

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA**COMUNIDAD VALENCIANA****Sala de lo Social****Despidos / Ceses en general [DSP] - 000028/2021**

Ilmas. Sras.

D^a Teresa-Pilar Blanco Pertegaz, presidente.

D^a. Maria Isabel Saiz Areses.

D^a. Carmen Lopez Carbonell.

En Valencia, a veintiseis de mayo de dos mil veintidós.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana ha dictado la siguiente,

SENTENCIA NÚM. 001729/2022

Vistos los presentes autos nº 28/2021 sobre DEMANDA DE DESPIDO COLECTIVO, promovido a instancias de la Letrada Doña Encarnación Chaler Feliu, en nombre y representación de Don Juan Sánchez Medina, frente a las empresas HINOBEPA SL, la empresa HINOSAL INVERSIONES SL, la empresa GESTIPARKING CAPITAL SL, que no comparecen y el AYUNTAMIENTO DE VINAROS representado por el Letrado Sr. José Miguel Montañés y con citación de FOGASA que no comparece;

Es ponente la Il^{ta}ma. Sra. Magistrada D^a MARIA ISABEL SAIZ ARESES quien expresa el criterio de la Sala.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha ocho de noviembre del 2021 tuvo entrada la presente demanda sobre despido colectivo formulada por D. JUAN SÁNCHEZ MEDINA frente a las empresas HINOBEPA SL, HINOSAL INVERSIONES SL, GESTIPARKING CAPITAL SL Y EL AYUNTAMIENTO DE VINARÓS, en la que tras alegar los hechos y fundamentos de derecho que estimó de aplicación al caso de autos, solicitó que se tuviera por interpuesta demanda de IMPUGNACIÓN COLECTIVA DE DESPIDO COLECTIVO contra la Empresas citadas, se señale fecha para la celebración de la vista oral con citación de las partes y previos los trámites procesales de rigor, incluido el recibimiento a prueba, dicte Sentencia por la que se condene a la Empresa por despido NULO y, SUBSIDIARIAMENTE, NO AJUSTADO A DERECHO con las consecuencias legales inherentes a ese pronunciamiento.

SEGUNDO.- Por diligencia de fecha 12 de noviembre del 2021 se acordó requerir a la parte actora a fin de que en el improrrogable plazo de cuatro días subsane el defecto consistente en aclarar la demanda en el sentido de:- identificar los trabajadores afectados por el despido, aportando las cartas de despido que les fueron entregadas. - aclarar si el demandante actúa en representación de todos los trabajadores afectados. - aclarar la relación que tiene el empresario persona física con las empresas demandadas.

Mediante escrito de fecha 18 de noviembre del 2021 la parte actora procedió a aclarar la demanda en el sentido interesado, relacionando un total de 13 trabajadores afectados por el despido colectivo, alegando que el demandante actúa como representante legal de los trabajadores según elección de 20 de noviembre del 2020 y se alegó un vínculo familiar entre el empresario persona física y los administradores mancomunados de las empresas y la existencia de pagos realizados a los trabajadores por parte del empresario persona física.

TERCERO.- Admitida a trámite la demanda, se señaló la vista para el día catorce de diciembre del Dos Mil Veintiuno y llegada la fecha del señalamiento se acordó la suspensión de los actos de conciliación y juicio al comunicarse por parte del Letrado Sr. José Luis Moreno Cela como mandatario verbal de HINOBEPA SL el fallecimiento del administrador de la empresa HINOBEPA, y persona física inicialmente demandada también por la parte actora, por lo que se concedió a la parte actora el plazo de cuatro días para ampliar la demanda frente a los herederos de tal persona física.

Mediante escrito de fecha 16 de diciembre del 2021 la parte actora desistió de proseguir la demanda frente a la persona física del administrador de la empresa y se acordó

señalar para que tuvieran lugar los actos de conciliación y juicio el día dieciocho de enero del Dos Mil Veintidós.

Llegada la fecha prevista para el señalamiento de los actos de conciliación y juicio, comparecieron a dicho acto la parte actora y el Ayuntamiento de Vinarós, no haciéndolo las empresas demandadas y en dicho acto por la parte demandante se solicitó la ampliación de la demanda contra el Fondo de Garantía Salarial, al haber comprobado las cuentas en el Registro Mercantil donde consta que las últimas presentadas por las empresas son del ejercicio de 2018 y por las partes comparecidas se solicitó la suspensión de los actos señalados para dicho día por estar prevista la salida a licitación del contrato de prestación de servicios para la gestión de los aparcamientos subterráneos y sobre la vía pública tras la resolución del contrato con la demandada HINOBEPA SL con la posible subrogación de los trabajadores afectados por el despido por la nueva concesionaria. A la vista de lo manifestado por las partes se acordó la suspensión de los actos de conciliación y juicio señalándose nuevamente para el día 12 de abril de 2022 a las 10.30 de la mañana, quedando citadas las partes con la firma de la presente.

CUARTO.- Llegada la fecha señalada para el acto de juicio, ante la manifestación del Letrado del Ayuntamiento de Vinarós sobre la falta de identificación de los trabajadores afectados por el despido colectivo y de las circunstancias personales de los mismos relativas a antigüedad, categoría y salario, se acordó la suspensión de los actos de conciliación y juicio a fin de solicitar a la TGSS informe de trabajadores en alta en la empresa HINOBEPA SL en el periodo de 18-5-20 al 15-10-21 e información sobre posibles cuentas de cotización de dicha empresa, y una vez obtenida la información se concedió a la parte actora el plazo de cuatro días para identificar a los trabajadores afectados con la categoría, antigüedad y salario de los mismos. La parte actora presentó escrito detallando las circunstancias de los trabajadores en los términos que constan en autos cuyo contenido se da por reproducido y se acordó dar traslado del mismo a las partes, estando a la nueva fecha de señalamiento de los actos de conciliación y juicio ya fijada.

QUINTO.- Llegada la fecha prevista para los actos de conciliación y juicio tuvo lugar el mismo con asistencia de la parte actora y del Ayuntamiento codemandado, no compareciendo las empresas codemandadas pese a estar citadas en legal forma y tampoco el Fondo de Garantía Salarial.

La parte actora se ratificó en el escrito de demanda y escritos de ampliación de la demanda presentados y ello realizando las aclaraciones que estimó de aplicación al caso.

El Ayuntamiento codemandado se opuso a la demanda alegando la excepción de falta de legitimación pues no ha sido empleadora de los trabajadores, y no ha procedido a la sucesión empresarial ni a la subrogación, cesión o reversión de la actividad que venía desarrollando HINOBEPA, señalando que además no le son de aplicación los convenios colectivos a los que hace referencia la parte recurrente pues no ha sido parte en los mismos y no está incluido dentro de su ámbito funcional. Alegó también la excepción de indebida acumulación de las acciones al acumular a la demanda de despido colectivo la pretensión de subrogación y señala que en todo caso debía demandarse a la empresa que resulte adjudicataria de la contrata que ha sacado la Entidad demandada a licitación, y que a la fecha está adjudicada provisionalmente a VALORIZA y conoce que el mismo día del juicio se ha procedido a la adjudicación definitiva. En cuanto al fondo se opone a que el Ayuntamiento pueda tener algún tipo de responsabilidad en el cese de los trabajadores afectados por el despido colectivo, señalando que no continuó con la actividad que venía desarrollando la empresa HINOBEPA y lo único que hizo es poner vigilancia en los aparcamientos subterráneos dejando de emitir tickets tanto en estos como en el de superficie.

La parte actora contestó a las excepciones planteadas alegando que sí está vinculado el Ayuntamiento por los convenios que cita en su demanda incluido el de los centros y servicios de atención a personas con discapacidad pues los trabajadores que prestaban servicios en el parking subterráneo, antes de pasar a HINOBEPA prestaron servicios para un Centro Especial de Empleo en el que se aplicaba tal convenio y por ello HINOBEPA continuó aplicándolo, y que al ser el que rescindió la contrata con HINOBEPA debe responder de la situación de los trabajadores pues pudo adoptar otro tipo de medidas para que no vieran extinguido su contrato de trabajo. Alegó que la Jurisprudencia permite la acumulación en los procedimientos de despido de cuestiones relacionadas con el mismo como la relativa a la sucesión empresarial y que no procede demandar a la nueva empresa adjudicataria pues debe resolverse la situación existente cuando se produce el despido colectivo en fecha 15 de octubre del 2021.

Practicadas las pruebas propuestas y admitidas por las partes, y así la prueba documental y testifical conforme consta en la grabación del acto de juicio cuya copia obra unida a las actuaciones en soporte CD, se elevaron por las partes las conclusiones a definitivas, alegando el Ayuntamiento que la parte actora ha introducido un hecho nuevo que no venía en la demanda, al referirse al Centro Especial de Empleo del que procedían varios trabajadores, a lo que contestó la parte actora señalando que no hay tal cuestión nueva ni

indefensión originada a la demandada pues se hace referencia a tal cuestión en el escrito de 26 de abril del 2022, quedando tras ello los autos vistos para dictar Sentencia.

3.- En la tramitación de los presentes autos se han observado los requisitos legales.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.— 1.La Entidad HINOBEPA SL ha venido siendo la adjudicataria del servicio de estacionamiento de dos parkings subterráneos de Vinarós y de la zona azul de dicha localidad, teniendo empleadas en dichas actividades a fecha de 15 de Octubre del 2021 a doce trabajadores en activo. (Vida laboral obrante en las actuaciones y pliego de condiciones técnicas particulares y cláusulas administrativas particulares obrante a los folios 61 a 98 de la prueba del Ayuntamiento).

2. Por Decreto de la Alcaldía del Ayuntamiento de Vinarós fecha 29 de diciembre del 2017 se adjudicó a dicha empresa HINOBEPA SL la gestión del estacionamiento en la ciudad de Vinarós, siendo la anterior empresa adjudicataria de tal servicio la empresa PAVAPARK MOVILIDAD SL. Como consecuencia de tal adjudicación HINOBEPA se subrogó en los trabajadores que prestaban servicios en tal contrata. (documento 17 y 22 de la parte actora).

3. En cuanto a la gestión de los parkings subterráneos, se venía prestando antes de adjudicarse a la empresa HINOBEPA SL por la empresa INTEGRA-T GLOBAL OUTSOURCING SL (documentos 19,20 y 21 de la parte actora).

SEGUNDO.- Los trabajadores afectados por el despido colectivo instado y que prestaban servicios para la empresa son:

D. JUAN SÁNCHEZ MEDINA, JAVIER ROJAS MENACHO, D. ANGEL ADRIANO LORA PRADOS, D. GUILLERMO LINDOW ZELADA, D. DANIEL FORNER CASTEJÓN que presentó demanda de despido individual frente a la empresa HINOBEPA y el 11-4-2022 se dictó sentencia por el juzgado de lo social 3 de Castellón declarando la improcedencia del despido y extinguiendo la relación laboral con efectos del 15 de octubre del 2021 (documento presentado por el Ayuntamiento de Vinarós y que obra unido a las actuaciones.); D. DOMINGO AGUILLELLA DELAROSA, D. FRANCISCO ESTUPIÑA MIRO, D. FRANCISCO GISBERT CERDA. D. FRANK RAMÓN SALES CASANOVA se encontraba en situación de excedencia voluntaria o forzosa con fecha de baja en la empresa en la Seguridad social del 30 de Junio del 2020, D^a CRISTINA CERDÁ PITARCH , D. ENRIQUE SAN EMETERIO RUIZ, D. MANUEL BERNAL FLORES, D. VICENTE SANZ FABREGAT.

Todos estos trabajadores causaron baja por despido por causas objetivas o baja no voluntaria en fecha 15 de Octubre del 2021, salvo D. Frank Ramón Sales que figuraba de baja desde el 30 de Junio del 2020 por la causa de excedencia antes indicada, si bien la empresa HINOBEPA SL le entregó carta el 15 de Octubre del 2021 al igual que a CRISTINA CERDA , JUAN SÁNCHEZ MEDINA, JAVIER ROJAS Y DOMINGO AGUILELLA, en las que de forma individual les notificaba por escrito y sin previa tramitación de proceso alguno de despido colectivo, la extinción de la relación laboral por causas económicas y con fecha de efectos desde ese 15.10.2021. Se indica en dicha comunicación extintiva que *la empresa viene sufriendo una situación económica negativa con relación al centro de trabajo que tiene en Vinaròs detentando la contrata de los párquines allí, ya que, desde hace años el Ayuntamiento nos adeuda una gran cantidad de dinero que no nos ha pagado todavía. Requerimos notarialmente de pago al Excmo. Ayuntamiento de Vinaròs, contestándonos posteriormente con la rescisión de la contrata que ostentábamos de manera unilateral.* (Vida laboral de la empresa HINOBEPA SL obrante en autos y cartas aportadas por la parte actora en escrito de 18 de noviembre del 2021).

TERCERO.- En fecha 20.11.2020, los trabajadores del centro de trabajo de Vinarós eligieron al demandante D. Juan Sánchez Medina como legal representante de los trabajadores.

CUARTO.- El personal de plantilla de la empresa HINOBEPA SL a la fecha del despido de los actores de 15 de octubre del 2021 es de trece trabajadores, si bien uno de ellos en situación de excedencia (Vida laboral de la empresa obrante en las actuaciones).

QUINTO.- 1.En fecha 22 de septiembre del 2021 se dictó por la Alcaldía de Vinarós un Decreto, que se aporta a los folios 1 a 3 del ramo de prueba del Ayuntamiento y que se reproduce, en el que se hace constar que el 18 de enero del 2018 se suscribió con la mercantil HINOBEPA SL el contrato de gestión del servicio público de estacionamiento en la ciudad de Vinarós en la modalidad de concesión. Que en fecha 26 de mayo del 2020 se propone por el responsable de tal contrato a la vista de los impagos acumulados por la empresa HINOBEPA SL la resolución del contrato de referencia, incoándose a tal efecto expediente para la resolución en fecha 31 de mayo del 2020. En fecha 11 de febrero del 2021 se declaró la caducidad del expediente de resolución de contrato y se incoó el 17 de febrero del 2021 uno nuevo tras el cual en dicho decreto se acuerda resolver por incumplimiento culpable de la mercantil HINOBEPA SL el contrato de gestión de servicio público de estacionamiento. Se hace constar además que el Ayuntamiento de Vinarós no asumirá la gestión directa del servicio de estacionamiento realizando hasta que exista nueva adjudicataria del servicio las tareas propias de salvaguarda de los bienes y equipamiento

público que forman parte del patrimonio municipal y efectuando la vigilancia de los aparcamientos subterráneos.

2. El 27 de septiembre del 2021 el Ayuntamiento de Vinarós suscribió un contrato de arrendamiento de servicios de seguridad para el parking subterráneo Plaza de la Mera y Paseo Colón. Un nuevo contrato con el mismo objeto se suscribe el 28 de diciembre del 2021. En la misma fecha del 27 de septiembre del 2021 por el responsable del contrato y representantes de la mercantil HINOBEPA SL se extendió acta de reversión y finalización del contrato especificándose que tanto el servicio de control de pago de la zona azul como de los tres estacionamientos subterráneos quedan sin servicio quedando las máquinas apagadas y con las barreras abiertas en los estacionamientos subterráneos quedando libre de pago las plazas de los parkings de alquiler, no constando que el Ayuntamiento asumiera ningún tipo de gestión directa del servicio, quedando el mismo totalmente gratuito tanto en plazas exteriores de zona azul como interiores de los estacionamientos subterráneos. (Informe de la Jefatura de Policía Local aportado como documento 1 del Tomo II de la prueba del Ayuntamiento codemandado).

3. El 10 de diciembre del 2021 el Ayuntamiento encomendó a una consultora un estudio sobre la viabilidad del servicio de estacionamiento limitado de zona azul y de aparcamientos subterráneos de Vinarós , que se emite en noviembre del 2021 y en fecha 7-3-22 se emite informe sobre la necesidad de contratar la gestión del servicio de estacionamiento público en Vinarós, la memoria justificativa que ha de regir el contrato administrativo y se emite el pliego de condiciones técnicas particulares para la contratación del servicio público de estacionamiento y el pliego de cláusulas administrativas particulares y se dictaron las oportunas resoluciones para la tramitación del expediente tendente a la contratación administrativa de dicho servicio, ello en los términos que constan en la documental aportada por el Ayuntamiento en los folios 53 y siguientes que se reproducen.

4. En fecha 24 de marzo del 2022 se acordó por el Pleno de la Corporación del Ayuntamiento de Vinarós aprobar el expediente para la contratación de la concesión del servicio de estacionamiento regulado de vehículos en la vía pública de Vinarós y aprobar los pliegos de cláusulas administrativas particulares y de prescripciones técnicas.

De acuerdo con tales pliegos de cláusulas administrativas particulares el objeto del contrato es la contratación régimen de concesión administrativa, del servicio de estacionamiento regulado de vehículos en la vía pública (O.R.A.) y gestión de los aparcamientos subterráneos municipales que incluye la limpieza y mantenimiento y vigilancia, así como el mantenimiento de los ascensores y otros sistemas de seguridad instalados en su interior como los grupos electrógenos, sistema de detección frente a incendios y extintores entre otros, y gestión y mantenimiento de los puntos de recarga de vehículos eléctricos en los aparcamientos subterráneos, así como el resto de prestaciones

que vienen definidas en los pliegos de Prescripciones Técnicas. Todo ello en los términos que constan en los documentos aportados por el Ayuntamiento en el anterior señalamiento del acto de juicio y los aportados como tomo I y II en la fecha de celebración del acto de juicio y cuyo contenido se da por reproducido.

Consta que dos empresas han presentado propuestas de licitación para dicha contratación, así VALORIZA SERVICIOS MEDIOAMBIENTALES SA Y JUJOSA y consta propuesta como adjudicataria VALORIZA. (folios 120 a 129 del Tomo I).

SEXTO.- La entidad HINOBEPA SL tiene por objeto la compraventa, arrendamiento, explotación y construcción de toda clase de aparcamientos y plazas de garaje entre otros, su domicilio social está sito en la Calle General Cabrera 11 de Madrid.

La Entidad HINOSAL INVERSIONES SL tiene por objeto la compraventa, arrendamiento y explotación de toda clase de aparcamientos y plazas de garaje, y su domicilio social se encuentra en la Avda General Perón 8 de Madrid.

La Entidad GESTIPARKING CAPITAL SL tiene el mismo objeto social que las anteriores y su domicilio social se encuentra sito en la calle General Pardiñas 67 de Madrid.

Esta última empresa consta que su último depósito contable en el Registro mercantil tiene lugar en el año 2016 y las otras dos empresas en el año 2018. (documental aportada por la parte actora junto con la demanda).

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1. A fin de dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 97.2 de la LRJS , se significa que el relato fáctico precedente resulta de la documental aportada por la parte actora y por el Ayuntamiento de Vinarós con carácter anticipado y en el acto de juicio a la que hacemos referencia en cada hecho probado, así como de la testifical practicada en el acto de juicio por parte del Ayuntamiento reconociendo los documentos aportados por el Ayuntamiento y en concreto el informe emitido por la Jefatura de la Policía Local .

2. Formula la parte actora, y así la representación legal de los trabajadores del centro de trabajo de la empresa HINOBEPA SL en Vinaroz que reside en el delegado de personal JUAN SÁNCHEZ MEDINA, demanda de impugnación de despido colectivo, solicitando se declare el mismo nulo o subsidiariamente injustificado con condena solidaria de los demandados por constituir un grupo de empresas y también del Ayuntamiento de Vinaroz pues según la demanda debió subrogar a los trabajadores afectados. Se alega por la parte

actora que se ha procedido a extinguir la totalidad de los contratos de trabajo de los trabajadores que prestaban servicios en la contrata suscrita con el Ayuntamiento de Vinaroz y ello sin seguir los trámites previstos para los procesos de Despido colectivo que dado el número de trabajadores afectados, trece trabajadores indica finalmente que son los afectados, venía la empresa HINOBEPA a respetar. La empresa HINOBEPA SL no ha comparecido al acto de juicio, no habiendo recogido las notificaciones efectuadas al efecto y habiendo sido citada por edictos y lo que consta a la vista de la vida laboral de dicha empresa que fue interesada por la propia Sala ante la solicitud de la parte actora, es que la citada empresa en la fecha fijada como de despido del 15 de Octubre del 2021, contaba con 12 trabajadores en alta en la Seguridad Social, encontrándose uno de ellos en situación de excedencia con baja en la Seguridad Social. Además consta que todos ellos causaron baja por despido objetivo o baja no voluntaria , constando al menos las cartas que fueron entregadas a varios de ellos en los términos que se hacen constar en el relato fáctico.

SEGUNDO.- 1.De acuerdo con el artículo 51 ET, "A efectos de lo dispuesto en esta ley se entenderá por despido colectivo la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción cuando, en un periodo de noventa días, la extinción afecte al menos a: a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores. b) El diez por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores. c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores. Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior. Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado. Se entenderá igualmente como despido colectivo la extinción de los contratos de trabajo que afecten a la totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco, cuando aquel se produzca como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial fundada en las mismas causas anteriormente señaladas. Para el cómputo del número de extinciones de contratos a que se refiere el párrafo primero de este apartado, se

tendrán en cuenta asimismo cualesquiera otras producidas en el periodo de referencia por iniciativa del empresario en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el artículo 49.1.c), siempre que su número sea, al menos, de cinco. Cuando en periodos sucesivos de noventa días y con el objeto de eludir las previsiones contenidas en este artículo, la empresa realice extinciones de contratos al amparo de lo dispuesto en el artículo 52.c) en un número inferior a los umbrales señalados, y sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas extinciones se considerarán efectuadas en fraude de ley, y serán declaradas nulas y sin efecto."

2. En el presente caso consta que la empresa HINOBEPA SL que contaba con una plantilla inferior a 100 trabajadores ha extinguido los contratos de la totalidad de la plantilla de su centro de trabajo en Vinaroz, en concreto de doce trabajadores más el del trabajador que estaba en situación de excedencia voluntaria, no constando que dicha empresa cuente con algún otro centro de trabajo, y todo ello sin seguir los trámites del despido colectivo sino a través de cartas de despido individuales que refieren problemas económicos pero que no se ajustan ni siquiera a los requisitos exigidos para proceder a la extinción de los contratos por causas objetivas, constando que se han entregado dichas cartas a varios trabajadores y que los demás han causado baja por despido objetivo según consta en la TGSS, salvo uno de ellos que consta lo fue por baja no voluntaria. En consecuencia y a la vista de lo previsto en el artículo 51 ET tanto por aplicación de los umbrales previstos en tal precepto como por el hecho de que se han extinguido los contratos de trabajo de todos los empleados de dicho centro de trabajo y plantilla de la empresa, la misma debería haber procedido a tramitar un proceso de despido colectivo y al haber omitido tal tramitación habiendo procedido a extinguir de forma individual los contratos de trabajo, de conformidad con lo que al efecto prevé el artículo 124 en relación con el artículo 123 de la LRJS procede la declaración de nulidad del despido con la consiguiente obligación de readmisión de los trabajadores en sus puestos de trabajo.

3. Es responsable de tal decisión extintiva HINOBEPA como empleadora del actor y en cuanto a la responsabilidad de las empresas HINOSAL Y GESTIPARKING, no se aportan por la parte actora datos que puedan llevar a pensar en la existencia de un grupo de empresas a efectos laborales, únicamente consta la nota registral que recoge el objeto social de tales empresas, pero no consta ni el accionariado, ni quién es el administrador y tampoco alguno de los elementos que exige la Jurisprudencia para que podamos entender que estamos ante un grupo de empresas patológico y de hecho nada alegó al respecto la parte actora en el acto de juicio, no mencionando ni siquiera a tales empresas en sus conclusiones a fin de que fueron condenadas y ello pese a que estaban demandadas y había formulado tal alegación sobre el grupo de empresas en el acto de juicio, por lo que procede la absolución de tales entidades. Para que procediera la declaración de Grupo de

empresas a efectos laborales exige entre otras la STS de 20-10-15 (RC 172/2015) insistiendo en los requisitos que de forma reiterada ha venido señalando la Jurisprudencia, que deben concurrir el "a).-*Funcionamiento unitario.- 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». b).- *Confusión patrimonial.- Este elemento «no hace referencia a la pertenencia del capital social, sino a la pertenencia y uso del patrimonio social de forma indistinta, lo que no impide la utilización conjunta de infraestructuras o medios de producción comunes, siempre que esté clara y formalizada esa pertenencia común o la cesión de su uso»*; y «*ni siquiera existe por encontrarse desordenados o mezclados físicamente los activos sociales, a menos que "no pueda reconstruirse formalmente la separación"*». c).- *Unidad de caja.- Factor adicional que supone el grado extremo de la confusión patrimonial, hasta el punto de que se haya sostenido la conveniente identificación de ambos criterios; 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»*, lo que no es identificable con las novedosas situaciones de «cash pooling» entre empresas del mismo Grupo , en las que la unidad de caja es meramente contable y no va acompañada de confusión patrimonial alguna, por tratarse de una gestión centralizada de la tesorería para grupos de empresas , con las correspondientes ventajas de información y de reducción de costes. d).- *Utilización fraudulenta de la personalidad.- Apunta a la «creación de empresa aparente» -concepto íntimamente unido a la confusión patrimonial y de plantillas- y alude al fraude en el manejo de la personificación, que es lo que determina precisamente la aplicación de la doctrina del «levantamiento del velo»*, en supuestos en los que -a la postre- puede apreciarse la existencia de una empresa real y otra que sirve de «pantalla» para aquélla. e).- *Uso abusivo de la dirección unitaria.- La legítima dirección unitaria puede ser objeto de abusivo ejercicio - determinante de solidaridad- cuando se ejerce anormalmente y causa perjuicio a los trabajadores, como en los supuestos de actuaciones en exclusivo beneficio del grupo o de la empresa dominante.*" Como en este caso no consta la concurrencia de tales requisitos no procede la declaración de Grupo empresarial pretendida.

TERCERO.- 1. Entrando a conocer de las alegaciones formuladas por el Ayuntamiento de Vinaroz cuya condena pretende la parte demandante de forma solidaria con la empresa HINOBEPA SL, funda la misma tal petición en el hecho de que tanto a la vista de la

regulación convencional como a la vista de lo previsto en el artículo 44 ET procedía la subrogación de los trabajadores para continuar realizando la misma actividad. A tal efecto el Ayuntamiento plantea distintas excepciones que pasamos a resolver en primer término.

2. Así alega en primer lugar la excepción de falta de litisconsorcio pasivo necesario respecto del Ayuntamiento demandado, que más bien dados los términos en que se plantea, se trataría de la alegación de falta de legitimación pasiva pues indica que no ha mantenido relación laboral alguna con los trabajadores ni antes ni después de la extinción del contrato de trabajo llevado a cabo por la empresa HINOBEPA, y que ninguna responsabilidad se le puede atribuir en el despido de los actores, pues no está afectada por los Convenios colectivos citados por la parte actora, y dicha Entidad municipal no ha sucedido a la empresa HINOBEPA en la gestión del servicio de estacionamiento. Además plantea la acumulación indebida de acciones pues alega que no cabe acumular a la acción de despido la pretensión de subrogación y por otro lado plantea la necesidad de llamar a la empresa que ha resultado adjudicataria del servicio que venía desarrollando HINOBEPA por lo que vendría a apreciar una falta de litisconsorcio pasivo necesario.

3. En primer término, en relación a la falta de legitimación del Ayuntamiento de Vinaroz para ser demandado en este procedimiento, debemos distinguir entre la denominada legitimación "*ad causam*", o legitimación para ser llamados al proceso por ser partícipes de la relación jurídica cuestionada, que se distingue de la denominada legitimación "*ad procesum*" o capacidad procesal, en términos empleados de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (RCL 2011, 1845) (artículo 16). En este sentido, recuerda la Sentencia del Tribunal Supremo de 9-3-2017, Rcd 2958/2015 (RJ 2017, 1167) lo siguiente: "*La falta de legitimación activa en cuanto capacidad para poder ser sujeto de una relación procesal, antaño denominada por la doctrina y la jurisprudencia legitimatio ad procesum, se corresponde con la "capacidad para ser parte" o "capacidad procesal" de los arts. 6 a 9 de la vigente LEC (RCL 2000, 34, 962 y RCL 2001, 1892) , que debe diferenciarse de la denominada simplemente "legitimación" (la igualmente arrumbada "legitimatio ad causam") relacionada con un proceso concreto y con la pretensión formulada en él, por virtud de la cual es precisamente esta persona, y no otra, la que ha de figurar en dicho proceso, según los arts. 10 y 11 del mismo texto rituario. Según la jurisprudencia, la existencia o no de legitimación "ad causam" es cuestión que afecta al orden publico procesal y por ello examinable de oficio en tanto en cuanto nos encontremos ante un supuesto de "manifiesta falta de acción", entendida ésta en sentido concreto, porque atañe a la cuestión de si se ostenta interés legítimo para solicitar de los órganos judiciales una resolución o, según también se ha dicho, que la falta de legitimación "ad causam" para promover un proceso, en cuanto afecta al orden público procesal, debe ser examinada de oficio, aunque no haya sido planteada en el período expositivo, ya que los efectos de las*

normas jurídicas no pueden quedar a voluntad de los particulares de modo que llegaran a ser aplicadas no dándose los supuestos queridos y previstos por el legislador para ello". En este caso, si la Entidad demandada lo que alega es que no debió ser llamado al proceso, debemos desestimar la excepción planteada pues es claro que al prestar servicios los trabajadores afectados por el despido colectivo en una contrata del Ayuntamiento y en el que la actuación de tal entidad al resolver el contrato con la empresa en la que venían prestando servicios, es una de las cuestiones que precisamente se alegan por la parte actora, tiene dicha entidad legitimación para ser demandada en el procedimiento pues precisamente se interesa la condena de la misma. Y entendiendo dadas las distintas argumentaciones de la Entidad demandada acerca de la falta de legitimación, que lo que se alega es la falta de legitimación *ad causam*, directamente relacionada con su responsabilidad en el despido de los trabajadores y en las consecuencias derivadas del mismo, ello entraría de lleno en lo que constituye el fondo de la pretensión de la demanda y es al resolverse el mismo cuando deberá determinarse si debe o no imputarse responsabilidad alguna al Ayuntamiento de Vinaroz.

4. Para resolver sobre las otras dos excepciones planteadas por el Ayuntamiento demandado debemos estar a la Jurisprudencia del Tribunal Supremo en relación a la acumulación de acciones en los supuestos de despido colectivo. Señala la STS de 9 de enero del 2019 (Rec 108/2018):

"2. Doctrina pertinente.

A) Esta Sala viene entendiendo que el proceso de DC solo puede tener por objeto las cuatro causas de impugnación que enumera el art. 124.2 LRJS (RCL 2011, 1845) (Que no concurre la causa legal indicada en la comunicación escrita; Que no se ha realizado el período de consultas o entregado la documentación prevista en el artículo 51.2 del Estatuto de los Trabajadores o no se ha respetado el procedimiento establecido en el artículo 51.7 del mismo texto legal ; Que la decisión extintiva se ha adoptado con fraude, dolo, coacción o abuso de derecho; Que la decisión extintiva se ha efectuado vulnerando derechos fundamentales y libertades públicas). La naturaleza especial y urgente de esta modalidad procesal impide plantear otras cuestiones, como la posible sucesión de empresa producida tras tomarse y notificarse la decisión extintiva, máxime si no ha mediado un contrato mercantil entre cedente y cesionario en ese sentido. Así lo corrobora igualmente el art. 26.1 LRJS que prohíbe la acumulación a las acciones de despido de cualesquiera otras ("no podrán acumularse entre sí ni a otras distintas en un mismo juicio, ni siquiera por vía de reconvención, las acciones de despido y demás causas de extinción del contrato de trabajo"), con las excepciones que se indican en él.

B) No obstante, sí hemos aceptado el análisis de la cuestión de la existencia de sucesión empresarial en los supuestos de utilización de las previsiones del art. 51 ET para evitar la aplicación del art. 44, o sea para evitar las consecuencias laborales de una transmisión, en clara incursión en el supuesto fraudulento contemplado en el art. 6.4 del Código Civil (LEG 1889, 27) , que debe llevar como consecuencia la nulidad del acto llevado a cabo como dispone el indicado precepto, y ha de ser

entendido aplicable al caso (STS 18 febrero 2014 (RJ 2014, 2769) , rec. 108/2013 ; *Sodeoil y Campsared*). Pero se trata de supuesto diverso al presente, dado que no ha existido aquí negocio jurídico alguno entre las supuestas cedente y cesionaria.

C) La STS 687/2016 de 20 julio (RJ 2016, 4431) (rec. 303/2014 ; *Mercasevilla*) advierte, de manera categórica, que "el objeto del proceso especial de impugnación de los despidos colectivos regulado por el art. 124 LRJS queda limitado a los cuatro supuestos previstos en su apartado 2, sin que la LRJS permita que se le acumule ninguna otra acción (art. 26 LRJS) por su carácter especial y urgente (art. 124.6 LRJS)

D) La STS 615/2017 de 12 julio (RJ 2017, 3467) (rec. 20/2017 ; *Elsamex y UTE de Arona*) reitera la imposibilidad de acumular las dos acciones y añade lo siguiente: "Se dirá que sí se ha admitido la acumulación de acciones contra varios en supuestos de cesión ilegal de mano de obra o de levantamiento del velo en grupos de empresa. Pero el supuesto es distinto porque en esos casos la acumulación venía fundada en hechos producidos con anterioridad al despido, mientras que ahora se demanda con base en hechos posteriores al despido. En aquellos casos se demandaba a quien se consideraba que tenía la condición de empresario real por hechos anteriores y aquí al supuesto sucesor con base en hechos posteriores. En el primer caso cabía la acumulación con base en el art. 25-3 de la LJS, al existir un nexo de conexión entre las causas de pedir, nexo existente, según la norma, "cuando las acciones se funden en los mismos hechos", pero ese nexo del inciso final del citado art. 25-3 no se da en este caso, porque la supuesta sucesión se funda en hechos posteriores, esto es en la demora de más de un año del Ayuntamiento en tramitar el expediente administrativo para adjudicar la nueva contrata de mantenimiento".

E) Por su lado, la STS 879/2018 de 2 octubre (RJ 2018, 5063) (rec. 155/2017 ; *Balear de Datos y Procesos, S.A.U. y Ayuntamiento de Calviá*) reitera la doctrina de referencia, explicando nuevamente lo siguiente: "Nos encontramos ante un hecho posterior al despido colectivo impugnado que ha sido realizado por personas distintas de la antigua empleadora que habrían pasado a ser empleadores por hechos posteriores al despido. Ello hace inviable el estudio de la sucesión de empresa que se alega, máxime cuando el día del juicio esa subrogación había operado para la gran mayoría de los afectados (H.P. Decimocuarto), lo que, realmente, dejaba reducida la acción a una reclamación de daños y perjuicios por los salarios dejados de percibir, a lo que se unen las adjudicaciones de obras que en el ínterin hizo el Ayuntamiento a otras empresas (H.P. Undécimo) y otras cuestiones que escapan al objeto de un procedimiento sumario y urgente como el que nos ocupa".

F) En todo caso, recordemos que habrá sucesión cuando el nuevo empresario adquiere los elementos significativos del activo material o inmaterial o la parte esencial en número y competencias de los trabajadores adscritos a la actividad; de suerte que hay que analizar, en cada caso y de forma global, las circunstancias concurrentes, para determinar cuál es el núcleo que define la "entidad económica" sobre la que se produce el cambio de titularidad. De ahí que haya de examinarse el tipo de empresa o actividad, la transmisión o no de elementos materiales, el valor de los elementos inmatrimoniales, la asunción o no de la mayoría de la plantilla, la transmisión o no de la clientela, el grado de analogía de las actividades antes y después de la transmisión (STJCE de 7 marzo 1996 (TJCE

1996, 41) , Asunto Merks y Neuhuys, C-171/94).

Al respecto el Tribunal de Justicia de la Unión ha señalado que "han de tomarse en consideración todas las circunstancias de hecho que caracterizan la operación en cuestión, entre las cuales figuran, en particular, el tipo de empresa o de centro de actividad de que se trate, el que se hayan transmitido o no elementos materiales como los edificios o los bienes muebles, el valor de los elementos inmateriales en el momento de la transmisión, el hecho de que el nuevo empresario se haga cargo o no de la mayoría de los trabajadores, el que se haya transmitido o no la clientela, así como el grado de analogía de las actividades ejercidas antes y después de la transmisión y la duración de una eventual suspensión de dichas actividades. Estos elementos deben apreciarse en el marco de una evaluación de conjunto de las circunstancias del caso y, por lo tanto, no pueden apreciarse aisladamente" (STJUE de 19 octubre 2017, Securitas, C-200/16 (JUR 2017, 261929)).

G) De manera específica, la STS 27 enero 2015 (RJ 2015, 471) (rec. 15/2014) declara la inexistencia de sucesión de empresas en un cambio de adjudicataria del servicio de "contact center" por considerar que la nueva empresa aportaba elementos materiales relevantes para el desarrollo del servicio (ponía a disposición sus propias instalaciones, sus medios técnicos y su "know how"). Sostuvimos entonces que "lo importante no es el coste de las inversiones en medios materiales, sino la necesidad de los mismos, ya que, la importancia de los factores que intervienen en la producción no se mide en términos cuantitativos, sino cualitativos, esto es atendiendo a la necesidad de los mismos para el funcionamiento de la actividad, necesidad que en este caso es evidente porque sin las inversiones hechas por la nueva contratista y demás medios materiales puestos por ella los trabajadores que contrató de la antigua no habrían podido prestar el servicio que requería la actividad por falta de instalaciones y demás medios materiales".

3. Consideraciones específicas.

A) Por coherencia con la doctrina que hemos expuesto más arriba sobre acumulación de acciones (toda ella emanada del Pleno de esta Sala) el motivo no puede prosperar. En el seno de un procedimiento de DC es imposible examinar la eventual existencia de subrogación empresarial con fundamento en hechos posteriores."

De acuerdo con la Jurisprudencia expuesta, el proceso de despido colectivo sólo puede tener por objeto de acuerdo con el artículo 124-2 de la LRJS las cuatro causas de impugnación de despido colectivo que enumera dicho precepto , y del mismo modo el fallo de la Sentencia se debe limitar de acuerdo con el apartado 11 de dicho precepto a calificar la decisión extintiva, razón por la que la naturaleza especial y urgente de este proceso, que en este caso debido a distintos avatares procesales y a la solicitud de ambas partes de suspensión de mutuo acuerdo ha impedido que pudiera llevarse a cabo con la debida celeridad, impide plantear en el mismo otras cuestiones como la posible sucesión de empresa producida tras tomarse y ratificarse la decisión extintiva, como así lo indica la STS 879 de 2 de Octubre del 2018.

5. En el presente caso la demanda iniciadora del procedimiento centraba su argumentación referida a la responsabilidad del Ayuntamiento de Vinaroz en el hecho de que la misma debió subrogar a los trabajadores a la vista de lo que se recoge en los convenios colectivos que entiende de aplicación y partiendo de que dicha Entidad hubiera asumido el servicio gestionándolo con sus propios medios, y se refiere la parte actora tras la documental aportada por dicha Entidad al hecho de que se ha contratado un servicio de vigilancia de los parkings ya desde el mes de diciembre del 2021 y en el acto de juicio a que dicha Entidad debió realizar otro tipo de actuaciones al resolver el contrato con la empresa HINOBEPA para garantizar la estabilidad de los trabajadores. De este modo en lo relativo a la actuación de la Entidad municipal antes del cese comunicado por HINOBEPA no estaríamos ante una indebida acumulación de acciones al existir un nexo entre las causas de pedir de acuerdo con el artículo 25 de la LRJS, pero en todo lo relativo y fundamentado en hechos posteriores al despido colectivo, se produce una extralimitación respecto del objeto propio y específico del despido colectivo que impide que pueda ser examinado en este procedimiento. En consecuencia, solo en estos términos cabe analizar la posible responsabilidad del Ayuntamiento de Vinaroz y en todo lo relativo a los hechos alegados sobre el nuevo expediente de contratación que se está tramitando por el Ayuntamiento y a la posible empresa a la que pudiera resultar adjudicado el mismo, exceden del objeto de este proceso de despido colectivo y sí habría una indebida acumulación de acciones, y no así en lo relativo a lo acaecido justamente con ocasión de la resolución del contrato administrativo y antes de la decisión extintiva adoptada por HINOBEPA que es lo que procederá a analizar la Sala. En todo caso además respecto de la alegación acerca del litisconsorcio pasivo necesario, a la fecha del acto de juicio no consta que se haya adjudicado definitivamente la contrata referida a la gestión del estacionamiento en el Ayuntamiento de Vinaroz. Existe una propuesta provisional de adjudicación a uno de los licitadores, pero no ha finalizado el proceso de licitación, no consta firmado el contrato administrativo por parte de la licitadora y en consecuencia no procedía llamar a empresa alguna a este procedimiento, ello sin perjuicio de lo que hemos expuesto sobre la indebida acumulación de acciones en lo relativo a la subrogación o no por parte de dichas empresas de los trabajadores afectados, que excede de los límites de este proceso. Por otro lado, lo que debemos resolver en este procedimiento es si estamos ante un despido colectivo al superar los trabajadores despedidos los umbrales previstos en el artículo 51 ET y si tras resolverse el contrato con HINOBEPA el Ayuntamiento se hizo cargo del servicio y debió subrogar a los trabajadores ya en la fecha en la que se les comunica el despido colectivo en cuyo caso sería responsable de las consecuencias del despido colectivo, en las que ninguna responsabilidad se podría atribuir a unas empresas licitadoras que ni siquiera habían formulado en tal fecha propuesta alguna pues no se había licitado todavía el servicio. Procede así estimar en parte la

excepción de acumulación indebida de acciones en todo lo relativo a los hechos posteriores acaecidos tras la extinción aquí enjuiciada y desestimar la excepción de falta de litisconsorcio pasivo necesario planteada por el Ayuntamiento.

CUARTO.- 1. Entrando a conocer de la posible responsabilidad del Ayuntamiento de Vinaroz en el despido colectivo objeto de este procedimiento, de acuerdo con el relato fáctico, lo que queda probado en este caso es que la Entidad municipal demandada mediante resolución de fecha 22 de septiembre del 2021, procede a resolver por incumplimiento culpable de la mercantil HINOBEPA SL el contrato de gestión de servicio público de estacionamiento que había suscrito con dicha empresa y que estaba vigente, haciendo constar en tal resolución que el Ayuntamiento de Vinarós no asumirá la gestión directa del servicio de estacionamiento realizando hasta que exista nueva adjudicataria del servicio las tareas propias de salvaguarda de los bienes y equipamiento público que forman parte del patrimonio municipal y efectuando la vigilancia de los aparcamientos subterráneos. Y eso es lo que hizo la Entidad demandada, y así contratar un servicio de vigilancia de tales espacios pero sin que conste que haya continuado de alguna forma la actividad que venía realizando HINOBEPA. De hecho consta que se extendió acta de reversión y finalización del contrato especificándose en informe emitido por la Policía Local y que fue ratificado en el acto de juicio que tanto el servicio de control de pago de la zona azul como de los tres estacionamientos subterráneos quedan sin servicio quedando las máquinas apagadas y con las barreras abiertas en los estacionamientos subterráneos quedando libre de pago las plazas de los parkings de alquiler. Tras ello y sin que conste como decimos que en algún momento el Ayuntamiento asumiera ningún tipo de gestión directa del servicio, se encarga el estudio de la viabilidad de tal servicio a una consultora y tras emitirse el oportuno informe se procede a sacar nuevamente a licitación la contratación de la gestión de los estacionamientos de dicha Entidad, sin que a la fecha conste que haya sido resuelto el proceso. De este modo ni se puede apreciar fraude alguno por parte de la Entidad municipal que actúa de acuerdo con lo previsto en el contrato suscrito y con las causas de resolución previstas en el mismo sin que conste que dicha decisión municipal haya sido impugnada y sin ánimo alguno de perjudicar a los trabajadores e impedir la continuación del servicio, y resultando por otro lado lógico que antes de volver a licitar el servicio y ante las incidencias habidas con la anterior contrata se encargara primero un estudio de viabilidad y que tras él haya sido cuando se haya visto la necesidad de volver a licitarse tal contratación. Y en cuanto a la pretendida sucesión en la actividad alegada por la parte actora, nada ha acreditado al respecto, no constando dato alguno que pueda llevar a pensar que el Ayuntamiento de Vinaroz ha continuado con el servicio y con la actividad que venía desarrollando HINOBEPA SL.

En este sentido cabe citar la STS de 10 de Junio del 2021 (RCUD 4926/2018) que se pronuncia en los siguientes términos:

"En el único motivo del recurso se denuncia la infracción del art. 44 del ET (RCL 2015, 1654) en relación con las Directivas 77/187 CEE (LCEur 1977, 67) , 98/50 CE (LCEur 1998, 2285) y 2001/23 CE (LCEur 2001, 1026) , alegando que se transmitió un conjunto de elementos productivos dotado de autonomía funcional y continuidad, manteniéndose la actividad y la prestación de servicios, por lo que existe una sucesión de empresas. La parte recurrente solicita que se case y anule la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia, confirmando la sentencia del Juzgado de lo Social, que condenó al INGESA. CUARTO.-1. Como anticipamos más arriba, la cuestión controvertida ha sido resuelta en STS 25-11-2020, rcud. 694/2018 (RJ 2020, 5598) , donde dijimos: "La doctrina jurisprudencial sostiene que la reversión de un servicio público por parte de una Administración pública, la cual asume un servicio anteriormente externalizado, pasando a realizarlo en las mismas instalaciones, con los mismos medios materiales y asumiendo una parte sustancial de la plantilla que utilizaba la anterior contratista, constituye un supuesto de sucesión empresarial subsumible en el art. 44 del ET (RCL 2015, 1654) aun cuando los elementos materiales indispensables para el desarrollo de la actividad hayan pertenecido siempre a la Administración pública porque resulta irrelevante si se ha transmitido la propiedad de los elementos materiales a dichos efectos. La sentencia del TS de 12 de marzo de 2020 (RJ 2020, 1400) , recurso 1916/2017, sistematiza la doctrina: 1) El hecho de que una Administración pública decida hacerse cargo de un servicio previamente descentralizado, para prestarlo de forma directa con su propia plantilla y con sus propios materiales no implica, necesariamente, que estemos en presencia de una sucesión de empresa (sentencias del TS de 6 de febrero de 1997 (RJ 1997, 999) , recurso 1886/1996 y 16 de junio de 2016 (RJ 2016, 3331) , recurso 2390/2014 y del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 20 de enero de 2011 (TJCE 2011, 4) , C-463/09, asunto CLECE).

2) Cuando la Administración pública recupera la prestación del servicio, anteriormente externalizado, bien con los mismos trabajadores que tenía la empresa que prestaba el servicio, bien con las mismas instalaciones, maquinaria, infraestructura que las que utilizaba la empresa contratista, o bien con ambos elementos, normalmente se trata de un supuesto de transmisión de empresa que está situado en el ámbito de aplicación del art. 44 del ET (RCL 2015, 1654) (sentencia del TS de 30 de mayo de 2011 (RJ 2011, 5818) , recurso 2192/2010).3) Si los medios materiales pertenecen a la Administración, quien los entrega a la contratista para la prestación del servicio y posteriormente revierten en aquella, ello puede ser una circunstancia determinante para apreciar la sucesión empresarial: "El dato de que las infraestructuras o los medios materiales pertenezcan a la administración que descentraliza y las entrega a la empresa contratista para que lleve a cabo la actividad o el servicio encomendado no impide que pueda apreciarse una sucesión empresarial encuadrable en el ámbito de aplicación de la Directiva. Ello puede ser determinante, incluso, para comprobar la existencia de transmisión empresarial. Así se pone de relieve en la STJUE de 26 de noviembre de 2015 (TJCE 2015, 283) , C-509/2014, Asunto Aira Pascual [...] cuando en un supuesto de reversión de contrata la reasunción de la actividad por parte de la Administración vaya acompañada de la transmisión de los elementos necesarios para desarrollar la actividad [...] la

circunstancia de que los elementos materiales asumidos por el nuevo empresario no pertenecieran a su antecesor, sino que simplemente fueran puestos a su disposición por la entidad contratante, no puede excluir la existencia de una transmisión de empresa en el sentido de la Directiva" (por todas, sentencias del TS de 19 de octubre de 2017, recurso 2629/2016 y recurso 2832/2016 (rj 2017, 4481)). El Tribunal de Justicia de la Unión Europea explica que el criterio decisivo para determinar la existencia de una transmisión de empresa "consiste en saber si la entidad económica mantiene su identidad, lo que se desprende, en particular, de la circunstancia de que continúe efectivamente su explotación o de que esta se reanude [...] Para determinar si se cumple este requisito, han de tomarse en consideración todas las circunstancias de hecho características de la operación examinada, entre las cuales figuran, en particular, el tipo de empresa o de centro de actividad de que se trate, el que se hayan transmitido o no elementos materiales como los edificios o los bienes muebles, el valor de los elementos inmateriales en el momento de la transmisión, el hecho de que el nuevo empresario contrate o no a la mayoría de los trabajadores, el que se haya transmitido o no la clientela, así como el grado de analogía de las actividades ejercidas antes y después de la transmisión y la duración de una eventual suspensión de dichas actividades" (sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 27 de febrero de 2020, C-298/18 (TJCE 2020, 24), y las citadas en ella). "

2. Como en este caso desde que el Ayuntamiento decide rescindir el contrato por incumplimiento culpable hasta la decisión extintiva adoptada por la empresa no concurre hecho alguno que pueda llevar a entender que dicha Entidad municipal ha continuado con la actividad y que estamos ante una sucesión de empresas y todas las actuaciones posteriores referidas a la licitación y posible adjudicación del servicio a otra empresa que todavía no ha llegado a producirse de forma efectiva, serían hechos posteriores al despido aquí enjuiciado y que deben quedar al margen de los estrechos márgenes de este proceso de despido colectivo, no podemos sino desestimar la petición de responsabilidad del Ayuntamiento de Vinaroz considerando responsable de la decisión extintiva de carácter colectivo a la empresa HINOBEPA SL. En este sentido lo ha resuelto el Tribunal Supremo en supuestos similares en los que la Administración no había continuado con el servicio adjudicado a la saliente y que motivó que se la absolviera de las consecuencias del despido, así la STS de 22 de abril del 2021 (Rec 148/2020) que es citada a su vez en la STS de 24-5-21 (reC 155/2020) en la que se absuelve al Ministerio de las consecuencias del despido aun cuando la infraestructura y los medios sean propiedad del mismo que los puso a disposición de la adjudicataria saliente, pues en ningún momento se ha hecho cargo directamente del servicio.

3. En todo caso y en relación a toda la argumentación referida por la parte actora sobre la aplicación al Ayuntamiento de Vinaroz de los Convenios colectivos que pasa a citar en sus distintos escritos, señalar que como recuerda la STS de 23-03-22 (Rec 108/2020), "una Administración Pública -que no tienen convenio colectivo u otro específicamente aplicable-, no puede quedar afectada por lo dispuesto en un convenio sectorial del que no ha formado

parte ni está representada por las Asociaciones empresariales firmantes del mismo. Las Administraciones Públicas no pueden estar sujetas a normas convenidas por organizaciones patronales necesariamente guiadas por intereses particulares o sectoriales que muy difícilmente podrán coincidir con aquellos intereses públicos y generales que, como ocurre en este caso concreto, los Ayuntamientos están llamados a desempeñar, y por ello entendemos que las asociaciones empresariales carecen de la representatividad necesaria para extender los efectos de una negociación colectiva a tales entidades. " Por ello no cabría amparar la responsabilidad del Ayuntamiento en unas previsiones convencionales que no le resultan de aplicación. Por otro lado en cuanto a la argumentación de la parte actora acerca de la aplicación a los trabajadores que prestaban servicios en los parkings subterráneos del convenio colectivo estatal para personas discapacitadas, si bien no constituye un hecho nuevo la alegación de que los trabajadores procedían de un Centro especial de empleo, pues así se indicó por la actora en uno de sus múltiples escritos de aclaración, y por ello no se causa indefensión alguna a la demandada con tal alegación, señalar en primer término que ni tan siquiera consta que a dichos trabajadores se les estuviera aplicando dicho Convenio colectivo pues de hecho en los pliegos de cláusulas administrativas particulares que dieron lugar al contrato suscrito por HINOBEPA se hace constar en el apartado relativo a la subrogación del personal que de acuerdo con el actual adjudicatario, resultan de aplicación al personal contratado el V Convenio colectivo de ámbito estatal para el sector del estacionamiento regulado y superficie y retirada y depósito de vehículos de la vía pública, y el V convenio colectivo general de aparcamientos y garajes, y en todo caso como reitera la STS de 30 de marzo del 2022 (Rec 2375/2020) "La doctrina jurisprudencial sostiene que, cuando se produce una sucesión en una contrata en la que la empresa saliente tiene la condición de centro especial de empleo y la empresa entrante no, opera la subrogación contractual cuando así lo disponga el convenio colectivo sectorial, en cuyo caso la empresa entrante deberá asumir a los trabajadores discapacitados de la empresa saliente, que sí ostenta la citada condición (sentencias del TS de 17 de abril de 2013, recurso 710/2012 y 22 de abril de 2013, recurso 748/2012) ", por lo que no existe constancia alguna de que ese fuera el convenio que se estuviera aplicando, excediendo del objeto de este proceso cuál deba ser el convenio a aplicar en caso de subrogación de los trabajadores afectados por el despido.

4. En consecuencia, procede absolver a la demandada AYUNTAMIENTO DE VINARÓZ de las consecuencias derivadas de la declaración de nulidad del despido colectivo, con condena únicamente a la empresa HINOBEPA SL .

Vistos los artículos citados y demás de general y pertinente aplicación,

FALLO

Que estimando en parte la demanda de despido Colectivo entablada por D. JUAN SÁNCHEZ MEDINA como representante legal de los trabajadores, frente a las empresas HINOBEPA SL, la empresa HINOSAL INVERSIONES SL, la empresa GESTIPARKING CAPITAL SL, EL AYUNTAMIENTO DE VINARÓS y con citación de FOGASA, declaramos la nulidad del despido colectivo de fecha 15 de Octubre del 2021, y condenamos a la empresa HINOBEPA SL a las consecuencias derivadas del mismo y así a la readmisión de los trabajadores y al abono de los salarios de tramitación devengados desde la fecha del despido, absolviendo a las demás entidades demandadas de los pedimentos contenidos en el suplico de la demanda.

Notifíquese la presente resolución a las partes y al Ministerio Fiscal, indicando que contra la misma cabe recurso de Casación, que podrá prepararse dentro del plazo de los CINCO DÍAS hábiles siguientes a la notificación. El recurso podrá prepararse, verbalmente o por escrito dirigido a esta misma Sala, indicando que quien no tenga la condición de trabajador, no sea beneficiario del sistema público de la Seguridad Social o no tenga reconocido el derecho de asistencia jurídica gratuita, deberá depositar la cantidad de 600'00 € en la cuenta que la Secretaría de esta Sala tiene abierta en el Banco de Santander, cuenta : **4545 0000 35 0028 21**, o por transferencia a la cuenta centralizada siguiente: **ES55 0049 3569 9200 05001274**, añadiendo a continuación en la casilla "concepto" los datos señalados para el ingreso en metálico. Asimismo, de existir condena dineraria, deberá efectuar en el mismo plazo la consignación correspondiente en dicha cuenta, indicando la clave **66** en lugar de la clave **35**. Transcurrido el término indicado, sin prepararse recurso, la presente sentencia será firme.

Así se acuerda y firma.