es controvertido. El cambio de denominación social resulta del descriptor 47. Los trabajadores de alta y datos de cotización del descriptor 29.

El ordinal segundo no es controvertido en cuanto a la empresa y su actividad. Lo restante resulta de los siguientes documentos: Los trabajadores de alta y datos de cotización del descriptor 29. La estructura directiva de las empresas del descriptor 31 y los contratos justificativos de las prestaciones de servicios cruzadas (esto es, del hecho de compartir toda la estructura directiva y administrativa), donde se pactan los abonos económicos en descriptor 36. El domicilio fiscal de ambas empresas del descriptor 33. Lo relativo al calendario laboral y horarios del descriptor 39. La prestación de un 5%-6% de servicios de los trabajadores de la empresa para la otra fue reconocida por las demandadas en el acto del juicio, resultando acreditada dicha prestación de servicios de trabajadores de una empresa para la otra por los documentos de los descriptores 51 a 55. La contabilización como operaciones vinculadas resulta del descriptor 34.

El contenido de los ordinales tercero a séptimo no es controvertido sustancialmente y además aparece ratificado por las declaraciones testificales. Las discrepancias sobre la frecuencia con la que ha de acudirse a recoger material a las instalaciones de un operador logístico se dan por probadas a partir de la testifical practicada.

El ordinal octavo de los documentos obrantes en los descriptores 40 a 42.

El ordinal noveno resulta de la testifical practicada.

No se considera acreditada la presentación de demanda alguna en los Juzgados de lo Social de Madrid por cuanto no es hecho conforme y no se presenta prueba alguna de dicho extremo por quien lo alega.

TERCERO .- Se alega por la empresa la excepción procesal de inadecuación de procedimiento por cuanto sostiene que estamos ante un conflicto de intereses y no de interpretación, que no puede ser resuelto por una sentencia judicial, dado que trataría de crear una nueva norma. Tal alegación ha de rechazarse puesto que el conflicto versa sobre la interpretación del concepto de jornada y tiempo de trabajo a efectos de la aplicación al caso de las normas jurídicas contenidas en los artículos 34 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores . No se trata por tanto de crear norma alguna, sino de decidir sobre la aplicación de las normas vigentes al caso sometido a la consideración de la Sala.

CUARTO .- Se alega igualmente por las empresas demandadas la excepción procesal de incompetencia de esta Sala, por cuanto si todos los trabajadores aparecen adscritos al centro de Madrid, se dice que la competencia para enjuiciar el presente litigio correspondería a los órganos judiciales sociales de dicha Comunidad y no a la Audiencia Nacional. También esta excepción ha de ser rechazada, porque la adscripción al centro de Madrid se refiere única y exclusivamente a los efectos de gestión por parte de los servicios administrativos de la empresa, pero consta acreditado que el lugar de prestación de los servicios de los diferentes trabajadores corresponde a muy diversas provincias y zonas del territorio español, situadas en diferentes Comunidades Autónomas, por lo que la competencia para conocer del conflicto colectivo en instancia, corresponde, conforme a los artículos 67 de la Ley Orgánica del Poder Judicial y 8 de la Ley de la Jurisdicción Social, a esta Sala de lo Social de la Audiencia Nacional. No corresponde aquí valorar jurídicamente la corrección de que las altas de trabajadores en la Seguridad Social se cursen todas en códigos de cuenta de cotización de la Comunidad de Madrid, con independencia del lugar de prestación de servicios. Incluso si tal actuación fuese correcta jurídicamente, ello no incidiría en la competencia de la Sala, puesto que

lo determinante a efectos de la competencia territorial de los órganos jurisdiccionales sociales es el lugar de prestación de servicios, no el código de cuenta de cotización de la Seguridad Social.

QUINTO . - El primer punto del suplico de la demanda es que se declare el derecho de los trabajadores afectados por el conflicto colectivo a que el tiempo invertido en el desplazamiento desde su domicilio al primer cliente y el tiempo invertido desde el lugar físico del último cliente diario hasta su domicilio se compute como tiempo de trabajo de cada jornada diaria.

El artículo 34.5 del Estatuto de los Trabajadores establece que "el tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo". El problema es situar el puesto de trabajo cuando estamos ante trabajos itinerantes que exigen el desplazamiento a los lugares donde se reclaman los servicios por los clientes de la empresa, como ocurre en este caso. Si existiera un puesto de trabajo fijo sito en una oficina, local o taller, la llegada al mismo, aunque solamente tuviera por objeto la recogida del vehículo o del material de trabajo, constituiría el inicio de la jornada y la salida del mismo, tras volver del último desplazamiento, el final de ésta. No habría duda de que desde ese inicio y hasta el final los desplazamientos que hubiera de realizar el trabajador (independientemente de la titularidad del vehículo) serían computables como jornada de trabajo, no siendo aplicables aquí las peculiaridades del sector de transportes. Pero cuando el desplazamiento se inicia desde el domicilio y termina en el mismo, el concepto de puesto de trabajo puede comprender el medio de transporte utilizado para realizar los distintos desplazamientos, incluso si ese medio de transporte es público o propio del trabajador.

Para resolver esa cuestión hemos de valernos de la normativa de prevención de riesgos laborales y, en concreto, de la Directiva 2003/88/CE, cuyo artículo 2 nos dice que tiempo de trabajo es "todo período durante el cual el trabajador permanezca en el trabajo, a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o de sus funciones, de conformidad con las legislaciones y/o prácticas nacionales". La definición de periodo de descanso se hace de forma negativa, como "todo período que no sea tiempo de trabajo".

Podría sostenerse que dicha Directiva europea no es de aplicación en materia laboral, por cuanto es normativa exclusivamente preventiva, dado que esa es la finalidad y objeto de la Directiva 2003/88/CE y lo que justifica la propia atribución de la competencia normativa en esta materia por la Unión Europea (sentencia del Tribunal de Justicia de la Comunidades Europeas de 12 noviembre 1996 en el asunto C-84/1994 -Reino Unido contra el Consejo). Pero en el caso español la incorporación de dicha Directiva (o, para ser precisos, de su texto anterior contenido en la Directiva 93/104/CE), no se hizo por una norma específicamente preventiva, sino que se integró en el Estatuto de los Trabajadores, especialmente por la Ley 11/1994 y así la materia laboral relativa al tiempo de trabajo sigue integrada en España dentro de una regulación unitaria en el seno del Estatuto de los Trabajadores. Su norma de desarrollo, específicamente laboral, es el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, que expresamente se dictó en virtud de la autorización conferida al Gobierno por el apartado 7 del artículo 34 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores .

Dejando aparte los problemas que esta solución legislativa plantea en relación con personal no laboral al servicio de las Administraciones Públicas no sujetos al Estatuto de los Trabajadores pero sí a la regulación de la Directiva, lo cierto es que, en relación con los trabajadores sujetos al Estatuto de los Trabajadores, implica que las normas de jornada del mismo han de ser interpretadas en consonancia con la Directiva 2003/88/CE, que extiende así sus efectos en el ordenamiento jurídico español fuera del ámbito estricto de la prevención de riesgos laborales a toda la materia laboral. De ahí que el concepto de "tiempo de trabajo" de la Directiva haya de aplicarse también, por decisión del legislador, a las materias no estrictamente preventivas.

Tomando en consideración lo anterior, hay que recordar que el Tribunal de Justicia de la Unión Europea se ha declarado competente para pronunciarse sobre cuestiones prejudiciales relativas a disposiciones del Derecho de la Unión en supuestos en los que los hechos del procedimiento principal se situaban fuera del ámbito de aplicación directa del Derecho de la Unión, siempre que dichas disposiciones hubieran sido declaradas aplicables por el Derecho nacional, al atenerse, para resolver una situación puramente interna, a las soluciones adoptadas por el Derecho de la Unión. Efectivamente, es jurisprudencia reiterada que en tales supuestos existe un interés manifiesto de la Unión en que, con el fin de evitar futuras divergencias de interpretación, las disposiciones o los conceptos tomados del Derecho de la Unión reciban una interpretación uniforme, cualesquiera que sean las condiciones en que tengan que aplicarse (sentencias de 14 de marzo de 2013 en el asunto C 32/11 , asunto Allianz Hungária Biztosító y otros; y de 4 de diciembre de 2014 en el asunto C 413/13 , FNV Kunsten Informatie en Media). Por tanto, en la medida en que la legislación laboral española aplica el mismo concepto de tiempo de trabajo que se aplica en materia de prevención, siendo éste el que deriva de la incorporación de las Directivas 93/104/CE y 2003/88/CE, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea tenía competencia para resolver mediante cuestión prejudicial la interpretación de dicho concepto.

En base a todo lo anterior, esta Sala interrogó al Tribunal de Justicia sobre si el artículo 2 de la Directiva 2003/88/CE debe interprestarse en el sentido de que el tiempo invertido en el desplazamiento al inicio y al final de la jornada realizado por un trabajador que no tiene adscrito un centro de trabajo fijo, sino que ha desplazarse cada día desde su domicilio al centro de un cliente de la empresa, diferente cada día, y volver a su domicilio desde el centro de otro cliente a su vez diferente (sobre una ruta o listado que le es fijado por la empresa el día anterior), situados siempre dentro de una zona geográfica más o menos amplia, en las condiciones del presente litigio que constan como hechos probados, constituye "tiempo de trabajo" según la definición de ese concepto dada en el indicado artículo de la Directiva o, por el contrario, ha de considerarse como "periodo de descanso. El Tribunal de Justicia de la Unión Europea dictó sentencia el 10 de septiembre de 2015 en el asunto C-266/14 , con el siguiente fallo:

"El artículo 2, punto 1, de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003 , relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, debe interpretarse en el sentido de que, en circunstancias como las controvertidas en el litigio principal, en las que los trabajadores carecen de centro de trabajo fijo o habitual, el tiempo de desplazamiento que dichos trabajadores dedican a los desplazamientos diarios entre su domicilio y los centros del primer y del último cliente que les asigna su empresario constituye «tiempo de trabajo», en el sentido de dicha disposición".

Vista la respuesta del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de naturaleza vinculante, esta Sala ha de acomodar la interpretación de la legislación laboral española a la misma y, en consecuencia, debe declarar que el tiempo invertido por los trabajadores de la empresa afectados por este conflicto colectivo en el desplazamiento desde su domicilio al primer cliente y el tiempo invertido desde el lugar físico del último cliente diario hasta su domicilio se compute como tiempo de trabajo de cada jornada diaria, según lo pedido en el suplico de la demanda por la parte actora, remitiéndonos por lo demás a la fundamentación de la indicada sentencia del Tribunal de Justicia en cuanto a la interpretación de la Directiva 2003/88 /CE.

SEXTO . - El segundo punto del suplico de la demanda es que se declare la existencia de grupo laboral de empresas o empresa unitaria entre las codemandadas.

En relación con el concepto de grupo de empresas en el ámbito laboral se han venido a sustanciar dos teorías contrapuestas, las que podríamos denominar como "teoría de la cotitularidad" y "teoría del fraude".

La teoría de la cotitularidad se fundamenta en los siguientes argumentos:

a) La adscripción del trabajador en virtud de su contrato de trabajo no se refiere a una concreta persona, física o jurídica, sino a una empresa, de manera que la relación del trabajador se entabla con quien realmente sea titular de esa empresa. Ello constituye un principio común e insoslayable del Derecho Comunitario a partir de la Directiva 77/187/CEE, hoy sustituida por la Directiva 2001/23/CE del Consejo, de 12 de marzo de 2001, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad, incorporada en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores . Lo que explica el mantenimiento de los contratos de trabajo en los supuestos de transmisión de unidades productivas (o conjuntos de unidades productivas) es que la vinculación del contrato a la unidad productiva se impone sobre la vinculación a la persona del titular de la misma. La realidad productiva es más fuerte jurídicamente que la tradicional manifestación individual del titular del contrato de trabajo por parte empresarial.

b) El concepto jurídico de empresa debe adaptarse a su realidad económica material, porque el Derecho ha de partir de la realidad social, aún cuando aspire a transformarla de acuerdo con valores de justicia. Por tanto el primer deber de un jurista es reconocer los hechos de la realidad como son, para después aplicar la norma sobre los mismos, en lugar de partir de hechos distorsionados por una indebida anticipación de la norma que se trata de aplicar. Y así, como se ha hecho en el Derecho de la Competencia, hay que reconocer como empresa la que lo es en el mundo económico y actúa como tal, más allá de su formalización puramente escrituraria y su parcelación en diversas sociedades de capital, cuya creación jurídica, aún sin sustrato, resulta hoy en día de una facilidad extrema;

c) La empresa, entendida en su sentido real y material como conjunto organizado de bienes con sustantividad propia, esto es, como una cosa compleja, que excede el valor por separado de sus componentes gracias a su organización productiva y su imagen de mercado, es un objeto jurídico que puede ser propiedad de uno o de varios sujetos. La posibilidad de que varios sujetos, personas físicas o jurídicas, sean cotitulares de un bien, un derecho o una relación jurídica no ofrece duda alguna y así en un contrato de trabajo puede existir una pluralidad de sujetos en la posición jurídica de cada una de las partes. La pluralidad es posible incluso, aunque de forma excepcional, en la posición jurídica del trabajador (contrato de grupo del artículo 10.2

del Estatuto de los Trabajadores) y se contempla expresamente en la posición de empresario en el artículo 1.2 bajo la expresión, no completamente correcta, de "comunidad de bienes", que corresponde a una determinada figura de la cotitularidad en la propiedad y otros derechos reales (artículos 392 y siguientes del Código Civil).

d) Para que exista una cotitularidad en la posición jurídica de empresario dentro del contrato de trabajo no es preciso que ésta sea expresamente reconocida por todos los cotitulares, puesto que ha de primar siempre, frente a la mera apariencia y frente al nomen iuris elegido por las partes, la aplicación de la norma jurídica que corresponde a la realidad probada del negocio.

e) No parece lógico que por aplicación del artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores se imponga a la empresa principal la responsabilidad solidaria por los salarios y cotizaciones de la empresa a la que contrata para ejecutar una obra o servicio y, sin embargo, cuando la relación es tan estrecha que, además de a la organización productiva, alcanza al propio capital y el substrato personal de las sociedades, tal responsabilidad no sea exigible.

La tesis del fraude se fundamenta, por el contrario, en los siguientes argumentos:

a) Las sociedades y demás personas jurídicas son creaciones del Derecho perfectamente lícitas y, cuando se establece su responsabilidad limitada, ello no es contrario a Derecho, sino conforme a lo previsto en las normas, siendo el instrumento para desarrollar inversiones sin arriesgar ilimitadamente el patrimonio de los socios, requisito ineludible para la viabilidad de la economía de mercado;

b) La colaboración entre sociedades es perfectamente legítima, si bien debe someterse a los cauces establecidos en la Ley y formalizarse con arreglo a los mismos. Cuando así se hace, dicha colaboración no convierte a los trabajadores de una empresa en empleados de la otra empresa, salvo que pasen a prestar servicios para esa segunda empresa de manera indiferenciada. No existe asimetría entre la protección de los trabajadores y la protección de la seguridad jurídica del tráfico mercantil, porque el prestamismo de plantilla entre empresas del grupo es tan ilícito como si se produjese con empresas terceras y precisamente tiene como una de sus consecuencias la determinación de la existencia de grupo laboral, que no es sino la sanción de una ilicitud y no una forma normalizada de cooperación interempresarial;

c) La existencia de los grupos de sociedades está prevista legalmente y conforme a la norma 21ª de la II parte del Plan General de Contabilidad aprobado por Real Decreto 1514/2007, de 16 de noviembre, "las operaciones entre empresas del mismo grupo, con independencia del grado de vinculación entre las empresas del grupo participantes, se contabilizarán de acuerdo con las normas generales" y "en consecuencia, con carácter general, y sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado siguiente, los elementos objeto de la transacción se contabilizarán en el momento inicial por su valor razonable. En su caso, si el precio acordado en una operación difiriese de su valor razonable, la diferencia deberá registrarse atendiendo a la realidad económica de la operación. La valoración posterior se realizará de acuerdo con lo previsto en las correspondientes normas".

d) Significa esto que, si se cumplen las leyes, cada empresa tendrá su propia contabilidad separada, imputando a sus propias cuentas los costes con arreglo al valor razonable, igual que si se relacionase con otra empresa ajena al grupo y además tendrá su propia plantilla y actividad, aunque se desarrolle en cooperación con otra empresa del grupo.

e) Para imputar a una empresa la condición de empleador solidario por los trabajadores de otra es preciso que se produzca una situación ilícita, fraudulenta, de ruptura de los anteriores criterios de separación de plantillas y contable, que son obligatorios legalmente. Por ello fuera de los cauces legalmente establecidos de cotitularidad formal de la empresa no cabe pensar en un grupo de empresas laboral lícito.

Pues bien, tras sostener durante muchos años un criterio mixto, que declaraba la existencia de grupo laboral en base a criterios que unas veces eran de naturaleza fraudulenta y otros de mera cotitularidad, la jurisprudencia del Tribunal Supremo, a partir de las sentencias de 27 de mayo de 2013 (rec 78/2012); 25 de septiembre de 2013 (rec. 3/2013) y 19 de diciembre de 2013 (RCUD 37/2013), seguida de otras posteriores como las de 2 de junio de 2014 (RCUD 546/2013), 29 de diciembre de 2014 (rec. 83/2014), 28 de enero de 2015 (rec. 279/2014), 11 de febrero de 2015 (rec. 95/2014), 21 de mayo de 2015 (recursos 231/2014 y 257/2014) ó 16 de julio de 2015 (rec. 312/2014), ha optado con la teoría del fraude por mayoría de sus miembros, con expresión de discrepancia de la minoría en voto particular formulado a la sentencia de 25 de septiembre de 2013, rec. 3/2013 .

Sostiene en concreto la vigente doctrina jurisprudencial del Tribunal Supremo, en las sentencias que hemos indicado, que la existencia del grupo de sociedades laboral, que implica la responsabilidad solidaria

respecto de obligaciones contraídas por una de ellas con sus propios trabajadores, considerando a todos ellos como empleadores solidarios, no deriva del hecho de que dos o más empresas pertenezcan al mismo grupo en sentido mercantil, con arreglo al artículo 42 del Código de Comercio . Tampoco deriva de las relaciones mercantiles en el orden del capital, de manera que una persona pueda ser socio o administrador de varias empresas distintas. Las diferentes personas físicas y jurídicas tienen cada una en principio su ámbito de responsabilidad propio derivado de la personalidad reconocida por el Derecho, de la que no se puede hacer abstracción si no concurre causa justificativa para ello. Para estimar que existe un grupo de empresas laboral es preciso que concurra algún elemento de los siguientes:

1º) El funcionamiento unitario de las organizaciones de trabajo de dos o más empresas, manifestado en la prestación indistinta de trabajo de la totalidad o una parte de la plantilla. La confusión de plantilla significa una prestación de servicios indiferenciada para las distintas empresas del grupo, de forma que, o bien constituya una situación pura y simple de prestamismo laboral ilícito o bien, aunque pudiera tratarse de servicios lícitos no constitutivos de prestamismo, se lleve a cabo sin contabilizar adecuadamente dichas prestaciones como gastos e ingresos de cada una de ellas, puesto que en este segundo caso se estaría produciendo además una confusión patrimonial. Por otra parte, para que la prestación indiferenciada de servicios determine la existencia de grupo de empresas laboral es preciso que esté generalizada o afecte a un grupo significativo de trabajadores, desde el punto de vista cuantitativo o cualitativo, porque si solamente afecta a unos pocos trabajadores concretos y específicos lo que existirá es una solidaridad en la relación laboral de dichos concretos trabajadores, pero no grupo laboral en sentido estricto;

2º) La confusión patrimonial que implique la incorrecta contabilización de sus propios gastos, ingresos y demás conceptos contables por cada una de las sociedades o empresas a valor razonable o precio de mercado, lo que es exigible para determinar correctamente la información contable de cada una y además obligatoria desde el punto de vista de la legislación tributaria. No se considera que exista confusión patrimonial cuando las empresas pongan en común concretos servicios comunes o estructuras productivas determinadas, siempre que la repercusión de los ingresos y los gastos de las mismas sean correctamente imputados a la contabilidad de cada una de las sociedades. En todo caso la contabilización de las operaciones intragrupo debe hacerse arreglo a su valor razonable, tal y como exige la normativa contable y tributaria;

3º) La unidad de caja que implique promiscuidad en el uso de fondos, sin llevar una adecuada contabilización separada de dicho uso y sin cargar costes e intereses en función de los saldos acreedores y deudores de cada empresa con arreglo a su valor razonable, por lo que la existencia de un sistema de los llamados de "cash pooling" no es determinante por sí mismo de la existencia de grupo laboral si no implica confusión patrimonial, aunque se trate de una caja única, si los ingresos y salidas de la cuenta están documentados y diferenciados por empresas, así como los saldos, y las condiciones de remuneración y costes se ajustan al valor razonable de mercado, no existiendo cláusulas que pongan bajo la discreción de la cabeza del grupo la disponibilidad arbitraria de los fondos o su remuneración (sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de 20 de enero de 2014, proc. 257/2013);

4º) El uso abusivo -anormal- de la dirección unitaria, con perjuicio para los derechos de los trabajadores. Para que la dirección unitaria determine la existencia de grupo de empresas laboral, es preciso que exista un uso anormal o abusivo de la misma, que perjudique ilícitamente los derechos de los trabajadores, encontrándose entre los supuestos de uso anormal, aquéllos en los que en la sociedad filial no exista dirección, estando totalmente asumida por la sociedad dominante, porque mantener una empresa sin dirección propia... la hace irreconocible como tal empresa y la vacía de contenido como empresa diferenciada dentro del grupo, lo que constituye un ejercicio abusivo de la dirección unitaria, así como de la personalidad jurídica, puesto que el mantenimiento de una empresa sin dirección propia dentro del grupo constituye, por artificioso, un ejercicio anormal del poder de dirección y causa perjuicio a los trabajadores, dado que actúa en exclusivo beneficio ajeno, esto es, del grupo o de la empresa dominante (dos sentencias de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo de 21 de mayo de 2015, recursos 231/2014 y 257/2014).

5º) La utilización fraudulenta de la personalidad jurídica, con creación de la empresa «aparente», que corresponde a supuestos de fraude extremo en el uso de la personalidad jurídica, en los cuales procede aplicar la doctrina tradicional del levantamiento del velo (sentencia de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo de 29 de enero de 2014, rec 121/2013). En definitiva, el levantamiento del velo "no es otra cosa, en el ámbito laboral, que la aplicación del principio de realidad en punto a la identificación del sujeto a quien el artículo 1.2 ET asigna la cualidad de empleador" (sentencias de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo de 21 de mayo de 2015, recursos 231/2014 y 257/2014).

En este caso consta probado que la estructura directiva de la empresa, sita en Madrid, desde el Director General, directores de retail, high security, marketing, técnica, OPEX, finanzas, IT, legal y recursos humanos es desempeñada por quienes asumen esas mismas funciones en Tyco Integrated Security S.L. En los niveles inferiores administrativos ocurre lo mismo, de manera que la estructura directiva, administrativa y de gestión de Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios S.A. está desempeñada por quienes ejercen iguales responsabilidades en Tyco Integrated Security S.L. Para justificar la subcontratación de toda la dirección y administración de una empresa por otra existen contratos cruzados de 1 de mayo de 2002 entre ambas que dan amparo a dicha prestación. Como contraprestación Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios S.A. se compromete a abonar a Tyco Integrated Security S.L. la cantidad de 22.815 euros, IVA no incluido y en virtud de otro contrato. Tyco Integrated Security S.L. se compromete a abonar a Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios S.A, 1.437.052 euros mas IVA.

Por lo demás el domicilio fiscal de ambas empresas está situado en el mismo lugar y el calendario laboral y horarios de ambas empresas es común y está unificado para ambas.

En cuanto a los restantes trabajadores, que son esencialmente los técnicos distribuidos por el territorio español y que prestan a los clientes los servicios de instalación y mantenimiento de alarmas y dispositivos de seguridad (cada una de las empresas se especializa en un tipo de dispositivos diferente), con carácter general se limitan a prestar sus servicios para la actividad de la propia empresa por la que están contratados y dados de alta, si bien alrededor de un 5% ó 6% de los servicios de los trabajadores de una empresa se prestan para la otra y viceversa, según las necesidades de mano de obra. Estos servicios se contabilizan en las cuentas de cada sociedad como operaciones vinculadas.

No cabe duda de que en este caso, si siguiésemos la teoría de la cotitularidad, estaríamos ante un grupo de empresas laboral, porque el nivel de integración de toda la estructura de las mismas en sus ámbitos directivo y administrativo y su organización unitaria en cuanto a horarios, así como la prestación de servicios (aunque sea ocasional) de los trabajadores de una para la otra y viceversa, serían determinantes de dicha conclusión. Pero esto no es necesariamente así desde el punto de vista de la teoría del fraude, porque para que exista grupo es preciso que la empresa haya incurrido en una situación de ilegalidad, que venga incumpliendo sus obligaciones desde el punto de vista contable y tributario, con imputación indiferenciada de costes (confusión patrimonial) o desde el punto de vista laboral, con cesiones de trabajadores (confusión de plantillas) o desde el punto de vista de la tesorería (indiferenciación de la caja sin imputación individualizada de saldos y costes).

SÉPTIMO .- Comenzando con el análisis del criterio de confusión de plantillas, para que la misma concurra y pueda determinar la apreciación de un grupo de empresas laboral, sería preciso que, o bien los servicios prestados por los trabajadores de una empresa a los de la otra constituyan una cesión de trabajadores, en cuyo caso sería irrelevante que tales servicios fueran remunerados por una empresa a la otra o no, así como su contabilización; o bien que, aún no existiendo propiamente cesión de trabajadores, se produzca una situación de prestación indiferenciada, esto es, de imposibilidad de discernir cuál es la empresa recipendaria de los servicios de los trabajadores, por prestarse para ambas simultáneamente y sin posibilidad de establecer una diferenciación temporal y cuantificada de los servicios para una y otra.

En el presente caso no consta cesión de trabajadores. Es cierto que los los trabajadores dedicados a la instalación de alarmas y dispositivos de seguridad de cada una de las empresas prestan servicios ocasionalmente para la otra empresa (un 5%-6% del total de sus servicios, según cálculos de las propias demandadas), pero es imposible afirmar que esa prestación de servicios constituya cesión de trabajadores, al no existir hechos probados concretos que permitan deducir tal extremo. Por lo demás, aparece acreditado que esas prestaciones ocasionales de servicios de los trabajadores de instalación y mantenimiento de una empresa para la otra quedan identificadas claramente, cuantificándose las mismas y siendo objeto de facturación entre ambas, por lo que no implica una situación de indiferenciación o confusión de plantillas. Otra cuestión distinta es el problema de la facturación de esos servicios entre empresas y la fijación de precios por los mismos, cuestión sobre la que volveremos más adelante.

Cuestión distinta es lo que ocurre con el personal directivo y de administración. No consta cuál sea el sistema de organización que permite separar su actividad en función de la empresa que recibe la misma en cada momento, de manera que su tiempo de trabajo quede estrictamente dividido según el empresario para el que se presta la correspondiente tarea, lo que desde luego constituye un supuesto de prestación indiferenciada de servicios por parte de dicha estructura directiva y administrativa. La determinación precisa de la parte de la jornada y de los concretos servicios que los trabajadores de las estructuras directiva y administrativa prestan para cada una de las dos empresas es un presupuesto ineludible para que pudiera considerarse que entre ambas existe una separación que evite la figura del grupo de empresas, puesto que la indiferenciación

implica una situación de confusión de plantillas, determinante de la consideración de la existencia de grupo de empresas al no limitarse a casos puramente marginales.

Hemos de pensar que en aquellos casos en los que la estructura directiva y administrativa de todas las empresas de un grupo mercantil es la misma, se pueden producir, simplificando, una de estas tres situaciones:

a) Que toda la estructura directiva pertenezca a una de las empresas, en cuyo caso se produce un supuesto de uso abusivo de la dirección unitaria, puesto que la falta de dirección propia y diferenciada de las demás empresas las convierte en una mera apariencia empresarial sin sustrato, totalmente subordinadas a la empresa matriz de cuya dirección dependen, por lo que ha de entenderse subsumida dentro del grupo laboral con la empresa que auténticamente dirige su actividad (sentencias de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo de 21 de mayo de 2015, recursos 231/2014 y 257/2014);

b) Que la estructura directiva y administrativa preste servicios indiferenciadamente para las diferentes empresas, sin posibilidad de discernir y separar los concretos servicios y tiempos de trabajo que cada uno de los trabajadores desempeñan para cada una de las concretas empresas, en cuyo caso se produce un supuesto de confusión de plantillas determinante de la existencia de grupo laboral;

c) Que, aunque la estructura directiva y administrativa sea común, los trabajadores de dichas estructuras estén adscritos a funciones claramente delimitadas y separadas para cada una de las empresas, contabilizándose adecuadamente el tiempo y servicios prestados para cada una de ellas, en cuyo caso no existe confusión de plantillas y, en la medida en que las funciones directivas también aparezcan delimitadas y no queden subordinadas al mero interés de una de ellas, tampoco existe uso abusivo de la dirección unitaria. Por tanto de ello no se derivaría la existencia de grupo laboral. Cuestión distinta es que esos servicios, ya claramente identificables y diferenciados, se facturen entre las empresas y la forma de fijación de los precios de los mismos. Ha de anticiparse que el requisito de diferenciación de las prestaciones realizadas para cada una de las empresas, aún siendo necesario para evitar la figura del grupo laboral, no sería suficiente por sí mismo, porque además sería preciso que, para evitar la existencia de confusión patrimonial, quedase acreditado que la empresa que figura como empleadora de los trabajadores percibe de la otra empresa un precio para esos servicios y además que ese precio respeta las condiciones generales del mercado. Este problema de la confusión patrimonial por la incorrecta contabilización de las operaciones intragrupo es el que analizaremos a continuación.

OCTAVO .- La adopción de la teoría del fraude por la jurisprudencia, tomando como elemento determinante de la existencia de grupo la "confusión patrimonial", implica necesariamente la exigencia de que cada una de las empresas contabilice adecuadamente sus propios costes y sus ingresos. Ello significa que no basta con que, cuando se producen operaciones intragrupo (como puede ser la prestación de servicios de unas empresas a otras) exista alguna facturación de las mismas a cualquier precio, sino que además es exigible que dichas operaciones sean facturadas correctamente, esto es, que la fijación de precios responda a valores normales de mercado. De lo contrario existirá una situación de confusión patrimonial, porque la prestación de servicios o las operaciones entre partes vinculadas o intragrupo realizadas por encima o por debajo de los precios normales de mercado implican una distorsión económica en favor de una de las empresas y en perjuicio de la otra. En la medida en que, además, la fijación de los precios de las operaciones vinculadas o intragrupo pueden ser decididas desde la estructura de dirección del conjunto del grupo, con ello se estaría posibilitando el manejo artificial de la contabilidad de las sociedades implicadas para situar los beneficios o las pérdidas en unas u otras al antojo y conveniencia de la dirección del grupo.

Esta exigencia se ha incorporado en la normativa contable y también en la tributaria.

En lo relativo a la normativa contable hay que recordar:

a) Que la misma tiene esencialmente como finalidad la informativa a aquellos sujetos (socios, trabajadores, acreedores, inversores, Administraciones, etc.) que tienen derecho a esa información, con especial relevancia en el caso de las sociedades cotizadas en mercados regulados; aún más, dicha información puede cobrar una adicional relevancia cuando a determinados datos contables se le adjudican efectos jurídicos por las normas, como ocurre en el ámbito laboral cuando el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores utiliza el concepto jurídico-contable de "pérdidas".

b) Es exigible por tanto de que la información contable refleje una imagen fiel de la situación de cada sociedad o empresa y para ello es esencial que la valoración de los movimientos y elementos contables se realice de forma no sesgada. Por ello el artículo 38 bis del Código de Comercio exige que los activos y pasivos se valoren por su "valor razonable", en los términos que reglamentariamente se determinen,

dentro de los límites de la normativa europea, añadiendo que "con carácter general, el valor razonable se calculará con referencia a un valor de mercado fiable", si bien "en aquellos elementos para los que no pueda determinarse un valor de mercado fiable, el valor razonable se obtendrá mediante la aplicación de modelos y técnicas de valoración con los requisitos que reglamentariamente se determine". Finalmente establece que "los elementos que no puedan valorarse de manera fiable" de acuerdo con lo establecido anteriormente, se valorarán conforme al artículo 38.f, esto es, "los activos se contabilizarán, por el precio de adquisición, o por el coste de producción, y los pasivos por el valor de la contrapartida recibida a cambio de incurrir en la deuda, más los intereses devengados pendientes de pago; las provisiones se contabilizarán por el valor actual de la mejor estimación del importe necesario para hacer frente a la obligación, en la fecha de cierre del balance".

c) Que en el caso de transacciones entre sociedades y sujetos entre los cuales exista una vinculación que determine que los precios de las transacciones entre ellas no se decida en un mercado abierto a la competencia, sino por decisiones de personas con intereses no contrapuestos, lo que la legislación contable exige es partir del principio de independencia contable de cada una de ellas, de manera que esas operaciones vinculadas deben valorarse igualmente por el denominando "valor razonable". Se trata de valorar la operación entre empresas vinculadas con el precio que se derivaría una operación idéntica o similar entre personas independientes, con intereses contrapuestos, precios que habitualmente se forman en el mercado.

d) Que estas exigencias se han incorporado a la legislación española después de la recepción jurídica en el ámbito comunitario europeo de una parte de las Normas Internacionales de Contabilidad (NIC) adoptadas por el IASB (Internacional Accounting Standards Board). Con valor jurídico superior, en el ámbito en que son aplicables, tales NIC, incluida la NIC-24, se recogen en el Reglamento (CE) 1126/2008, de 3 de noviembre de 2008, modificado por el Reglamento (UE) 632/2010, de 19 de julio de 2010 (que incluye una nueva NIC-24). Si bien tales Reglamentos solamente se aplican directamente a las sociedades mercantiles cuyos valores hayan sido admitidos a cotización en un mercado regulado de cualquier Estado miembro (artículo 4 del Reglamento CE 1606/2002, de 19 de julio de 2002), no es menos cierto que las Leyes 62/2003 y 16/2007 tuvieron por objeto adaptar el sistema contable español a las mismas, por lo que debe adoptarse un principio de interpretación conforme a las normas internacionales de las normas contables españolas.

El valor razonable, según el marco conceptual del Plan General de Contabilidad (Real Decreto 1514/2007, de 16 de noviembre), está definido así:

"Es el importe por el que puede ser intercambiado un activo o liquidado un pasivo, entre partes interesadas y debidamente informadas, que realicen una transacción en condiciones de independencia mutua. El valor razonable se determinará sin deducir los costes de transacción en los que pudiera incurrirse en su enajenación. No tendrá en ningún caso el carácter de valor razonable el que sea resultado de una transacción forzada, urgente o como consecuencia de una situación de liquidación involuntaria. Con carácter general, el valor razonable se calculará por referencia a un valor fiable de mercado. En este sentido, el precio cotizado en un mercado activo será la mejor referencia del valor razonable, entendiéndose por mercado activo aquél en el que se den las siguientes condiciones: a) Los bienes o servicios intercambiados en el mercado son homogéneos; b) Pueden encontrarse prácticamente en cualquier momento compradores o vendedores para un determinado bien o servicio; y c) Los precios son conocidos y fácilmente accesibles para el público. Estos precios, además, reflejan transacciones de mercado reales, actuales y producidas con regularidad. Para aquellos elementos respecto de los cuales no exista un mercado activo, el valor razonable se obtendrá, en su caso, mediante la aplicación de modelos y técnicas de valoración. Entre los modelos y técnicas de valoración se incluye el empleo de referencias a transacciones recientes en condiciones de independencia mutua entre partes interesadas y debidamente informadas, si estuviesen disponibles, así como referencias al valor razonable de otros activos que sean sustancialmente iguales, métodos de descuento de flujos de efectivo futuros estimados y modelos generalmente utilizados para valorar opciones. En cualquier caso, las técnicas de valoración empleadas deberán ser consistentes con las metodologías aceptadas y utilizadas por el mercado para la fijación de precios, debiéndose usar, si existe, la técnica de valoración empleada por el mercado que haya demostrado ser laque obtiene unas estimaciones más realistas de los precios. Las técnicas de valoración empleadas deberán maximizar el uso de datos observables de mercado y otros factores que los participantes en el mercado considerarían al fijar el precio, limitando en todo lo posible el empleo de consideraciones subjetivas y de datos no observables o contrastables. La empresa deberá evaluar la efectividad de las técnicas de valoración que utilice de manera periódica, empleando como referencia los precios observables de transacciones recientes en el mismo activo que se valore o utilizando los precios basados en datos o índices observables de mercado que estén disponibles y resulten aplicables. El valor razonable de un activo para el que no existan transacciones comparables en el mercado, puede valorarse con fiabilidad si la variabilidad en el rango de las estimaciones del valor razonable del activo no es significativa o las

probabilidades de las diferentes estimaciones, dentro de ese rango, pueden ser evaluadas razonablemente y utilizadas en la estimación del valor razonable. Cuando corresponda aplicar la valoración por el valor razonable, los elementos que no puedan valorarse de manera fiable, ya sea por referencia a un valor de mercado o mediante la aplicación de los modelos y técnicas de valoración antes señalados, se valorarán, según proceda, por su coste amortizado o por su precio de adquisición o coste de producción, minorado, en su caso, por las partidas correctoras de su valor que pudieran corresponder, haciendo mención en la memoria de este hecho y de las circunstancias que lo motivan".

Si esto es así en la normativa contable, en el ámbito jurídico tributario el artículo 16 del texto refundido de la Ley del Impuesto sobre Sociedades , aprobado por Real Decreto Legislativo 4/2004, de 5 de marzo, después sustituido por el artículo 18 de la Ley 27/2014, de 27 de noviembre , se establece que las operaciones efectuadas entre personas o entidades vinculadas se valorarán por su valor normal de mercado, añadiendo que se entenderá por valor normal de mercado aquel que se habría acordado por personas o entidades independientes en condiciones de libre competencia. En el mismo artículo de ambas leyes se regulan los distintos métodos que deben utilizarse para determinar el valor de mercado (método del precio libre comparable, método del coste incrementado, método del precio de reventa, método de la distribución del resultado y método del margen neto operacional). Lo que hace la normativa tributaria en esta materia de grupos empresariales, operaciones vinculadas y precios de transacción, es recoger las denominadas "Directrices aplicables en materia de precios de transferencia a empresas multinacionales y administraciones tributarias", aprobadas en 1995 por el Consejo de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) y revisadas en 2009 y 2010. El principio esencial, como vemos, es el de plena competencia entre quienes se presentan como personas o sociedades separadas e independientes, aunque tengan vinculaciones personales o en el ámbito del capital y la dirección. Por ello dicen las Directrices que con el objeto de aplicar el criterio de entidad separada a las operaciones intragrupo, los miembros individuales del grupo deben tributar basándose en que en sus relaciones mercantiles mutuas actúan de acuerdo con el principio de plena competencia. De lo que se deriva que, para que sea legal, el precio que se pacta entre sociedades vinculadas de un grupo empresarial por las transacciones entre sus miembros no pueden ser diferentes al que se hubiera pactado entre sociedades independientes. Si, por el contrario, existe una divergencia entre el precio estipulado entre empresas vinculadas y el precio de competencia, entonces la situación es ilícita. De tal ilicitud deriva un falseamiento, en función de decisiones contables internas del grupo, de la contabilidad de sus entidades separadas, con la consiguiente afectación y posible manipulación de las bases tributarias para dirigir las pérdidas y los beneficios a aquéllas donde la carga tributaria sea más favorable.

Es decir, nos encontramos ante dos marcos conceptuales:

a) El del Derecho de la Competencia.

b) El del Derecho Tributario y Contable.

En el primero la consideración de grupo de empresas surge de la realidad económica, de la actuación unitaria e integrada en el mercado y de la existencia del grupo así considerado resulta un privilegio, una excepción a la aplicación de las normas sobre la competencia, puesto que el grupo no solamente no es resultado de irregularidad alguna, sino una opción legítima de las empresas para configurar ante el mercado como una única empresa a una organización productiva de la que son cotitulares varias sociedades o personas. En tales casos no solamente no existirá auténtica y plena competencia dentro del grupo y en sus transacciones, sino que, además, ese objetivo apartamiento de las normas del Derecho de la Competencia en las relaciones intragrupo (con acuerdos internos aparentemente colusorios y fuera de las condiciones que serían propias de un sistema de plena competencia) no es ni siquiera ilícito, en virtud del denominado "Konzernprivileg" o "privilegio de grupo" (como analizamos en la sentencia de esta Sala de 12 de junio de 2014, proc. 79/2014, con cita del criterio consolidado del Tribunal de Justicia de la Unión Europea en sentencias como las de 14 de julio de 1972, ICI ; 31 de octubre de 1974, Centrafarm I y II; 12 de julio de 1984, Hydrotherm ; 11 de abril de 1989, Ahmed Saeed Flugreisen ; 12 de enero de 1995, Viho Parker ; ó 28 de mayo de 1998 , John Deere).

En el segundo, sin embargo, la existencia de un grupo mercantil (o grupo vertical, por el dominio en el ámbito del capital de unas sociedades sobre otras) o de un grupo horizontal (por la existencia de personas vinculadas sin elementos de control, pero sí de concertación), no permiten vulnerar las normas de competencia en las operaciones intragrupo, de manera que la contabilidad debe ser el reflejo, también a efectos tributarios, de transacciones realizadas a precios de mercado o plena competencia. Es decir, en el ámbito contable y tributario ha quedado descartado por tanto todo "privilegio de grupo", obligando a las empresas que forman

los grupos mercantiles y a los demás supuestos de personas vinculadas a operar entre sí, en la fijación de los precios de sus transacciones, en condiciones de mercado y de competencia.

Como hemos visto con anterioridad, la elección de la jurisprudencia social de la tesis del fraude (y no la de la cotitularidad) como fundamento de la existencia del grupo a efectos laborales, exige su naturaleza patológica o ilícita, entre otros motivos posibles, por razón de la confusión patrimonial. Ello lleva a la aplicación de los criterios propios del Derecho Contable y Tributario y no de los del Derecho de la Competencia, por lo que se hace exigible la correcta contabilización de las operaciones vinculadas e intragrupo con precios de transacción fijados conforme a principios de mercado y plena competencia. La vulneración que no sea meramente marginal de tales normas de valoración de las operaciones vinculadas e intragrupo supone la existencia de confusión patrimonial y, por ello, de grupo de empresas laboral.

Simplemente cabe destacar que esta elección es coherente con la decisión del legislador de utilizar conceptos jurídico- contables con efectos laborales, como es esencialmente el de "pérdidas" del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores , puesto que tales conceptos nos llevan a la consideración de la empresa como unidad de imputación contable (lo que además es consistente con la jurisprudencia del Tribunal Supremo que exige que en el caso de despidos por causas económicas se valore el conjunto de la empresa, rechazando la valoración de sus unidades económicas separadas sin personalidad jurídica y toda posible solución de contabilidad analítica). La remisión se hace, por tanto, a la normativa contable, cuya solución es la que hemos descrito anteriormente.

NOVENO . - Cuestión distinta es (y esto pertenece esencialmente a la fijación de los hechos del caso y a la valoración de la prueba), cómo puede llegarse a una conclusión sobre si en el caso concreto se respetan o no las normas de plena competencia en la fijación de los precios de transacción de las operaciones vinculadas. Para ello hemos de partir de la regulación legal contenida en el artículo 217 de la Ley de Enjuiciamiento Civil . En esta materia es esencial que el órgano judicial, a la hora de distribuir la carga de la prueba, tenga "presente la disponibilidad y facilidad probatoria que corresponde a cada una de las partes del litigio". Esa norma no puede llevar a una imputación acrítica de toda la carga de la prueba a la empresa, pero sí en aquellos supuestos en los que aparezcan indicios significativos que obliguen a demostrar la forma de valoración utilizada, esto es, cuando haya quedado acreditada la existencia de transacciones sustanciales intragrupo o vinculadas que puedan alterar significativamente los resultados contables. Esto es, como norma general corresponderá a quien afirma la existencia de grupo laboral la carga de probar que existen operaciones vinculadas o intragrupo relevantes (incluida la vinculación en los términos legalmente establecidos) y, acreditado esto, corresponderá a las partes de dichas transacciones y operaciones (esto es, a las empresas vinculadas) acreditar la forma en que se han valorado contablemente y/o fijado los precios de dichas operaciones y transacciones y su ajuste a los principios de plena competencia en los términos antes analizados. Obviamente tanto en uno como en otro caso no se hace precisa una prueba plena. Así, si la parte que afirma la existencia de grupo acredita un volumen significativo de operaciones intragrupo, no le será exigible, si no es quien tiene la disponibilidad probatoria, una prueba plena de todas ellas. Y a las empresas que realizan las operaciones vinculadas o intragrupo no les será preciso acreditar minuciosamente la valoración de todas y cada una de ellas y su ajuste al principio de plena competencia, sino la aplicación consistente de dichos principios en su práctica cotidiana.

Por tanto, en estos casos en los que existe un uso significativo por dos o más empresas de las mismas estructuras directivas, administrativas y/o productivas en común, se produce ya un indicio suficiente para aplicar el principio de disponibilidad probatoria, por cuanto ya queda acreditada la concurrencia de unas transacciones relevantes intragrupo. Para acreditar que no existe confusión patrimonial no bastará entonces con demostrar que existe una facturación entre las empresas de aquellos servicios compartidos o prestados entre las mismas, sino que además debe acreditarse que la valoración de las operaciones se hace a valor de mercado, porque de lo contrario existirá una situación de confusión patrimonial, ilegal desde el punto de vista tributario y contable, que será determinante de la existencia de grupo de empresas desde el punto de vista laboral.

En este caso no consta cómo se facturan estos servicios entre ambas empresas, lo que desde luego ha de ser muy dificultoso, puesto que no parece en absoluto fácil que se pueda determinar cuántas horas y minutos de cada día ha trabajado una persona para una y otra empresa. Hay que tener en cuenta que, para que no exista confusión patrimonial, todos esos servicios habrían de facturarse estrictamente a valor de mercado entre ambas empresas, lo que exige previamente un adecuado cómputo de cuáles sean los servicios prestados. Dado el nivel de integración de las estructuras, se hace muy difícil comprender cómo se pueda realizar la separación organizativa y contable necesaria para mantener la legalidad sin incurrir en confusión patrimonial.

El principio de disponibilidad probatoria, en casos como el presente, convertiría en completamente desproporcionada la imputación de la carga de la prueba a los trabajadores y sus representantes, cuando por el contrario es la empresa la que conoce los entresijos de sus cuentas y facturación. Obviamente y como hemos señalado, la prueba que de exigirse ha de ser proporcionada, no llegando como principio general a requerir un análisis minucioso de todas y cada una de las operaciones vinculadas, pero tampoco basta con la nuda afirmación de que se contabilizan a precio de mercado, siendo preciso un estudio que ofrezca una mayor garantía sobre el funcionamiento habitual de las sociedades vinculadas en este aspecto y permita hacer una afirmación con un mínimo de garantías.

En este sentido hay que tener en cuenta que la prueba practicada por la empresa (esencialmente la que obra en el descriptor 36) lo que acredita es que entre ambas empresas se da cobertura jurídica a las prestaciones de servicios (o cuando menos a una parte de las mismas) mediante contratos suscritos entre ambas (firmados, eso sí, por la misma persona en representación de las dos empresas) y que existe por estos conceptos una importante facturación entre ambas empresas, pero no existe prueba alguna de la política de fijación de los precios de transacción por dichas operaciones y que las mismas se facturen a precio de mercado, concepto que, como se ha visto anteriormente, no puede confundirse con el precio resultante de una mera proyección del coste de los factores.

La conclusión, por tanto, es que existe confusión patrimonial y por ello estamos ante un grupo de sociedades a efectos laborales y así ha de ser declarado.

DÉCIMO . - El tercer punto del suplico de la demanda es que se declare el derecho de los trabajadores afectos por el conflicto a que se emita el documento justificativo de haber revisado la totalidad de los apartados contenidos en el anexo II de la Orden de Seguridad Privada publicado en el BOE de 17 de febrero de 2012 en el que se identifique nombre, apellidos, DNI y firma del técnico. Lo primero que ha de decirse es que el suplico de la demanda contiene un obvio error, dado que, como resulta por otro lado del texto de la misma, la Orden a la que se refiere se publicó en el BOE del 18 de febrero de 2011. Ahora bien, dado que no se proporciona otra identificación de la concreta Orden Ministerial, ha de señalarse que en dicho BOE se publicaron cinco Ordenes del Ministerio del Interior sobre la materia. Por el contenido de la pretensión esta Sala llega a la conclusión de que la concreta norma que pretende invocarse es la Orden INT/316/2011, de 1 de febrero, sobre funcionamiento de los sistemas de alarma en el ámbito de la seguridad privada.

En el anexo II de la citada Orden que se invoca se regula el mantenimiento presencial anual de sistemas electrónicos de seguridad. El anexo III regula a su vez el mantenimiento presencial trimestral, con posible alternativa automatizada (autotest) y bidireccional. El artículo 5.1, para el caso de las revisiones presenciales anuales, dispone que "en las revisiones presenciales, independientemente de su anotación en los libros o registros preceptivos, el técnico acreditado de la empresa de seguridad que las realice, cumplimentará un documento justificativo de haber revisado la totalidad de los apartados contenidos en el Anexo II de la presente Orden, en el que se identificará mediante su nombre y apellidos, número de DNI o NIE y firma".

Hay que tener en cuenta que ese artículo es desarrollo del artículo 43 del Reglamento de Seguridad Privada , aprobado por Real Decreto 2364/1994, de 9 de diciembre, cuyo texto es el siguiente:

"Artículo 43. Revisiones.

1. Los contratos de instalación de aparatos, dispositivos y sistemas de seguridad, en los supuestos en que la instalación sea obligatoria o cuando se conecten con una central de alarmas, comprenderán el mantenimiento de la instalación en estado operativo, con revisiones preventivas cada trimestre, no debiendo, en ningún caso, transcurrir más de cuatro meses entre dos revisiones sucesivas. En el momento de suscribir el contrato de instalación o en otro posterior, la entidad titular de la instalación podrá, sin embargo, asumir por sí misma o contratar el servicio de mantenimiento y la realización de revisiones trimestrales con otra empresa de seguridad.

2. Cuando las instalaciones permitan la comprobación del estado y del funcionamiento de cada uno de los elementos del sistema desde la central de alarmas, las revisiones preventivas tendrán una periodicidad anual, no pudiendo transcurrir más de catorce meses entre dos sucesivas.

3. Las revisiones preventivas podrán ser realizadas directamente por las entidades titulares de las instalaciones, cuando dispongan del personal con la cualificación requerida, y de los medios técnicos necesarios.

4. Las empresas de seguridad dedicadas a esta actividad y las titulares de las instalaciones llevarán libros-registros de revisiones, cuyos modelos se ajusten a las normas que se aprueben por el Ministerio de Justicia e Interior, de forma que sea posible su tratamiento y archivo mecanizado e informatizado".

Por tanto nos encontramos ante el contenido de un contrato de arrendamiento de equipos y de servicios de seguridad (mediante la instalación de alarmas y otros dispositivos de seguridad) entre la empresa de seguridad (las demandadas) y sus clientes, que en determinados supuestos (cuando la instalación sea obligatoria o cuando se conecten con una central de alarmas) conlleva obligatoriamente el mantenimiento periódico de la instalación. En el marco de ese contrato la normativa establece unas determinadas obligaciones documentales para acreditar la llevanza del citado mantenimiento, como es la que aquí se discute. Pero los trabajadores de la empresa son ajenos a dicho contrato, por lo que carecen de todo derecho derivado del mismo y no están legitimados para reclamar su cumplimiento. En principio, si la obligación de documentación de las revisiones y mantenimientos preceptivos se limitase al ámbito de relaciones entre las partes del contrato de seguridad, la pretensión de los trabajadores habría de ser necesariamente desestimada, por falta de legitimación de los demandantes para reclamar el cumplimiento de esas normas relativas a un contrato en el que no son partes.

Ahora bien, el incumplimiento de las obligaciones de mantenimiento constituye también una obligación de orden público, cuyo incumplimiento constituye infracción administrativa.

Así, para el caso de la empresa, existen diversas infracciones relativas a los incumplimientos en materia de mantenimiento de instalaciones de seguridad, tipificadas en los artículos 57.2.n y ñ de y 3.a, c y d de la Ley 5/2014, de 4 de abril, de Seguridad Privada (que se publicó coincidiendo con la celebración de la vista oral del presente juicio y entró en vigor el 5 de junio de 2014). Esto sería irrelevante para el caso que nos ocupa, puesto que dichas sanciones seguirían siendo ajenas a la esfera jurídica de los trabajadores, por lo que su existencia no confiere a éstos legitimación para reclamar el cumplimiento en el marco del contrato de trabajo. Pero la Ley 5/2014, en su artículo 58.3.c , también tipifica como infracción del "personal que desempeñe funciones de seguridad privada, así como los ingenieros, técnicos, operadores de seguridad y profesores acreditados", "la no cumplimentación, total o parcial, por parte de los técnicos acreditados, del documento justificativo de las revisiones obligatorias de los sistemas de seguridad conectados a centrales receptoras de alarmas, centros de control o de videovigilancia". Por consiguiente la falta de correcta cumplimentación por el técnico acreditado que hace una revisión presencial del documento regulado en el artículo 5.1 Orden INT/316/2011, de 1 de febrero, es configurada legalmente como infracción administrativa de éste.

Puede hablarse de un derecho del trabajador a cumplir, en el ejercicio de sus funciones laborales, con las obligaciones que le vienen impuestas por las leyes vigentes y por cuyo incumplimiento puede ser considerado responsable por las autoridades, dado que la empresa no puede legítimamente obligar al mismo, en virtud del contrato de trabajo, a realizar actuaciones contrarias a Derecho, en cuyo caso tales órdenes serían ilegales. Ese derecho en este caso se proyecta en este caso sobre el cumplimiento de la obligación de cumplimentar el documento oficial de revisiones de alarmas y dispositivos de seguridad. Ahora bien, esta obligación solamente existe en los casos requeridos por la normativa de seguridad privada, esto es, en los supuestos en que la instalación sea obligatoria o cuando se conecten con una central de alarmas, porque solamente en esos casos la falta de documentación puede originar una responsabilidad del trabajador con arreglo a la Ley, según se ha visto. Lo que los demandantes alegan es que la empresa ha cambiado su política y antes esa documentación se elaboraba en todos los supuestos de mantenimiento, mientras que ahora se ha restringido a los casos exigidos por la normativa legal y lo que pretenden es que se declare su derecho a rellenar la documentación en todos los casos. Pero fuera de los supuestos exigidos por dicha normativa no existe base jurídica para ello, por lo que esta pretensión de la demanda debe ser desestimada.

UNDÉCIMO . - No se hace imposición de costas por no apreciarse temeridad en ninguno de los litigantes.

VISTOS los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

FALLAMOS

En la demanda presentada por la Federación de Servicios Privados de CC.OO. contra Tyco Integrated Security S.L. y Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios S.A sobre conflicto colectivo estimamos parcialmente la demanda y:

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ

a) Declaramos el derecho de los trabajadores afectados por el conflicto colectivo a que el tiempo invertido en el desplazamiento desde su domicilio al primer cliente y el tiempo invertido desde el lugar físico del último cliente diario hasta su domicilio se compute como tiempo de trabajo de cada jornada diaria.

b) Declaramos que Tyco Integrated Security S.L. y Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios S.A constituyen un grupo de empresas a efectos laborales, que opera como empresario unitario de los trabajadores.

c) Desestimar la tercera pretensión de la demanda.

Notifíquese la presente sentencia a las partes advirtiéndoles que contra la misma cabe Recurso de Casación ante la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, que podrá prepararse ante esta Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en el plazo de CINCO DÍAS hábiles desde la notificación, pudiendo hacerlo mediante manifestación

de la parte o de su Letrado al serle notificada, o mediante escrito presentado en esta

Sala dentro del plazo arriba señalado.

Al tiempo de preparar ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el Recurso de Casación, el recurrente, si no goza del beneficio de Justicia gratuita, deberá acreditar haber hecho el depósito de 600 euros previsto en el art, 229.1.b de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social , y, en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, haber consignado la cantidad objeto de condena de conformidad con el art, 230 del mismo texto legal , todo ello en la cuenta

corriente que la Sala tiene abierta en el Banco de Santander Sucursal de la Calle Barquillo 49, si es por transferencia con el nº 0049 3569 92 0005001274 haciendo constar en las observaciones el nº 2419 0000 00 0030 14; si es en efectivo en la cuenta nº 2419 0000 00 0030 14, pudiéndose sustituir la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que conste la responsabilidad solidaria del avalista.

Se advierte, igualmente, a las partes que preparen Recurso de Casación contra esta resolución judicial, que, según lo previsto en la Ley 10/2014, de 20 de noviembre, modificada por el RDL 3/13 de 22 de febrero, por la que se regulan determinadas tasas en el ámbito de la Administración de Justicia y del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses, con el escrito de interposición del recurso de casación habrán de presentar justificante de pago de la tasa por el ejercicio de la potestad jurisdiccional a que se refiere dicha norma legal, siempre que no concurra alguna de las causas de exención por razones objetivas o subjetivas a que se refiere la citada norma, tasa que se satisfará mediante autoliquidación según las reglas establecidas por el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas en la Orden HAP/2662/2012,de 13 de diciembre.

Llévese testimonio de esta sentencia a los autos originales e incorpórese la misma al libro de sentencias.

Así por nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ