



Roj: **STS 4600/2024 - ECLI:ES:TS:2024:4600**

Id Cendoj: **28079149912024100020**

Órgano: **Tribunal Supremo. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **991**

Fecha: **24/09/2024**

Nº de Recurso: **5766/2022**

Nº de Resolución: **1154/2024**

Procedimiento: **Recurso de casación para la unificación de doctrina**

Ponente: **SEBASTIAN MORALO GALLEGO**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

PLENO

Sentencia núm. 1.154/2024

Fecha de sentencia: 24/09/2024

Tipo de procedimiento: UNIFICACIÓN DOCTRINA

Número del procedimiento: 5766/2022

Fallo/Acuerdo:

Fecha de Votación y Fallo: 18/09/2024

Voto Particular

Ponente: Excmo. Sr. D. Sebastián Moralo Gallego

Procedencia: T.S.J.NAVARRA SALA SOCIAL

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Alfonso Lozano De Benito

Transcrito por: MVM

Nota:

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 5766/2022

Ponente: Excmo. Sr. D. Sebastián Moralo Gallego

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Alfonso Lozano De Benito

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

PLENO

Sentencia núm. 1154/2024

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D. Antonio V. Sempere Navarro

D. Ángel Blasco Pellicer

D. Sebastián Moralo Gallego

D.ª María Luz García Paredes



D.^a Concepción Rosario Ureste García

D. Juan Molins García-Atance

En Madrid, a 24 de septiembre de 2024.

Esta Sala ha visto los recursos de casación para la unificación de doctrina interpuestos por los **trabajadores** D.^a Angelica y otros, la Federación de Industria de Comisiones Obreras (CCOO) y la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS), representados y asistidos, respectivamente, por los letrados D. Daniel Colio Salas, D. Enrique Lillo Pérez y la letrada de la Administración de la Seguridad Social, contra la sentencia dictada el 3 de octubre de 2022 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Navarra, en el recurso de suplicación nº 241/2022, interpuesto contra la sentencia de fecha 14 de septiembre de 2021, dictada por el Juzgado de lo Social nº 3 de los de Pamplona en autos núm. 987/2018, seguidos a instancia de la TGSS contra U.V.E., S.A., y D.^a Angelica y otros, habiendo intervenido Servicarne, S. Coop. y la Federación de Industria de CCOO, sobre procedimiento de oficio.

Han comparecido como recurridas UVE, S.A., representada por el procurador D. Francisco de Asís San Frutos Prieto y asistida por el letrado D. José Antonio Arias Pinillos; y Servicarne Sociedad **Cooperativa**, C.L., representada y asistida por el letrado D. Roberto Rujas García.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Sebastián Moralo Gallego.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 14 de septiembre de 2021 el Juzgado de lo Social nº 3 de los de Pamplona dictó sentencia, en la que se declararon probados los siguientes hechos:

" 1º.- Acta de liquidación y demanda de procedimiento de oficio Con fecha 20 de julio de 2018, por la Dirección Especial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, se levantó acta de liquidación de cuotas al régimen general de la Seguridad Social a la empresa UVE, S.A. por no cursar el alta de los **trabajadores**, asimismo demandados, ni cotizar por ellos en el régimen general de la Seguridad Social en función de su prestación de servicios para la empresa demandada. La referida acta es de referencia NUM000 . El acta de liquidación se levantó por el periodo de octubre 2013 a noviembre de 2017. El acta de liquidación fue impugnada por la empresa mediante el correspondiente escrito de descargos, alegándose, en síntesis, que la relación que le unía con los **trabajadores** no era de naturaleza laboral, dado que eran socios cooperativistas de SERVICARNE, S.COOP., con quien se concertó un contrato de naturaleza mercantil para la prestación de servicios entre ambas. El Subdirector General de Ordenación e Impugnaciones de la TGSS, de conformidad con lo establecido en el artículo 19.3 del RD 928/1998, de 14 de mayo, realizó la comunicación prevista en el artículo 148 d) y 149 de la LGSS, formalizando demanda de procedimiento de oficio contra la empresa UVESA y los **trabajadores** afectados.

2º.- La mercantil UVE, S.A. La compañía mercantil UVE, SA fue constituida el 11 de enero de 1964 y se dedica a la actividad de la industria cárnica, desarrollando las actividades de producción de ganado porcino, producción de aves, producción de huevos, fabricación de piensos para ganado y matadero industrial de aves. Se encuentra domiciliada en Tudela (Navarra), carretera Zaragoza kilómetro 96.2. Desarrolla su actividad en Navarra, Málaga, Valladolid, Valencia, Segovia y Ávila. La sociedad es cabecera de un grupo de entidades dependientes y está obligada a formular separadamente cuentas consolidadas.

3º.- Relación mercantil entre UVE, SA y Servicarne, Sociedad **Cooperativa** UVE, SA dispone de varios centros de trabajo en Navarra, habiendo subcontratado diversos servicios con la **cooperativa** Servicarne S. Coop. para dos de ellos: centro de trabajo del polígono industrial Montes del Cierzo, autovía A68, kilómetro 86 de Tudela, y centro de trabajo de carretera Valtierra-San Adrián s/n, Parque Empresarial Montehondo de Milagro, Navarra. Obran en autos los contratos de prestación de servicios suscritos entre UVESA y SERVICARNE, con fecha de 2 de enero de 2012. A estos contratos se adjuntan los anexos en el que se detallan los servicios y los precios de cada producto según los años a que se refieren y los de la "escala de objetivos productividad" pactada por turnos. Conforme a dichos datos SERVICARNE elabora las facturas que gira a UVESA. Los precios se suelen actualizar habitualmente cuatro veces al año. Normalmente los cambios están motivados por las variaciones de los precios que UVESA negocia con sus clientes. Mensualmente SERVICARNE gira facturas a UVESA por la producción realizada, según el precio asignado a cada producto. A su vez, UVESA gira facturas a SERVICARNE por el coste del alquiler de la oficina de Tudela y de los útiles, herramientas o EPIS proporcionados a los socios.

4º.- Servicarne, Sociedad **Cooperativa**. Datos generales 1.- La entidad Sociedad **Cooperativa** Industrial de Matarifes de Cataluña y Baleares, con domicilio social en Barcelona, calle Entenza nº 95-3º, se constituyó el 30 de septiembre de 1977 y fue inscrita en el antiguo Registro Oficial de **Cooperativas** dependiente de la



Administración General del Estado bajo el número 23.162. Con fecha 8 de marzo de 1984 se inscribió en el Registro de **Cooperativas** de la Comunidad Autónoma de Cataluña, con el número BN-267 y con domicilio social en Barcelona, calle Gran Vía de las Cortes Catalanas 206. Con fecha 29 de marzo de 2003 adaptó sus estatutos a la Ley Catalana 18/2002, pasando a denominarse Servicarne, S. Coop. C.L. En abril de 2016 la Direcció General d'Economia Social, el Tercer Sector, les Cooperatives I l'Autoempresa, dirigió requerimiento a Servicarne por entender que debía estar inscrita en el Registro de **Cooperativas** estatal. Servicarne contestó al requerimiento informando de que la **cooperativa** desarrollaba su actividad en el territorio de diversas comunidades autónomas sin que la actividad principal se desarrollara en Cataluña, por lo que procedería a realizar las gestiones pertinentes para modificar los estatutos, adaptarlos a la Ley de **Cooperativas** estatal y solicitar el traslado del registro al Registro Estatal. El 13 de junio de 2016 la entidad Servicarne, SCCL, solicitó calificación del proyecto de modificación de estatutos sociales para adaptarlos a la Ley 27/1999, de 16 de julio, de **Cooperativas**, previa a la petición de cambio de ámbito registral de la **cooperativa** al Registro Estatal de **Cooperativas**. Efectuada la calificación se observaron diferentes defectos, por lo que la **cooperativa** presentó solicitud de calificación previa de dos nuevos proyectos de estatutos sociales con fechas 8 y 22 de septiembre de 2016, obteniendo favorable acogida el último de los textos estatutarios presentados el 5 de octubre de 2016. El 21 de octubre de 2016 la **cooperativa** presentó solicitud de inscripción de la escritura de elevación a público de los acuerdos de adaptación y modificación de estatutos sociales por cambio de ámbito registral, renovación parcial de órganos sociales y designación de auditor adoptados el 11 de junio de 2016. Con fecha 10 de febrero de 2017 se inscribió en el Libro de Inscripción de Sociedades **Cooperativas** al tomo LIX, folio 5891, bajo el asiento número 2, el acuerdo de modificación por cambio de ámbito y adaptación, pasando a denominarse Servicarne, S. Coop., con domicilio social en Barcelona, Gran Vía de las Cortes Catalanas 162, en virtud del cual pasó a depender del Registro de **Cooperativas** de la Subdirección General de la Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas, asignándole como nuevo número y clave 2761-SMT, conservando los números con que figuraba inscrita en el registro de origen, quedando clasificada como **cooperativa** de trabajo asociado. 2.- Su objeto social, según consta en el artículo 2 de sus estatutos sociales, es el propio de la industria cárnica y todas las operaciones necesarias y complementarias. En la escritura notarial de adaptación de estatutos y nombramientos otorgada en Barcelona el 14 de mayo de 2003 se indica, en su artículo 2 a) que el objeto social "será el propio de la industria cárnica y el trabajo en la realización de todas las operaciones necesarias y complementarias para conseguir tal objeto y por extensión: el despiece, cuarteo, embolsado, embandejado, manipulación y elaboración de las piezas de carne, menudos y despojos comestibles, carga, descarga, salar y doblar pieles y realizar tareas afines, llevar a cabo operaciones tales como pesaje, marcaje, muneración, distribución, orden y cuidar de mantener las temperaturas correctas en las cámaras frigoríficas, así como otras de análogas situaciones". En el apartado 2.b) se refiere a la "realización de trabajos en general en régimen de pastoreo, instauración, ganaderías, granjas, incubadoras y mataderos de aves y conejos". Tras incluir otros sujetos sociales, concluye el artículo sobre el objeto social estableciendo que "en estos objetivos implicarán todos los socios sin excepción con su trabajo, según sus condiciones personales de aptitud profesional". En la escritura de modificación de estatutos de la **cooperativa**, que obra como documento número 8 del ramo de prueba de CCOO, figura como miembro del Consejo Rector de la **Cooperativa** doña Ariadna, quien manifestó en el acto del juicio que, sin poder saber el tiempo exacto, aproximadamente desde hacía 10 años o más había dejado de ser miembro del Consejo rector de la **cooperativa**. La Sra. Ariadna ya no consta como miembro del Consejo rector en la Asamblea General celebrada el 11 de junio de 2016, en la que sí figura como nueva interventora de cuentas (doc. 2 de SERVICARNE). En la modificación de estatutos que tuvo lugar el año 2016 (aprobada en Asamblea General de 11.6.2016) se añadió al artículo 2, que regula el objeto social, el apartado f), que señala también como parte del objeto social de la **cooperativa** el de "realizar actividades y servicios cooperativizados con terceros no socios, en las condiciones y con las limitaciones que establece la Ley 27/99 de 16 de julio, así como otras Leyes de carácter sectorial que le sean de aplicación" (doc. 2 de SERVICARNE, que incluye los estatutos, el registro la **cooperativa** y el registro las cuentas de la **cooperativa** de 2019, que se da aquí por reproducido). 3.- Consta unido a los autos y se da aquí por reproducido el Reglamento de Régimen Interior de la **cooperativa**. Fue objeto de la última modificación en la Asamblea General celebrada el 11.6.2016 (doc. 3.3 A del ramo de prueba SERVICARNE y doc. 8 CCOO). 4.- La **cooperativa** a fecha 31 de diciembre de 2016 contaba con 4.934 socios activos y un capital de 444.800,10 € y a fecha de 1 de febrero de 2018 contaba con 5.284 socios. La movilidad de socios es muy alta. Entre 2011 y 2016 el número de socios, en términos netos, se incrementó en 1.230, siendo esta cifra el resultado de 7.514 nuevas altas y 6.284 bajas. De media se incorporan anualmente como socios **trabajadores** un 36% del número de socios totales y causan baja un 30%. La permanencia de los socios es también variable. El porcentaje con permanencia inferior a tres meses es del 38,98%; entre tres y doce meses es del 23,66%, y con permanencia superior a doce meses es del 37,36% (prueba pericial, doc. 10 del ramo de prueba de SERVICARNE). 5.- Obran unidas a los autos y se dan aquí por reproducidas las cuentas anuales de la **cooperativa**, así como un modelo 347 de los ejercicios 2015 a 2017, el certificado de resultados y certificados de la agencia tributaria y de la seguridad social relativos a encontrarse la **cooperativa** al corriente de los pagos.



5º.- La **cooperativa** cuenta con una Asamblea General, un Consejo Rector y una Comisión Delegada del Consejo Rector, y tres interventores de cuentas. Obra en autos su organigrama, cuyo contenido se da por reproducido, así como las actas de la asamblea desde 1977 a 2018, y la publicidad y convocatoria de las asambleas generales, cuyo contenido se da por reproducido (ramo de prueba SERVICARNE). 1.- Asamblea General En la asamblea general se tratan asuntos como la aprobación de las cuentas, dotación de reservas legales y voluntarias y elección de órganos. Se celebra anualmente en Barcelona, normalmente un sábado. A los socios se les comunica la celebración de la asamblea anual informándoles de ello en el reverso del recibo de anticipos societarios. La convocatoria se publica asimismo en la Intranet de la sociedad y en un periódico de tirada nacional. Y cuenta con una revista informativa de edición anual (doc. 3.7.1 de SERVICARNE) en la que se informa de los acuerdos de la Asamblea y se aprovecha también el reverso del documento referido a los haberes cooperativos que se entrega cada socio para informar de determinados hechos ocurridos o acuerdos adoptados que afectan a la **cooperativa** y a los socios (doc. 3.8 SERVICARNE). La **cooperativa** abona los gastos de desplazamiento y estancia para facilitar la asistencia a la asamblea a los jefes de equipo elegidos por ella. En 2018 decidió realizar un sorteo para que hasta 30 socios pudieran asistir con los gastos pagados. El resto de socios que quieren asistir a la asamblea deben afrontar los gastos de desplazamiento y estancia y, en su caso, la pérdida de retribución por su no asistencia al centro de trabajo. La participación de los socios en las asambleas generales conforme consta en las actas aportadas que se dan aquí por reproducidas) ha sido la siguiente:

Año 2013: 4.055 socios y 84 asistentes.

Año 2014: 4.512 socios y 82 asistentes.

Año 2015: 4.910 socios y 86 asistentes.

Año 2016: 4.934 socios y 167 asistentes.(de los que 6 son socios en periodo de prueba, por lo que votos presenciales fueron 161, y se aporta 157 votos delegados, por lo que el total de votos representados es de 318).

Año 2017: 93 asistentes (de los que 1 es socio en periodo de prueba, por lo que votos presenciales fueron 92, y se aportan 71 votos delegados, por lo que el total de votos representados es de 163). El inspector de trabajo que extendió el acta de liquidación de cuotas a que se refiere el presente procedimiento no realizó actuación alguna para comprobar que los socios careciesen de libertad para acudir a las asambleas de la **cooperativa**.

2.- Consejo Rector El Consejo Rector es elegido por la Asamblea General. Se integra por 10 personas, 7 de las cuales son jefes de equipo y los 3 restantes pertenecen a la central de Barcelona. La duración en el cargo es de cuatro años, pero pueden ser reelegidos. Según el artículo 48 de los estatutos, el Consejo Rector debe reunirse con carácter ordinario al menos una vez cada tres meses. Según las actas del Consejo Rector aportadas por SERVICARNE, el Consejo rector se reunió 1 día en el año 2014, 1 día en el año 2015 y 4 días en el año 2016.

3.- Comisión Delegada del Consejo Rector: El 5 de julio de 2013 el Consejo Rector acordó nombrar una Comisión Delegada para la gestión ordinaria de la **cooperativa**. La misma está integrada por tres de los socios del Consejo Rector que prestan servicios en las oficinas centrales de Barcelona: doña Valle , secretaria del Consejo Rector y abogada, don Inocencio , tesorero y gestor de autónomos, y doña Yolanda , técnica superior de riesgos laborales. Se reúne con carácter semanal. Su actividad consiste fundamentalmente en la gestión de recursos humanos (admisión de los socios en situación de prueba, imposición de sanciones, nombramiento o confirmación de jefes de equipo, etc.). 4.- Interventores de cuentas: cuenta también la **cooperativa** con tres interventores de cuentas designados por la Asamblea General, con cargo que se ejerce durante 4 años, de carácter gratuito, si bien está previsto que se compense por la **cooperativa** los gastos que ocasiona el ejercicio del cargo. La condición de interventor es incompatible con la de miembro del Consejo rector, si bien está previsto la posibilidad de que la asamblea anule esta incompatibilidad.

6º.- Estructura organizativa, productiva y de gestión de SERVICARNE.- Obra en autos el organigrama general de SERVICARNE, y el específico en su centro de trabajo en UVESA/Tudela, cuyo contenido se da por reproducido.- La **cooperativa** cuenta con unas oficinas centrales sitas en Barcelona, donde se desarrollan las funciones de administración, contabilidad, recursos humanos y prevención de riesgos laborales.- Tiene un director general nombrado por el Consejo Rector que se encarga de la gestión general de la **cooperativa**.- En cada provincia cuenta con Jefes de Equipos y, dependiendo del tamaño del centro de trabajo, con jefes de líneas o celadores. En la fecha del acta de liquidación, la empresa tenía aproximadamente 320 jefes de equipo.- Los jefes de equipo son los que organizan el trabajo de los socios, controlan su asistencia al trabajo, les dan las instrucciones pertinentes, remiten a la central la documentación para la facturación al cliente y para determinar el haber social mensual que se abona a cada socio.- Para organizar la prestación de servicios de los socios tienen en cuenta las necesidades semanales de producción de UVESA/Tudela, si bien si resulta necesario en alguna ocasión con las actualizaciones que puedan llegar a producirse diariamente según las necesidades de UVESA respecto de sus clientes.- Los pedidos de UVESA llegan a SERVICARNE en el centro de Tudela a un ordenador de planta de su propiedad, y conforme a los mismos la responsable SERVICARNE organiza los turnos de prestación de



servicios de los socios cooperativistas.- Constan como doc. 7.5.1, 2 y 3 del ramo de prueba de SERVICARNE y se da aquí por reproducidos el control de presencia de los socios y el registro horario por socio día en el centro de UVESA/Tudela y los partes de producción en el centro de UVESA/Tudela.- En la documentación interna de SERVICARNE (doc. 4, que se da por reproducido) se indica que los jefes de equipo "son el nexo de unión entre la empresa cliente y la **cooperativa** en tareas relacionadas con la producción en cada una de las plantas en las que se prestan trabajos son los encargados de las diferentes líneas y de los centros de trabajo". Se indica que sus funciones son las siguientes: Organizar la producción. Atender a los socios en el centro. Realizar el registro de horas trabajadas Controlan ausencias Contabilizar los trabajos.- Estas funciones o tareas las realiza en el centro de UVESA en Tudela la encargada Sra. Ariadna y los Jefes de Línea o Equipo/Celadores.-

7º.- Forma de ingreso en la **cooperativa** y periodo de prueba.- Los socios suelen acceder a la **cooperativa** a través de contactos personales (amigos o familiares); o porque la **cooperativa** se pone en contacto con ellos para ofrecerles su incorporación o dejando CV en las empresas clientes de SERVICARNE.- Al incorporarse firman un impreso individual a través del cual solicitan la inscripción como socios en situación de prueba. Tienen establecido un periodo de prueba de seis meses (solicitud de alta como socio y entrega de estatutos que obra unido a los autos y se da por reproducido).- En el año 2013 al menos 198 socios no superaron el periodo de prueba. En el año 2012 al menos 208 socios no superaron el periodo de prueba (doc. 8.2.2 de SERVICARNE con altas y bajas de los socios en la seguridad social, y doc. 8.2.3 con la solicitud de bajas voluntarias de los socios cooperativistas, que se dan aquí por reproducidos).- En el caso del centro de UVESA/Tudela el inspector de trabajo que extendió el acta de liquidación de cuotas a SERVICARNE no comprobó que se produjeron baja de socios cooperativistas durante el periodo de prueba, ni tampoco si la baja en la **cooperativa** haya podido ser por disminución de la producción de UVESA. Tampoco realizó actuación alguna para comprobar que hubiera mediado engaño o cualquier vicio del consentimiento para la adhesión voluntaria de los socios cooperativistas que prestaron los servicios en el periodo que se contrae el acta de la liquidación de cuotas en el centro de trabajo de Tudela (declaración testifical realizada en el acto del juicio en el acto del juicio oral).-

8º.- Cuota mensual abonada por los socios.- Los socios abonan una cuota mensual de 50 € a la **cooperativa**, importe que está destinado fundamentalmente a la cobertura de los gastos de gestión de la sede de Barcelona y al abono de premios y prestaciones.- Existe una exención de abono de la cuota social durante los periodos de paternidad/maternidad y para los mayores de 62 años con 10 años de antigüedad en la **cooperativa**.-

9º.- Jornada y horario de trabajo.- La jornada de trabajo depende de la producción exigida por los clientes. En el caso del centro de Tudela la encargada señora Ariadna, tras tener en cuenta en la planificación semanal de producción de la empresa cliente, con la actualización diaria con la recogida de las órdenes de pedidos, distribuía los socios cooperativistas en los puestos de trabajo y concluía la jornada una vez terminado los pedidos de UVESA. Con ello variaba el horario de salida de los socios cooperativistas según se concluyese o no la producción correspondiente a los pedidos de la empresa cliente (testifical Sra. Ariadna y Sra. Delia).- Los socios disfrutaban de vacaciones o descansos, que no son retribuidos (declaración testifical del Inspector y Sra. Delia de SERVICARNE en el acto del juicio oral y haberes mensuales).- El control horario se realizaba con la firma de las horas de presencia por cada socio, bajo control de los celadores, que se encargaban también del control de salida, del control de producción y de las incidencias. El sistema era distinto al que utilizaba UVESA para su personal de plantilla.- Cuando finalizaba el mes, los celadores remitían estos documentos de registro de horas a la encargada Ariadna, que incluía los datos, junto con la producción, en documentos Excel y lo mandaba a la central de Barcelona para que realizaran la facturación al cliente UVESA y el cálculo del precio/hora para confeccionar el documento de haber social mensual.- Como la hora de salida dependía de la producción, las jornadas diarias de prestación de servicios eran muy variables (obra unido a los autos y se da aquí por reproducidos los partes de registro), si bien no era infrecuente la realización de más horas de prestación de servicios que las establecidas mensualmente en el convenio de aplicación al sector de la empresa UVESA, lo que repercutía en un importe superior de los haberes sociales mensuales que percibían los socios.-

10º.- Medios materiales para la realización del trabajo.- Los socios de SERVICARNE prestan servicios en las instalaciones de UVESA/Tudela, utilizando la maquinaria y medios de producción de esta sociedad.- Los útiles para la realización del trabajo, tales como cuchillos, ropa de trabajo y EPIS, son suministrados por el cliente UVESA, que posteriormente emite factura a SERVICARNE por dichos elementos.-

11º.- Participación en beneficios y haberes a cuenta del retorno cooperativo.- La participación en los beneficios se realiza a través de los anticipos a cuenta del retorno cooperativo, no siendo habitual que se paguen cantidades adicionales.- SERVICARNE ha abonado retorno cooperativo con cargo a los beneficios obtenidos en los ejercicios 2008 y 2014 por un importe de 2,92 € por socio y mes trabajado en el año 2008 y 4,80 € por socio y mes trabajado en el año 2014.- Los socios **trabajadores** reciben un documento denominado haberes



a cuenta del retorno cooperativo (obran unidos a los autos y se da por reproducidos). Los recibos individuales incluyen los siguientes conceptos: Trabajos mes: No se incluye el desglose o cálculo de este importe.- Ayudas/bajas y premios: si procede.- Deducción por cuota social: 50 €.- Deducción por retención IRPF.- Deducción por cotización a la Seguridad Social: es diferente según la opción que haya efectuado el socio **trabajador**. SERVICARNE se encarga de la gestión del cobro.- Otras posibles deducciones por adelantos, anticipos, gastos varios, gastos financieros, sanciones o embargos.- Además, percibían un complemento por productividad, que se computaba para el abono mensual del haber social. Para determinar su importe en el centro de Tudela el tesorero y el personal de la central en Barcelona tenían en cuenta la producción mensual a facturar a UVESA por secciones o Salas, según los precios pactados en el contrato por cada producto y los incentivos por producción alcanzada, lo dividían por el número de horas de prestación de servicios en esa Sala o sección, descontaban al resultado los gastos y obtenían el precio/hora, que aplicaban a cada socio según el número mensual de horas de prestación de servicios (como se detallará posteriormente).-

12º.- Régimen de Seguridad Social y ayudas.- SERVICARNE ha optado por encuadrar a los **trabajadores** en el RETA. Con carácter general, los socios cotizan por la base mínima. La cotización por contingencias profesionales y el cese de actividad es voluntaria. La inmensa mayoría no abonan estas contingencias.- SERVICARNE complementa con una ayuda la incapacidad temporal, dependiendo de si deriva de accidente de trabajo, lesión susceptible de ser producida por sobreesfuerzo laboral sin accidente o enfermedad común.- SERVICARNE adelanta el pago de las cuotas del RETA a los socios y procede a su descuento en los recibos de haberes mensuales.-

13º.- Régimen disciplinario.- Está regulado en los artículos 15 y 16 de los estatutos.- Cuando algún socio incurre en una conducta que puede ser constitutiva de sanción, el jefe de equipo lo traslada a la sede de Barcelona, siendo la Comisión Delegada del Consejo Rector la que impone las sanciones.- Entre junio de 2012 y junio de 2016 la **cooperativa** impuso 1.970 sanciones a socios cooperativistas.-

14º.- El derecho de información de los socios.- La información se realiza mediante la Intranet de la **cooperativa**. No todos los socios pueden acceder a la misma, ya que en el centro de trabajo no se dispone de un terminal destinado a esa función. Pero pueden acceder con sus propios medios.- Además, la **cooperativa** publica anualmente una revista.- En los documentos denominados haberes a cuenta del retorno cooperativo que se entregan mensualmente se incluye un resumen de los acuerdos de la Asamblea General y de diversas circulares informativas. Normalmente se informa de cuestiones administrativas.- Obran en autos copia de la revista informativa de la **cooperativa**, de las circulares informativas remitidas a los socios en el reverso de los haberes cooperativos, de las solicitudes de acceso a Internet de los socios cooperativistas y de entradas en la Intranet del centro de UVESA, cuyo contenido se da por reproducido.- En el centro SERVICARNE en la empresa cliente UVESA en Tudela, la encargada Sra. Ariadna les proporcione información verbal sobre los aspectos principales de los acuerdos adoptados las asambleas generales, y mensualmente sobre el precio valor hora alcanzado según la producción mensual facturada a la empresa cliente que se tiene en cuenta para determinar el abono del haber social mensual, según las horas de prestación de servicios de cada socio cooperativista. Esta información sobre el valor hora es comunicada los socios cooperativistas una vez que la recibe mensualmente la señora Ariadna de la sede central de Barcelona (declaración testifical de la Sra. Ariadna y la celadora Sra. Delia).-

15º.- Prevención de riesgos laborales.- SERVICARNE dispone de un servicio de prevención propio que atiende las tres especialidades preventivas y tiene concertado con un servicio de prevención ajeno de carácter local la vigilancia de la salud.- En la Asamblea General ordinaria de 8 de marzo de 1996 se acordó que los jefes de equipo fueran nombrados jefes de prevención.- SERVICARNE ha optado por no constituir Comité de Seguridad y Salud.-

16º.- Pólizas de seguro.- SERVICARNE tiene suscritas pólizas de seguro de accidentes y de seguro de responsabilidad civil, que obran unidas a las actuaciones, cuyo contenido se da por reproducido.-

17º.- Contrata entre UVESA y SERVICARNE que se desarrolla en el centro de trabajo de Tudela (Navarra).- Obran unidos a los autos y se aquí por reproducido el contrato de prestación de servicios suscrito entre UVESA y SERVICARNE y los anexos sobre fijación de precios para la facturación y por la consecución de objetivos, y su revisión de precios.- El contrato se ha ido prorrogando de año en año, con la previsión de aumento de precios con el IPC de cada año. Se prevé de forma específica que "(...) si en el transcurso de la vigencia del presente contrato o de cualquiera de sus prórrogas, UVE, SA, introdujese mejoras tecnológicas o los volúmenes de producción permitirán un mayor o menor rendimiento en la mano de obra empleada, los precios, desde ese mismo momento, serían revisados de mutuo acuerdo teniendo en cuenta las mejoras técnicas introducidas y/o producidas. Del mismo modo si la tecnología implantada realizada en todo o en parte los trabajos que SERVICARNE SC viene ejecutando, o los volúmenes de los pedidos se redujeran, SERVICARNE SC adecuará su plantilla a otros trabajos, si los hay, que estén dentro de los epígrafes de su actividad y



que estén disponibles para poder ejecutarse en UVE, SA, o SERVICARNE S.C. C.L. reducirá dicha plantilla excedente". Se añade que "sin perjuicio de lo establecido cuantía, ambas partes acuerdan que en el caso de servicios puntuales o extraordinarios no previstos en el susodicho anexo II, los mismos se realizarán previa aprobación por UVESA, del presupuesto que a tal efecto presente SERVICARNE SC de acuerdo con los precios unitarios acordados para el presente contrato".- Según consta en el acta de liquidación de cuotas el responsable de UVESA, Sr. Víctor Manuel , manifestó en la comparecencia que "las variaciones de precios se producen en virtud de negociación con los clientes de UVESA" (lo que no está previsto en el contrato mercantil de prestación de servicios, que sólo mencione variaciones anuales y por mejoras tecnológicas, no variaciones de precio vinculadas a los clientes de UVESA).- Los socios **trabajadores** no son consultados son las condiciones de los contratos celebrados entre la **cooperativa** y las empresas clientes, ni consta tampoco información alguna sobre los precios pactados para la facturación.- El objeto social de UVESA es "la adquisición, fabricación, manufactura, transformación, transporte, distribución, exportación, importación y compra venta de toda clase de productos alimenticios, químicos, farmacológicos y biológicos para uso humano, ganadero y agrícola; la producción, explotación, sacrificio, compra venta, transporte y distribución de todo tipo de animales; construcción, explotación, arrendamiento, compra venta de naves industriales, agrícolas y ganaderas, locales comerciales o de depósito, oficinas y viviendas".- en el centro de trabajo de Tudela se distribuye la actividad por secciones o departamentos (organigrama que obra unido al ramo de prueba de UVESA y que se da aquí por reproducido; doc. 35): sacrificio, despiece, envasado, expedición, cámaras, almacén y control industrial.- De estas secciones prestan servicios los socios cooperativistas en todas menos las de expedición, almacén y control industrial, en las que prestan sus servicios los **trabajadores** por cuenta ajena de UVESA. Estos no prestan servicios en las otras secciones señaladas en las que intervienen los socios cooperativistas, salvo en la sección de sacrificio, pero sin coincidir en los horarios.- Ha quedado acreditado que se trata de actividades distintas y separadas la relativa a "sacrificio" y "cuelgue", que incluso se realizan en zonas separadas físicamente (testifical y admisión del Inspector actuante en el acto del juicio).- En el mes de octubre de 2016 UVESA contaba con 187 **trabajadores** en Navarra, en toda España 346, y en el centro de Tudela 103 **trabajadores** dados de alta en el código de cuenta de cotización de Tudela.- El número de socios cooperativistas de SERVICARNE adscritos al centro Tudela era de 596.- En el centro de trabajo de Tudela el personal de UVESA se dedica a las tareas correspondientes a la sección de sacrificio, expedición y almacén, así como la llevanza de la actividad comercial, administrativa y de gestión, y control de la producción. Cuenta con representación legal de los **trabajadores**. Tiene realizada la evaluación de riesgos laborales y planificación preventiva, y la coordinación de actividades preventivas con SERVICARNE.- El convenio colectivo de aplicación a la actividad de UVESA es el de matadero de aves y conejos, que limita el porcentaje **trabajadores de cooperativas** de trabajo asociado en las empresas al 15%.-

18º.- Estructura organizativa y de gestión (centro de Tudela).- La responsable de SERVICARNE en la contrata de UVESA era doña Ariadna (encargada general), que trabajaba en el centro de Tudela y coordinaba los centros de Tudela y Milagro. A su vez, prestan servicios en el centro de Tudela alrededor de 54 Jefes de Equipo o Celadores. Cuenta también en el centro de Tudela con un técnico de prevención derechos laborales, don Avelino , que tiene encomendada, asimismo, funciones administrativas, quien era el que realizaba la formación inicial a los socios, recibiendo apoyo del servicio centralizado de prevención de riesgos de SERVICARNE, cuyos técnicos se desplazaban una vez al año al centro de Tudela.- SERVICARNE disponía de una oficina en el centro de trabajo de UVESA de Tudela por la que abonaba a ésta la cantidad 200 € mensuales en concepto de alquiler. Estaba dotada con dos ordenadores.-

19º.- Forma de ingreso en la **cooperativa** y periodo de prueba (centro de Tudela).- Era habitual que la forma de ingreso en el centro de Tudela se produjera por contactos de conocidos o familiares.- El centro de UVESA contaba con un buzón en el que algunas personas depositaban sus CVs. La responsable de SERVICARNE en Navarra, Ariadna , recogía los CVs y llamaba por teléfono a los interesados para explicarles en qué consistía la incorporación a la **cooperativa** y la prestación de servicios.- En algunas ocasiones se ofertó trabajo a través del INEM o Cruz Roja.- En el centro de Tudela no constan que los ceses lo hayan sido por disminución de la producción o por la no superación del periodo de prueba.-

20º.- Organización de la producción en los centros de Tudela y Milagro.- Además de lo ya declarado sobre la forma de organizar la producción y la distribución de los socios en Tudela según la planificación semanal por parte de la encargada Sra. Ariadna y control de actividad, de presencia y jornada que realizaba los Jefes de Equipo o Celadores, con actualización diaria cuando era necesario, en el centro de UVESA en Milagro era Doña Constanza , Jefa de producción de UVESA en Milagro, la que realizaba una previsión semanal de la producción que tenía que realizar SERVICARNE y la entregaba a la Jefa de Equipo, doña María Milagros . Esta planificación a veces tenía que ser corregida a lo largo de la semana. Le entregaba un parte con la orden de fabricación y el formato del producto, el cual, una vez finalizado el trabajo, era rellenado por la señora María Milagros y comprobado por la señora Constanza .- Doña María Milagros era la persona que calculaba el número de



personas que iban a ser necesarias para realizar la producción. Si necesitaba algún socio más, hablaba con doña Ariadna, que decidía si le mandaba algún socio de Tudela. De la misma forma, si no existía carga de trabajo suficiente en el centro de Milagro, la señora María Milagros lo comunicaba a doña Ariadna para que pudiera contar con los socios en el centro de Tudela. Si en una temporada, la carga de trabajo era baja, lo normal es que se llamara a los socios aunque éstos trabajaran menos horas y, por tanto, cobraran menos.- En el centro de Tudela la Sra. Ariadna y los Celadores eran los encargados de organizar la producción entre los socios, según la planificación semanal realizada según las órdenes o pedidos de UVESA, con la actualización diaria que fuese necesaria, y quienes daban las órdenes de producción (cantidad, tipo, formato, etc.). Podían indicar también la velocidad adecuada de la máquina de la cadena, para ajustar los ritmos de trabajo de los socios, dependiendo del tipo de producto, cantidad a producir y número de socios que estuvieran trabajando, pero en la sección en que se realizaba el etiquetado las celadoras intervenían en el control del ritmo de la máquina sin poder decidir sobre la velocidad de la máquina, estandarizada, sino exclusivamente modificando el pedido o número de bandejas con la que alimentaban a la máquina.-

21º.- Medios materiales para la realización del trabajo (centro de Tudela).- Los socios de SERVICARNE prestaban servicios en las instalaciones de UVESA. Utilizaban la maquinaria y equipos de UVESA. Los vestuarios eran únicos, pero no coincidían los socios con los **trabajadores** de UVESA.- Los útiles para la realización del trabajo, tales como cuchillos, ropa de trabajo y EPIs, eran suministrados por UVESA, que posteriormente emitía factura diferenciada a SERVICARNE para el abono de dichos elementos.-

22º.- Participación en beneficios (centro de Tudela) y cantidades percibidas por la encargada y los/as celadoras La **cooperativa** entrega todos los meses a los socios **trabajadores** el documento antes señalado denominado haberes a cuenta del retorno cooperativo (obran unidos a los autos y se da por reproducidos).- A estos efectos -según la prueba testifical del tesorero, y en parte de la encargada general en Tudela Sra. Ariadna, y la celadora Sra. Delia -, calcula la retribución de los socios -y les informa verbalmente del valor del precio por hora de prestación de servicios- de la siguiente forma: - En primer lugar, se calcula el importe de la factura que se va a girar a UVESA. Para ello se multiplica la producción mensual de cada Sala o Sección realizada por el precio de cada producto que se detalla en el anexo al contrato de prestación de servicios, incluyendo los incentivos por productividad. Se suman los gastos de utillaje, lavandería e IVA y se obtiene el total bruto de la factura. - Una vez determinada la cantidad que va a abonar UVESA por los servicios, se deducen los gastos de cada centro de trabajo (útiles, EPIs, material, gastos de lavandería, etc.). - Una vez obtenida esta cantidad, se divide entre el número de horas que se han dedicado a la producción en cada Sala y mes, obteniendo el precio/hora, que es el mismo para todos los socios de la Sala o sección. El precio/hora varía cada mes dependiendo de la producción que se haya realizado (cantidad y objetivos e incentivos de producción) y del número de horas invertidas. - Una vez calculado el precio/hora, el mismo se multiplica por el número de horas que ha realizado cada socio. De esta forma se obtiene la cantidad que en el recibo aparece como trabajos mes.- Los datos de producción y horas de trabajo son proporcionados por doña Ariadna a la central de Barcelona. Allí se calcula el importe de la factura a UVESA y el precio/hora de trabajo. El tesorero adelanta a la Sra. Ariadna por teléfono a cuánto ha salido la hora y ésta lo comunica a los socios. De esta forma, los **trabajadores** pueden calcular de forma aproximada a cuánto va a ascender su retribución por el trabajo ya realizado (nº horas x el precio/hora).- El cálculo del precio/hora siempre es posterior a la prestación de servicios y no previo. Los socios, incluidos los jefes de equipo o celadores, no conocen los precios pactados entre SERVICARNE y UVESA ni la forma concreta en que cada mes se obtiene el precio/hora. Los socios reciben el mismo precio/hora independientemente de la duración de la jornada diaria, semanal y/o mensual o de la prestación de servicios en fines de semana, festivos, etc.- En todo caso, SERVICARNE no ha aportado a la ITSS el desglose del precio/hora abonado a los socios en Tudela durante el periodo objeto de inspección, ni ha detallado la forma en que lo ha obtenido, ni ha concretado el número de horas abonadas a cada **trabajador**, a pesar de los reiterados requerimientos por parte de la ITSS. Tampoco se ha presentado al acto del juicio esa documentación con el detalle señalado, ni hay -o no se aporta acuerdo alguno adoptado en SERVICARNE, por cualquiera de sus órganos, sobre la forma de abonar el haber mensual a cada socio y los conceptos computables, ni nada se ha informado sobre el particular a los socios, limitándose la información a indicar a los socios de forma verbal cada mes el valor o precio por cada hora de prestación de servicios.- La encargada Sra. Ariadna y los Jefes de Equipo o Celadores perciben cantidades superiores a las que perciben los socios, en los términos que constata el acta de liquidación de cuotas (y que se admitió en la prueba testifical). Las interesadas manifiestan que se vincula a una mayor responsabilidad en las funciones realizadas: pero, en todo caso, no obedecen a ningún acuerdo escrito que haya sido adoptado por los órganos de la **cooperativa**, o al menos nada consta ni se aporta sobre el particular, desconociendo los socios esas condiciones especiales. Sí que consta debidamente contabilizado en la contabilidad de la **cooperativa**, sin ningún incumplimiento de la normativa contable, incluida la cuenta a la que se imputa el gasto de las retribuciones del técnico de prevención de riesgos laborales Avelino y de los miembros del consejo rector (prueba pericial y ratificación del perito en el acto del juicio).-



23º.- Régimen disciplinario.- Cuando algún socio incurre en una conducta que puede ser constitutiva de sanción, los celadores o jefes de equipo lo ponen en conocimiento de doña Ariadna, la cual lo traslada a la sede de Barcelona para que, en su caso, se adopten medidas disciplinarias que procedan (se aporta por SERVICARNE como doc. 9.9 las sanciones en el centro de trabajo).-

24º.- El derecho de información de los socios de Tudela.- Además de la información a los socios general, a que ya nos hemos referido en anterior hecho probado, en Tudela la coordinadora doña Ariadna era la que realizaba la función de informar verbalmente a los socios de los acuerdos adoptados en la **cooperativa**, indicándoles la conveniencia de que acudiesen a las Asambleas Generales, y contestaba también a sus dudas.- No consta qué socios que prestaron servicios en Tudela asistieron en alguna ocasión a las asambleas generales celebradas en Barcelona. Doña Ariadna sí asistía a las asambleas y luego comentaba los acuerdos y daba información verbal a los socios. También acudió la celadora Sra. Delia en dos ocasiones, quien manifiesta que los socios no solían acudir porque no les interesaba.- No consta que los socios tuvieran conocimiento de las superiores retribuciones mensuales que percibían la encargada Sra. Ariadna o los Jefes de Equipo o celadores, que percibían complementos mensuales que ellos denomina de productividad, al margen de la productividad general tenida en cuenta a modo de incentivos a la mayor producción para determinar el importe facturable a UVESA y con incidencia en la fijación del precio o valor de la hora de prestación de servicios, tenido en cuenta para cuantificar mensualmente las cantidades que se entregaban a los socios por el concepto de haber social.- Las retribuciones superiores que perciben la encargada Sra. Ariadna y los Jefes de Equipo o Celadores, que solo cabría "intuir" que estarán vinculadas a una mayor responsabilidad, no obedecen a ningún acuerdo escrito que haya sido adoptado por los órganos de la **cooperativa**, o al menos nada consta ni se aporta sobre el particular, desconociendo los socios esas condiciones especiales.-

25º.- Prevención de riesgos laborales y medios económicos y financieros de la Cooperativa SERVICARNE.- Obra en autos el informe de evaluación de riesgos laborales elaborado por el servicio de prevención propio de SERVICARNE y la documentación sobre la coordinación de actividades preventivas entre UVESA y SERVICARNE entre los años 2013 a 2017, cuyo contenido se da por reproducido.- En el balance de situación de la **cooperativa** correspondiente a las cuentas de 2016 figura que el importe del inmovilizado material asciende a 14.465,37 €, cifra que representa el valor neto de los activos una vez practicadas las amortizaciones correspondientes. En la mayoría de las cuentas anuales de dicho ejercicio se describe el valor de las inversiones en activos tangibles e intangibles, expresando que el importe de las instalaciones técnicas y otro inmovilizado material alcanza la cifra de 143.031,27 €, y de las aplicaciones informáticas la cifra de 34.760,51 euros (177.791,78 € en total). Consta también que el importe del inmovilizado financiero de dicho ejercicio económico alcanza la cifra de 2.507.864,75 €, activo financiero materializado la **cooperativa** en dinero efectivo, inversiones en fondos y depósitos a largo plazo. Valores parecidos se indican en las cuentas sociales de los ejercicios 2015, 2010 y 2018.- Consta en los balances de situación de los ejercicios 2016 a 2018 que la **cooperativa** ha invertido en medios informáticos y aplicaciones informáticas determinadas cantidades, que en 2016 se contraen a los importes de 34.760,51 € en concepto aplicaciones informáticas, y 125.739,07 € para equipos de proceso de información.- SERVICARNE mantiene en el ejercicio 2016 arrendamientos por las instalaciones de su sede central en Barcelona, cuyo coste asciende a 50.508 € al año. También abona en concepto de espacios arrendados en los que prestar sus servicios socios el importe de 28.556 € en el año 2016, y cifras similares en los ejercicios siguientes.- El periodo medio de cobro de clientes de 2016 fue de 24,30 días y el periodo medio de pago a proveedores 2006 de 39 días.- La **cooperativa** ha tenido resultados positivos en los ejercicios 2013 a 2017 inclusive (171.848 euros en 2015; 25.731,57 en 2016; 373.510,28 en 2017), y resultado negativo de 1.116.239,14 euros en 2018. Por el desarrollo de su actividad no precisa acceder a la financiación ajena por terceros financieros.-

26º.- Actuaciones administrativas y judiciales previas que afectan a la relación entre UVESA y SERVICARNE.- UVESA ha sido objeto de diversas actuaciones inspectoras relacionadas con las subcontratas, entre ellas SERVICARNE, entre los años 2011 y 2016, las cuales obran unidas a las actuaciones, cuyo contenido se da por reproducido.- Obra en autos y se da por reproducida sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 3 de Pamplona de 26 de marzo de 2012 (procedimiento nº 40/2012), en virtud de demanda de despido interpuesta por un **trabajador** contra UVESA, SERVICARNE y el MINISTERIO FISCAL, la cual desestimó la demanda y concluyó que el actor no mantenía relación laboral alguna con UVESA al no apreciarse la concurrencia de los requisitos para apreciar la existencia de una **cesión** ilegal de **trabajadores** ni ninguna actuación fraudulenta por parte de las dos empresas codemandadas.-

27º.- Tramitación de altas de oficio de los socios cooperativistas de SERVICARNE.- Además del acta de liquidación, el 31 de mayo de 2018 la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social emitió informe proponiendo las altas de oficio en la empresa UVESA, de 2.576 **trabajadores**, al concluir que los socios de la **cooperativa** SERVICARNE que prestaban servicios en UVESA eran **trabajadores** por cuenta ajena de dicha empresa.- La Subdirección Provincial de Gestión Recaudatoria de la Seguridad Social emitió resolución de



fecha 30 de noviembre de 2018 que resolvió dar de alta de oficio en la empresa UVESA, con código de cuenta de cotización NUM001, a los **trabajadores** que constaban en el acta de liquidación. En dicha resolución se comunicó a la empresa la obligatoriedad de cotizar por los **trabajadores** que seguían ejerciendo la actividad en la misma por los periodos de liquidación posteriores al acta de liquidación.- La empresa presentó recurso de alzada y posterior recurso contencioso administrativo, que dio lugar al procedimiento ordinario nº 153/2019, seguido ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del TSJ de Navarra, que admitió a trámite el recurso mediante Decreto de 31 de mayo de 2019.- El 19 de junio de 2019 la TGSS comunicó al TSJ de Navarra que, mediante Resolución de 12 de marzo de 2019, la Dirección Provincial había acordado suspender el procedimiento de resolución del recurso de alzada interpuesto con fecha 28 de diciembre de 2018 hasta que la jurisdicción social dictara sentencia sobre la naturaleza de la relación laboral que unía a las partes.- Como consecuencia de la obligación de cotizar derivada de las altas de oficio, la empresa solicitó un aplazamiento para el pago de la deuda contraída con la Seguridad Social durante el periodo de diciembre de 2017 a diciembre de 2018 por un importe de 4.706.484,64 €. Como garantía del aplazamiento, UVESA constituyó hipoteca inmobiliaria unilateral a favor de la TGSS (constan en el ramo de prueba de UVESA los documentos soporte de este hecho probado, que se dan por reproducidos).- Además, varios de los afectados han presentado ante la TGSS las devoluciones de lo que cotizaron en el RETA como socios cooperativistas en el periodo a que se refiere el acta de liquidación de cuotas (doc. 12 ramo de prueba UVESA).-

28º.- Incorporación de los socios cooperativistas de SERVICARNE como **trabajadores** por cuenta ajena de UVE, S.A.- UVESA ha resuelto el contrato mercantil con SERVICARNE.- Obran unidos al ramo de prueba de UVESA y se dan por reproducidos el acuerdo con UGT y CCOO de 15.1.2019 tras alta en el régimen general de **trabajadores** en UVESA -socios de la **cooperativa** antes de la intervención de la TGSS y la ITSS-, y la ratificación del acuerdo por el comité de empresa de UVESA el 24.1.2019 (doc. 10 y 11).- Así, el 15 de enero de 2019 la empresa UVESA y los representantes de los sindicatos de CCOO y UGT alcanzaron un acuerdo a fin de regular la incorporación de cooperativistas provenientes de SERVICARNE que desarrollaban su labor en los centros de Tudela y Rafelbuñol dentro de la estructura orgánica de UVESA. El 24 de enero de 2019 el Comité de Empresa del centro de Tudela ratificó el citado preacuerdo.- Se aporta en el ramo de prueba de UVESA y se dan por reproducidos los listados sobre socios cooperativistas presentes en la planta de Tudela al tiempo del acta de liquidación; los que se incorporaron a la plantilla; los incorporados que causaron baja, y los no estaban en la planta a la fecha de incorporación o decidieron no proceder a la incorporación (doc. 34 no impugnado).-

29º.- Actuaciones inspectoras en relación con otros clientes de SERVICARNE 1.- Según oficio remitido por la Directora de la Dirección Especial de Inspección al Juzgado de lo Social nº 3 de Pamplona (procedimiento de oficio número 931/2018), la actuación inspectora se llevó a cabo en primer lugar en la **cooperativa** SERVICARNE, la cual finalizó con un informe dirigido a la Dirección General del Trabajo Autónomo, de la Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas, solicitando su descalificación.- Según el mismo oficio, dadas las irregularidades apreciadas en dicha actuación de comprobación, se procedió a la apertura de actuaciones inspectoras en todas y cada una de las empresas clientes de la mencionada **cooperativa** para analizar si el encuadramiento de los supuestos socios cooperativistas de SERVICARNE era correcto.- Las actuaciones inspectoras fueron llevadas a cabo por 12 Inspectores de Trabajo y Seguridad Social sobre 49 empresas y finalizaron con la extensión de actas de liquidación a dichas empresas clientes de la **cooperativa** SERVICARNE (51 actas de liquidación al extenderse las mismas por centro de trabajo y haber dos empresas con dos centros de trabajo diferentes). 2.- Los inspectores actuantes utilizaron un documento de trabajo o modelo de acta que obra unido a las actuaciones, cuyo contenido se da por reproducido (documento número 37 el ramo de prueba de UVESA y documento nº 11.1 del ramo de prueba de SERVICARNE). 3.- Como consecuencia de las actuaciones llevadas a cabo por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a partir de noviembre 2017 en relación con SERVICARNE, S. COOP., entre mayo de 2018 y diciembre de 2018 se tramitó el alta de oficio de 16.271 **trabajadores** en empresas clientes de SERVICARNE (hecho admitido que resulta del hecho probado nº 30 de la SJS 1 de Pamplona de fecha 1.10.2020, proc. 895/2018, con la concreción aportada en el acto del juicio por UVESA sin oposición de ninguna de las partes). 4.- Obran en autos varias de las actas de liquidación tramitadas las sentencias dictadas en los procedimientos de oficio subsiguientes, cuyo contenido se da por reproducido.-

30º.- Procedimiento de descalificación de la **cooperativa**.- Con fecha 2 de julio de 2018 se recibió en la Dirección General del Trabajo Autónomo, de la Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas, informe emitido por la Dirección Especial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social proponiendo la descalificación como **cooperativa** de SERVICARNE, S.COOP.- El 1 de febrero de 2019 la Directora General del Trabajo Autónomo, de la Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas, acordó incoar procedimiento sancionador de descalificación a dicha entidad, con nombramiento de instructor, por posibles conductas que constituyen una infracción muy grave del artículo 38.3 a) LISOS, en relación con el artículo 70.1 c) y e) de la Ley 27/1999, de **Cooperativas**, conductas a las que corresponde la sanción prevista en el



artículo 116.1 a) de la Ley 27/1999, de **Cooperativas**.- Tramitado el expediente sancionador, por Resolución de 30 de abril de 2019, de la Ministra de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, se acordó descalificar a SERVICARNE, S.COOP.- Frente a dicha resolución se ha interpuesto recurso contencioso administrativo ante la Audiencia Nacional.

31º.- Cuestionarios realizados por el Inspector que extendió el acta de liquidación de cuotas.- Obran unidos a los autos y se dan por reproducidos los cuestionarios elaborados por el Inspector actuante en el centro de trabajo en UVESA en Tudela, habiendo manifestado en el acto del juicio que, además de los aspectos generales de la **cooperativa** que resultan de los criterios de actuación homogeneizados mencionados en el acta, y de los documentos aportados por SERVICARNE sobre las cuentas sociales, registro de horarios y jornada y partes de trabajo, los datos referidos al centro de Tudela sobre la organización de los socios, actuación de jefes de equipo o celadores, información, derechos, haberes, y de producción los ha obtenido exclusivamente de las contestaciones que él recogió en esos cuestionarios de los encargados, jefes de equipo/celadores y socios/**trabajadores**.-

32º.- Retribuciones en el convenio del sector aplicable a la actividad.- Es un hecho no impugnado que en el convenio del sector con jornada anual de 1780 horas, los ingresos de las personas trabajadoras es de 14.315,41 euros al año, sin computar complementos de antigüedad, nocturnidad, penosidad u otros, mientras que la media de ingresos de los socios de SERVICARNE en el centro de Tudela es de 17.897 euros al año.- A ese hecho no impugnado por las partes, el acta de liquidación añade que de la cantidad de 17.897 euros señalada debería descontarse 3.804,48 euros en concepto de cuota social y cuota de seguridad social, obteniendo un ingreso medio por socio de 14.092,52 euros, es decir, 223 euros menos al año que el fijado en convenio (en esta comparativa el inspector no descuenta la cuota obrera a cargo del **trabajador** por cuenta ajena)".

En dicha sentencia aparece la siguiente parte dispositiva: "Que, desestimando la demanda de procedimiento de oficio interpuesta por Don Aquilino, en su condición de Subdirector General de Ordenación e Impugnaciones de la TGSS, contra UVE, S.A. y los codemandados que aparecen relacionados en el encabezamiento de la presente resolución y en el acta de liquidación, habiendo intervenido SERVICARNE SOCIEDAD **COOPERATIVA** y la FEDERACIÓN DE INDUSTRIA CCOO, debo declarar y declaro que la relación entre UVESA y los socios cooperativistas a que se refiere la demanda de oficio no es laboral y, en consecuencia, con ese sólo alcance, debo absolver y absuelvo a las demandadas de las pretensiones frente a ellas ejercitadas en el escrito de demanda".

SEGUNDO.- La citada sentencia fue recurrida en suplicación por Federación de Industria de CCOO, UGT Navarra, la TGSS y diferentes personas físicas codemandadas ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Navarra, la cual, desestimando las revisiones del relato fáctico solicitadas, dictó sentencia en fecha 3 de octubre de 2022, en la que desestimó los recursos de suplicación interpuestos, confirmando en su totalidad la sentencia recurrida, sin expresa condena en costas.

TERCERO.- Por las representaciones de D.^a Angelica y otros, la Federación de Industria de Comisiones Obreras (CCOO) y la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) se formalizaron sendos recursos de casación para la unificación de doctrina ante la misma Sala de suplicación.

A los efectos de sostener la concurrencia de la contradicción exigida por el art. 219.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS) -y tras ser requeridas para que seleccionaran una sentencia de contraste entre las varias citadas en sus respectivos escritos de interposición del recurso-, las recurrentes proponen como sentencias de contraste las siguientes: a) por parte de los dos primeros recurrentes citados, la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 12 de noviembre de 2019 (rec. 3192/2019); y, b) por parte de la TGSS, la dictada por la misma Sala el 27 de julio de 2021 (rec. 4655/2020).

CUARTO.- Por providencia de esta Sala de fecha 21 de marzo de 2024 se admitieron a trámite los recursos y se dio traslado de los escritos de interposición y de los autos a la representación procesal de las recurridas para que formalizaran su impugnación en el plazo de quince días.

Las recurridas personadas presentaron sus respectivos escritos de impugnación para cada uno de los recursos formalizados y, evacuado dicho trámite, se pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal, quien emitió informe en el sentido de considerar que los tres recursos debían ser desestimados.

QUINTO.- Instruida la Excm. Sra. Magistrada Ponente, D.^a Concepción Rosario Ureste García, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 25 de junio de 2024, y, dadas las características de la cuestión jurídica planteada y su trascendencia, de conformidad con el art. 197 LOPJ, se acordó el debate del asunto por el Pleno de la Sala, señalándose para votación y fallo el 17 de julio de 2024.

Por providencia de la misma fecha se procedió a suspender el señalamiento, al haber sido desestimado el proyecto de resolución presentado por la Magistrada Ponente. Conforme al artículo 206 de la LOPJ y por el



Presidente, se acuerda designar como nuevo Ponente al Excmo. Sr. D. Sebastián Moralo Gallego, señalándose nuevamente para votación y fallo el próximo Pleno de 18 de septiembre de 2024, fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1.- La cuestión a resolver es la de determinar si la mercantil UVESA es la verdadera empleadora de quienes prestan servicios en sus instalaciones bajo la formal condición de socios cooperativistas de SERVICARNE S.COOP (en adelante Servicarne), conforme al acuerdo de subcontratación de servicios formalizado entre ambas entidades.

La sentencia del Juzgado de lo Social 3 de Navarra desestima la demanda de oficio interpuesta por la TGSS. Niega la existencia de vínculo laboral entre la empresa UVESA y los socios cooperativistas de Servicarne, absolviendo a UVESA de las pretensiones ejercitadas en su contra.

Recurren en suplicación la TGSS, la Federación de Industria de Comisiones Obreras (en adelante, CCOO), UGT Navarra y diferentes personas físicas codemandadas.

2.- La sentencia de la Sala Social del TSJ de Navarra de 3 de octubre de 2022, rec. 241/2022, desestima los recursos de suplicación formulados contra la misma y confirma en sus términos la de instancia.

A tal efecto razona que Servicarne existe formal y materialmente como **cooperativa**, puesto que cuenta con más de 5.000 socios, está debidamente constituida e inscrita en el registro de **cooperativas**, tiene un objeto social válido, dispone de una estructura organizativa concreta y desarrolla una actividad lícita.

La sentencia rechaza los argumentos de la TGSS sobre la falta de libertad en la adhesión y baja en la **cooperativa**, funcionamiento antidemocrático, falta de ejercicio por los socios de sus derechos a ser informados o de celebración de reuniones en el centro de trabajo, o falta de desgloses adecuados de las cantidades abonadas. A este respecto la Sala afirma que la prestación de servicios es totalmente voluntaria; los hechos probados recogen los asuntos que trata la asamblea general, cómo se comunica a los socios su celebración, publicidad de la convocatoria (intranet de la sociedad y periódico de tirada nacional) y circunstancias de asistencia, negando el déficit democrático de funcionamiento opuesto. Por otra parte, los socios son informados mediante la intranet **cooperativa** además de la publicación anual de una revista conteniendo esos datos. En relación con el derecho de información de los socios y reuniones en el centro de trabajo, consta que la encargada de Servicarne visitaba el centro de Milagro por lo menos una vez al mes para informarles y contestar a sus dudas, comentándoles los acuerdos adoptados por la asamblea. En cuanto a la falta de constancia de un desglose de haberes en las cantidades percibidas, la prueba testifical acredita que los celadores controlaban las asistencias al trabajo y apuntaban el número de horas trabajadas por cada socio, y a fin de mes remitían esos registros a la encargada que a su vez lo mandaba a la central de Barcelona. En definitiva, eran los socios quienes aprobaban las horas realizadas, evidenciando la inexistencia de una relación laboral entre los socios y UVESA.

La sentencia recurrida señala en tal sentido que "la afirmada inexistencia de SERVICARNE, como paso previo a la declaración de existencia de una relación de trabajo entre sus socios y UVESA, carece de soporte probatorio alguno. Consta acreditado, como venimos apuntando, que SERVICARNE, cuenta con unas oficinas centrales sitas en Barcelona, donde se desarrollan las funciones de administración, contabilidad, recursos humanos y prevención de riesgos laborales. Tiene un Director General nombrado por el Consejo Rector que se encarga de la gestión general de la **cooperativa**. En cada provincia cuenta con jefes de equipo, con jefes de línea y celadores. En función del volumen de trabajo existente en el centro de la empresa cliente, y a través de los jefes de equipo, organiza los turnos, prevé la producción semanal, establece el número de personas necesarias para realizar el trabajo, procede a controlar la asistencia al trabajo y controla igualmente las horas que trabaja cada socio. SERVICARNE mantiene relaciones jurídicas internas y externas, y posee una estructura organizativa propia, encontrándose debidamente registrada. Está dotada de estatutos propios con un contenido real y registrados válidamente, así como de objeto social concreto. Consta en autos que tiene establecido un régimen disciplinario, sus socios se encuentran dados de alta en el RETA, adhiriéndose a la **cooperativa** de forma voluntaria. Los socios pueden participar en la Asamblea General estableciéndose el método para ello etc..., circunstancias que unidas a las antes expuestas permiten rechazar la alegación de inexistencia real de la **cooperativa**".

El siguiente argumento de la TGSS en suplicación es que SERVICARNE no funcionaba como una empresa **cooperativa** y se limitaba a facilitar mano de obra a los empresarios clientes. Los hechos probados acreditan para la Sala lo contrario, es decir la **cooperativa** está debidamente inscrita y registrada desde 1977, tiene el objeto social de la industria cárnica, cuenta con más de 5.000 socios, una organización perfectamente delimitada, la asamblea general aprueba las cuentas, la dotación de reservas y elige a los órganos de gestión,



hay un consejo rector, oficinas centrales para administración, contabilidad, recursos humanos y prevención de riesgos laborales; un director general se encarga de la gestión general de la **cooperativa**; en cada provincia hay jefes de equipo y en su caso celadores; los socios acceden a la **cooperativa** voluntariamente, firmando un impreso individual de solicitud; la jornada de trabajo depende de la producción; la participación de beneficios se instrumenta a través de los anticipos a cuenta del retorno cooperativo; Servicarne tiene suscritas pólizas de seguro de accidente y de responsabilidad civil; en el centro de trabajo de Tudela se realiza la actividad de sacrificio, envasado, expedición, cámaras, almacén y control industrial, prestando allí servicios 103 socios. Lo expuesto evidencia para la sentencia la realidad del funcionamiento de Servicarne, no desvirtuada por la prestación de servicios de los socios en las instalaciones de la empresa cliente o que utilicen su maquinaria pues no precisa adquirir dichos medios ni son necesarios para cumplir el fin perfilado por el art. 80 de la Ley de **Cooperativas**.

Se analiza también en suplicación la denuncia de la TGSS de fraude de ley fundada en el carácter laboral de las relaciones entre UVESA y los socios, de modo que, bajo la apariencia formal de una **cooperativa**, SERVICARNE se limita a funcionar como una gestoría. Precisa que el acta de liquidación niega la existencia de **cesión** ilegal y que por tanto esa materia no es objeto de enjuiciamiento por haber sido excluida. A continuación, argumenta que UVESA ha tenido y tiene contratadas con empresas distintas y que SERVICARNE se constituyó mucho antes de la primera contratación con aquella, negándose valor probatorio del fraude al hecho de que su patrimonio inmovilizado es muy reducido, que los socios estén de alta en el RETA o que el periodo de prueba sea de seis meses. Y el hecho de que UVESA se haya beneficiado del modelo productivo concreto como es el de SERVICARNE tampoco acredita el fraude de ley en la contratación.

Finalmente, la TGSS alegó que hay relación laboral entre los socios cooperativistas y UVESA, lo que rechaza la sentencia recurrida, con base en la existencia real como empresa de SERVICARNE y la legalidad del vínculo contractual entre ambas mercantiles. Explica que el servicio se presta en el marco de una subcontrata legal, la prestación no tiene carácter personalísimo porque para UVESA es indiferente qué socios de la **cooperativa** participan en el encargo, así como el número de socios o las horas que invierten en el trabajo. UVESA no contrata a los socios, no los sanciona ni los cesa, no establece su jornada ni les concede vacaciones.

3.- Contra dicha sentencia se formulan tres recursos de casación para la unificación de doctrina: por parte de la TGSS; de la Federación de Industria de CCOO; y por varias de las personas físicas codemandadas.

La TGSS cita diferentes sentencias de contraste en su escrito de recurso, resultando finalmente seleccionada la de la Sala Social del TSJ de Galicia de 27 de julio de 2021, rec. 4655/2020.

El sindicato CCOO invoca asimismo distintas sentencias contradictorias, quedando como referencial la de la Sala Social del TSJ de Galicia de 12 de noviembre de 2019, rec. 3192/2019.

El escrito de recurso formulado por las diferentes personas físicas codemandadas cita asimismo distintas sentencias contradictorias. Los recurrentes escogen la misma sentencia elegida por CCOO. Ya podemos adelantar que este último recurso incurre en el insubsanable defecto de anudar sus motivos a las distintas sentencias invocadas en el recurso de CCOO, salvo, precisamente, a aquella sentencia de la de la Sala Social del TSJ de Galicia de 12 de noviembre de 2019, rec.3192/2019, que no menciona en ningún momento, ni respecto a la que efectúa por tanto un análisis comparado en los términos del art. 219.1 LRJS y 224.1 a) de la LRJS.

4.- El Ministerio Fiscal informa, en primer lugar, el recurso de la TGSS, señalando que se aleja de las previsiones del art. 224 de la LRJS, que existe falta de contradicción con la que entiende como única sentencia de contraste; que, si bien coincide en ambos procesos una misma codemandada, Servicarne, y que la pretensión es coincidente, se trata de determinar si existe o no relación laboral entre, en el caso de la referencial SADA, mientras en la recurrida es UVESA, y los cooperativistas, y también es cierto que las decisiones son dispares pues mientras en el caso de la referencial se establece la relación como laboral, en la recurrida se niega. Y que no hay identidad de litigantes como afirma el recurrente, salvo las actoras TGSS y CCOO y la interviniente **Cooperativa** Servicarne, pues, las demandadas SADA y UVESA son diferentes y por tanto diversos los centros de trabajo, y los cooperativistas individuales. Que también difieren los datos fácticos que, con incluso las modificaciones admitidas en la referencial, permiten a ésta llegar a conclusión contraria. Tampoco las pretensiones son exactamente las mismas: mientras la sentencia de contraste entra en el fraude de ley, en la recurrida se afirma que no se ha producido, y que la pretensión era solo la calificación de la relación como laboral y no la eventual **cesión** ilegal de **trabajadores** y que sobre el fraude de ley no se ha practicado prueba alguna.

Respecto del recurso de la Federación de Industria de CCOO, el Ministerio Público sostiene que incurre en diversos motivos de inadmisión (ahora ya de desestimación): falta de contradicción, de relación precisa y circunstanciada.



La misma solución desestimatoria predica del recurso de la representación de Dña. Angelica y otros, en tanto que en su escrito de formalización formula 4 motivos de casación sin que en ninguno de ellos ofrezca como sentencia de contraste aquella que eligió para tal función en su escrito de fecha de firma digital 10.3.2023.

5.- La dirección letrada de Servicarne ha presentado escritos de oposición frente a los tres recursos.

Con relación al de la TGSS aduce la carencia de la necesaria contradicción, al no producirse la identidad en los hechos probados; la falta de exposición de la infracción legal y su fundamentación, en contra de la obligación impuesta por el art. 224.1 b) y 224.2 LRJS en relación con sus arts. 207 a), b) y c); y que se ha incumplido la exigencia del requisito atinente a la relación precisa y circunstanciada de la contradicción en los términos del art. 222.1 LRJS, como exige el art. 224.1 LRJS. Destaca que "la propia Tesorería ha negado ad nauseam, que el objeto del procedimiento versara -ni siquiera como cuestión previa- sobre **cesión** ilegal centrado como único y exclusivo objeto del procedimiento una pretendida laboralidad entre los socios cooperativistas y la empresa principal, UVESA."; que a la vista de los hechos probados en el supuesto analizado en el centro de trabajo de UVE SA en Tudela, Servicarne es una **cooperativa** real, no es ficticia ni una empresa pantalla o fraudulenta tal y como se sostenía en la demanda de oficio; que las funciones de los **trabajadores** por cuenta ajena de UVE SA son diferentes a las de los socios cooperativistas; la organización de la producción, el control de la actividad, de presencia, de jornada, y el ritmo de trabajo en los centros de Tudela y Milagro era fijado por los encargados de Servicarne; que son la encargada y los jefes de equipo de esa **cooperativa** quienes suministran los datos de producción y horas de trabajo a la central de Barcelona, para que el tesorero de la **cooperativa** emita las facturas de servicios al cliente, y fije el precio hora de trabajo para la elaboración de los retornos cooperativos de los socios; que aquella cuenta con medios materiales y organizativos propios para el desarrollo de la actividad de su objeto social, mantiene órganos de gestión y dirección y asume el riesgo de su actividad. Colige que UVE SA se limita a realizar un encargo a Servicarne y esta contrata a los socios que prestarán el servicio, determina quién y cuántos participaran en el servicio, estableciendo la jornada, los horarios, el control de la prestación, quien concede vacaciones, permisos y sanciona, y son los jefes de equipo de Servicarne quienes organizan el trabajo de los socios, organizan la producción, fijan los ritmos y tiempos de trabajo, organizan los turnos, se encargan del control de presencia de los socios, y del registro horario por socio día en el centro de UVE SA. Al abordar la impugnación del núcleo casacional, subraya que la consideración de corrección de Servicarne ha sido admitida de forma constante por las numerosas resoluciones judiciales dictadas y así la verdadera naturaleza de **cooperativa** de trabajo asociado y, en consecuencia, su condición de operador mercantil -y no empresario laboral-. Señala también que es insostenible acudir a la figura del fraude de ley o del abuso de derecho para examinar las conductas recogidas por el acta, cuando es la **cesión** ilegal la figura especial en el orden social, y que, en todo caso, no se dan los elementos del fraude de ley, no existiendo identidad en el sujeto que utilizaría la norma de cobertura para impedir la aplicación de la norma defraudada y el sujeto al que se imputa el fraude -UVE SA-, y, finalmente, que el fraude no puede presumirse. No concurren hechos que permitan concluir una connivencia por parte de Servicarne y las restantes empresas del sector en conducta fraudulenta alguna. Señala finalmente que los socios **trabajadores** afectados por el acta tienen un vínculo societario, y no laboral, con Servicarne y no han sido sometidos a una **cesión** ilegal ni, en fin, la empresa cliente, en este caso UVE SA, es el empleador.

En el caso del recurso interpuesto por la Federación de Industria de CCOO, Servicarne argumenta la carencia del presupuesto de contradicción y desglosa seguidamente la falta de homogeneidad de las situaciones contempladas. Afirma también que no se ha cumplimentado la exigencia legal de alegar de forma expresa y clara la concreta infracción legal que se denuncia, vulnerando el art. 224.1 b) y 224.2 LRJ, en relación con el art. 207 a), b) y c) LRJS. A continuación, analiza e impugna los puntos atinentes a la inexistencia de la **cooperativa**, objeto y actividad; el fraude de ley, y/o **cesión** ilegal; la laboralidad y la aplicabilidad de la doctrina de STS de 18 de mayo de 2018 y otras resoluciones.

Servicarne se opone igualmente al recurso de unificación interpuesto por Angelica y otros, destacando su inadmisibilidad al haberlo estructurado en cuatro motivos de casación, con cita en una sentencia de contraste para cada uno de ellos, pero sin que ninguno se fundamente en la sentencia de Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 12 de noviembre de 2019 que fue efectivamente seleccionada por esa parte recurrente como referencial (adicionando que en todo caso no concurriría la contradicción exigible). Advierte luego que el recurrente realmente se adhiere de facto, sin añadir ninguna argumentación adicional, al recurso de casación formalizado por el letrado de CCOO, por lo que se remite íntegramente a las alegaciones del escrito de impugnación al recurso de dicha parte.

6.- La representación de UVESA impugna los tres recursos presentados.

Niega la necesaria identidad de la sentencia recurrida y la seleccionada finalmente por la TGSS y así lo argumenta. Destaca que se han aplicado en suplicación correctamente los arts. 1.1 y 8 del ET en relación con el art. 139 y 144 del T.R. LGSS respecto de las obligaciones de afiliación, alta y obligación de cotizar. Que no



es posible de manera alguna concluir que los socios estuvieran de alguna manera vinculados a UVE SA y a su esfera organicista y rectora, ni siquiera de forma atenuada, y que no cabe llegar a la conclusión contraria por el mero hecho de que realicen una actividad parcial de la empresa principal ya que la contrata de propia actividad es plenamente legal. El precio de la factura girada por la **cooperativa** a UVE SA lo es conforme a los precios pactados en el contrato de prestación de servicios, y en función del total de producción y precios acordados. Es la **cooperativa** quien decide los socios que van a ser destinados a la prestación de cada servicio de los distintos centros de sus clientes. En la relación mercantil entre UVE SA y Servicarne no existe fraude alguno sino el uso de una opción legítima, siendo lícita la subcontratación con **cooperativas** de trabajo asociado.

Con relación al recurso de CCOO cuestiona la existencia de la identidad exigible con la referencial invocada y la imprecisión que observa al no singularizarla en cada uno de los motivos del recurso, entendiéndolo que se incumplen las exigencias formales del art. 224.2 de la LRJS. Indica a continuación que el recurso presenta un relato de parte, que nada tiene que ver con los hechos de la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Navarra recurrida, por lo que todo el argumentario del motivo cae por su base ya que se asienta sobre premisas fácticas distintas a las del presente procedimiento. Aduce también que no se acredita, ni siquiera se alega, que exista entre UVE SA y Servicarne cualquier tipo de connivencia para defraudar o apropiarse del retorno cooperativo de los socios cooperativistas; y que la sentencia no infringe en absoluto el art. 43 del ET, sobre **cesión** ilegal, cuando es una cuestión fuera de debate conforme a lo solicitado por las partes demandantes, por lo que las alegaciones al efecto en casación han de calificarse de novedosas.

Finalmente, se opone al tercero de los recursos resaltando que la parte recurrente no ha interpuesto recurso de casación respecto de la sentencia de contraste elegida para fundamentar la contradicción, de lo que resulta un error insubsanable que equivale a la no interposición del recurso y su admisión equivaldría a la formalización de oficio por el Tribunal del recurso, causando a dicha parte grave indefensión e inseguridad jurídica. Adiciona que tampoco concurriría la necesaria contradicción, y, ante las coincidencias existentes, da por reproducidos los cuatro motivos de impugnación referidos a la negación de las infracciones legales denunciadas en el recurso de casación interpuesto por la Federación de Industria de CCOO.

SEGUNDO. 1. Debemos resolver en primer lugar si concurre el requisito de contradicción entre la sentencia recurrida y las invocadas como referenciales por cada una de las recurrentes, en los términos exigidos por el art. 219.1º LRJS, que, en mérito a hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales, se hubiere llegado a pronunciamientos distintos que sea necesario unificar.

2.- Como ya se ha dicho, las recurridas y el Ministerio Fiscal niegan la existencia de contradicción.

La complejidad del asunto exige que comencemos por exponer diversas consideraciones a tal respecto.

Tanto en el presente caso, como en los diferentes supuestos resueltos en las distintas sentencias invocadas como contradictorias, se trata de situaciones jurídicas en las que Servicarne formaliza un contrato de arrendamiento de servicios con distintas empresas dedicadas a actividades propias de la industria cárnica en mataderos industriales de aves o ganado.

La empresa principal y titular del matadero es por lo tanto diferente en cada uno de estos procedimientos, pero la entidad subcontratada es siempre Servicarne, para la prestación de servicios sustancialmente idénticos en todos los casos, que consisten en el despiece, envasado y manipulación de los productos cárnicos.

En todos ellos se discute si Servicarne es una entidad real o ficticia que aporta su propia infraestructura empresarial y organizativa en la subcontrata a que se refiere cada litigio, en orden a determinar, con base en esa exclusiva circunstancia, si la empresa principal pudiere ser el verdadero empleador de los socios de Servicarne que bajo esa formal condición prestan servicios en sus instalaciones.

Ya hemos avanzado que el presente procedimiento trae causa de una demanda de oficio formulada por la TGSS. Su objeto es determinar si la empresa UVESA es la verdadera empleadora de los socios de Servicarne destinados en sus centros de trabajo, bajo la cobertura del contrato de arrendamiento de servicios de servicios formalizado entre ambas entidades. La sentencia recurrida concluye que Servicarne es una **cooperativa** real y no ficticia, que actúa conforme a derecho y dispone de infraestructura organizativa propia, por lo que UVESA no es la empleadora de los socios cooperativistas que prestan servicios en sus instalaciones. No analiza la eventual existencia de una situación de **cesión** ilegal de **trabajadores**, porque esa cuestión no se suscita en la demanda.

La sentencia invocada como referencial en el recurso de la TGSS es la dictada por la Sala Social del TSJ de Galicia de 27 de julio de 2021 (RS. 4655/2020). Resuelve un asunto en el que la propia TGSS interpuso igualmente demanda de oficio con idéntico objetivo, para que se declarase que la verdadera empleadora de los socios de Servicarne era realmente la empresa SADA, que subcontrató sus servicios para la realización de tareas de despiece y manipulación cárnica en sus instalaciones. En sentido contrario a la recurrida, concluye



que la verdadera empleadora de los socios es en ese caso la sociedad SADA, porque Servicarne no despliega ningún tipo de infraestructura organizativa en la ejecución de la contrata.

Por su parte, la sentencia referencial invocada en el recurso de CCOO y en el de las otras personas físicas recurrentes, es la de la Sala Social del TSJ de Galicia de 12 de noviembre de 2019, rec. 3192/2019. Conoce de una acción de despido y concluye que hay una situación de **cesión** ilegal de mano de obra, en la que la verdadera empleadora de la trabajadora es la empresa SADA, titular del matadero en el que presta servicios la demandante en calidad formal de socia de la **cooperativa** Servicarne, porque esta última entidad no ha puesto en juego infraestructura empresarial y organizativa alguna.

3.- Como es de ver, en alguno de los asuntos en comparación se plantea como cuestión jurídica la posible existencia de una situación de **cesión** ilegal de **trabajadores**, mientras que en otros se descarta esa problemática y solo se analiza si la empresa principal es la empleadora.

Pero lo cierto es que los hechos, pretensiones y fundamentos que están en juego en todos los casos son sustancialmente los mismos.

Lo que realmente se discute, por igual en todos ellos, es si la verdadera empleadora de los **trabajadores** es la empresa principal que ha subcontratado los servicios de Servicarne.

Discusión que en todos los casos discurre bajo los mismos parámetros jurídicos, consistentes en analizar si Servicarne puede considerarse como una **cooperativa** real y no ficticia, o bien ha sido constituida en fraude de ley y abuso de derecho conforme al formal amparo de la legislación sobre **cooperativas** de trabajo asociado, pero con la verdadera finalidad de actuar como mera y simple intermediaria en la **cesión** de mano de obra.

Ya sea para determinar si hay una **cesión** ilegal de **trabajadores**, ya sea para decidir si la empresa principal es realmente la empleadora de los socios cooperativistas que prestan servicios en sus instalaciones, lo cuestión jurídica que subyace en todos esos procesos es siempre la misma.

De lo que hemos explicado se desprende que los fundamentos y pretensiones invocados por las partes en todos los litigios sometidos a contradicción - así como igualmente en los múltiples antecedentes a los que se remiten las sentencias referenciales-, son de esta forma sustancialmente coincidentes, por no decir idénticos.

Pero la existencia de contradicción exige identidad en los hechos, fundamentos y pretensiones. Consecuentemente, queda por determinar si los hechos resultan asimismo iguales, o existen diferencias que pudieren justificar los distintos pronunciamientos judiciales que analizamos.

4.- En este particular, es perfectamente conocida la doctrina de esta Sala IV que obliga a estar a las circunstancias de hecho de cada caso concreto, a la hora de determinar quién es el verdadero empleador de los **trabajadores** que prestan servicios para una determinada empresa en razón de subcontrataciones formalizadas con terceros, ya fuere para analizar la posible existencia de una situación jurídica de **cesión** ilegal de **trabajadores**, ya lo sea para identificar al verdadero empleador de los **trabajadores** en razón a cualquier otro título jurídico.

Si la empresa o entidad formalmente subcontratada resulta ser ficticia y aparente, porque carece de cualquier clase de infraestructura empresarial y organizativa propia, ninguna duda cabe entonces que el único y real empleador de los **trabajadores** ha de ser la empresa principal en la que prestan servicios bajo la formal cobertura de aquella fingida subcontratación.

Cabe también la posibilidad de que la subcontratada sea una empresa o entidad real y no aparente, que ciertamente disponga de infraestructura propia, pero que sin embargo no la haya puesto en juego en alguna de las distintas subcontrataciones en las que interviene. En este último supuesto, aun siendo la misma empresa subcontratada, bien pudiese ser que el verdadero empleador resulte ser en unos casos la empresa principal, mientras que en otros lo sea la subcontratada, cuando efectivamente ha activado su infraestructura material y organizativa para la ejecución de la contrata conforme a derecho.

Por lo tanto, aunque se trate de la misma empresa subcontratada, las diferencias en las circunstancias de hecho relevantes a tal efecto pueden sin duda justificar la distinta solución que haya de aplicarse en cada supuesto concreto, en razón de que verdaderamente haya puesto o no en juego su infraestructura empresarial.

Ahora bien, es obvio que estas potenciales diferencias no podrán apreciarse cuando la empresa o entidad subcontratada es ficticia y aparente, carente de cualquier clase de infraestructura empresarial propia, porque en este caso no es posible que la haya puesto en juego bajo ninguna circunstancia.

En esta última consideración reside la clave para resolver en el presente asunto sobre la concurrencia del requisito de contradicción.



Siendo en todos los casos Servicarne la entidad subcontratada en su condición de **cooperativa** de trabajo asociado, planteándose en todos ellos que pudiere tratarse de una entidad ficticia y aparente, constituida formalmente como **cooperativa** en fraude de ley y abuso de derecho para actuar realmente como mera intermediaria en la **cesión** de mano de obra, no cabe la posibilidad de admitir que en unos casos haya puesto en juego una determinada infraestructura empresarial que legitime la perfecta legalidad de la subcontrata, y concluir sin embargo lo contrario en otros procesos judiciales.

Si Servicarne resulta ser finalmente una **cooperativa** ficticia constituida en fraude de ley y abuso de derecho, no es posible que en ningún caso haya activado una infraestructura organizativa de la que carece, por lo que resultan entonces manifiestamente contradictorias las sentencias con pronunciamientos diferentes sobre la verdadera cualidad de empleadora de la empresa principal.

TERCERO. 1.- Una vez expuestas estas consideraciones, debemos empezar por destacar los siguientes datos probados respecto a la organización, estructura y funcionamiento interno de Servicarne, que, como no puede ser de otra forma, son comunes y coincidentes en todos los asuntos a los que se refieren las sentencias en comparación:

-Servicarne (anteriormente sociedad **cooperativa** industrial de matarifes de Cataluña y Baleares) se constituyó el 30 de septiembre de 1977. Está configurada como una Sociedad **Cooperativa** de Trabajo Asociado, adecuada a los principios y disposiciones de la Ley 27/1999 de 16 de julio de **cooperativas**. Su objeto social -art. 2 de sus estatutos sociales-, es el propio de la industria cárnica y todas las operaciones necesarias y complementarias; en la adaptación de 2003 se indica -art 2 a)- que el objeto social "será el propio de la industria cárnica y el trabajo en la realización de todas las operaciones necesarias y complementarias para conseguir tal objeto y por extensión: el despiece, cuarteo, embolsado, embandejado, manipulación y elaboración de las piezas de carne, menudos y despojos comestibles, carga, descarga, salar y doblar pieles y realizar tareas afines, llevar a cabo operaciones tales como pesaje, marcaje, numeración, distribución, orden y cuidar de mantener las temperaturas correctas en las cámaras frigoríficas, así como otras de análogas situaciones". El apartado 2.b) se refiere a la "realización de trabajos en general en régimen de pastoreo, instauración, ganaderías, granjas, incubadoras y mataderos de aves y conejos". Posteriormente se señala también como parte del objeto social de la **cooperativa**: "realizar actividades y servicios cooperativizados con terceros no socios, en las condiciones y con las limitaciones que establece la Ley 27/99 de 16 de julio, así como otras Leyes de carácter sectorial que le sean de aplicación."

-La **cooperativa** tiene unas oficinas centrales sitas en Barcelona, donde se desarrollan las funciones de administración, contabilidad, recursos humanos y prevención de riesgos laborales. Tiene un director general nombrado por el Consejo Rector que se encarga de la gestión general de la **cooperativa**. En cada provincia cuenta con jefes de equipos y, dependiendo del tamaño del centro de trabajo, con jefes de líneas o celadores.

-A los socios de Servicarne se les comunica la celebración de la asamblea anual informándoles en el reverso del recibo de anticipos societarios. La convocatoria se publica asimismo en la intranet de la sociedad y en un periódico de tirada nacional. Abona los gastos de desplazamiento y estancia para facilitar la asistencia a la asamblea a los jefes de equipo que elige. Y cuenta con una revista informativa de edición anual. Su estructura organizativa tiene un Consejo rector con 7 jefes de equipo y tres personas de la central de Barcelona; el Consejo acordó nombrar una Comisión delegada para la gestión ordinaria de la **cooperativa**.

-La **cooperativa** a fecha 31 de diciembre de 2016 contaba con 4.934 socios activos y un capital de 444.800,10 € y a fecha de 1 de febrero de 2018 con 5.284 socios. La movilidad de socios es muy alta. Entre 2011 y 2016 el número de socios, en términos netos, se incrementó en 1.230, siendo esta cifra el resultado de 7.514 nuevas altas y 6.284 bajas. De media se incorporan anualmente como socios **trabajadores** un 36% del número de socios totales y causan baja un 30%. La permanencia de los socios es también variable. El porcentaje con permanencia inferior a tres meses es del 38,98%; entre tres y doce meses es del 23,66%, y con permanencia superior a doce meses es del 37,36%.

-Los socios suelen acceder a la **cooperativa** a través de contactos personales (amigos o familiares); o porque la **cooperativa** se pone en contacto con ellos para ofrecerles su incorporación o dejando CV en las empresas clientes de Servicarne. Al incorporarse firman un impreso individual a través del cual solicitan la inscripción como socios en situación de prueba. Tienen establecido un periodo de prueba de seis meses (solicitud de alta como socio y entrega de estatutos que obra unida a los autos). En el año 2013 al menos 198 socios no superaron el periodo de prueba y en el año 2012 al menos 208 socios.

-Servicarne encuadra a los **trabajadores** en el RETA. Con carácter general, los socios cotizan por la base mínima. La cotización por contingencias profesionales y el cese de actividad es voluntaria. La inmensa mayoría no abonan estas contingencias. La **cooperativa** complementa con una ayuda la incapacidad temporal, dependiendo de si deriva de accidente de trabajo, lesión susceptible de ser producida por sobreesfuerzo



laboral sin accidente o enfermedad común. Adelanta el pago de las cuotas del RETA a los socios y procede a su descuento en los recibos de haberes mensuales. Los socios abonan una cuota mensual de 50 € a la **cooperativa**, importe que está destinado fundamentalmente a la cobertura de los gastos de gestión de la sede de Barcelona y al abono de premios y prestaciones.

-Los socios **trabajadores** no son consultados acerca de las condiciones de los contratos celebrados entre la **cooperativa** y las empresas clientes, ni consta tampoco información alguna sobre los precios pactados para la facturación.

-La participación en los beneficios se realiza a través de los anticipos a cuenta del retorno cooperativo, no siendo habitual que se paguen cantidades adicionales. Servicarne abonó retorno cooperativo con cargo a los beneficios obtenidos en los ejercicios 2008 y 2014 por un importe de 2,92 € por socio y mes trabajado en el año 2008 y 4,80 € por socio y mes trabajado en el año 2014. Los socios **trabajadores** reciben un documento denominado haberes a cuenta del retorno cooperativo. Los recibos individuales incluyen los siguientes conceptos: Trabajos mes: No se incluye el desglose o cálculo de este importe. Ayudas/bajas y premios: si procede. Dedución por cuota social: 50 €. Dedución por retención IRPF. Dedución por cotización a la Seguridad Social: es diferente según la opción que haya efectuado el socio **trabajador**. Servicarne se encarga de la gestión del cobro. Otras posibles deducciones por adelantos, anticipos, gastos varios, gastos financieros, sanciones o embargos. Además, percibían un complemento por productividad, que se computaba para el abono mensual del haber social. Para determinar su importe en el centro de Tudela, el tesorero y el personal de la central en Barcelona tenían en cuenta la producción mensual a facturar a UVE SA por secciones o Salas, según los precios pactados en el contrato por cada producto y los incentivos por producción alcanzada, lo dividían por el número de horas de prestación de servicios en esa Sala o sección, descontaban al resultado los gastos y obtenían el precio/hora, que aplicaban a cada socio según el número mensual de horas de prestación de servicios.

-El régimen disciplinario se regula en los arts. 15 y 16 de los estatutos. Cuando algún socio incurre en una conducta que puede ser constitutiva de sanción, el jefe de equipo lo traslada a la sede de Barcelona, siendo la Comisión delegada del Consejo Rector la que impone las sanciones. Entre junio de 2012 y junio de 2016 la **cooperativa** impuso 1.970 sanciones a socios cooperativistas.

-Servicarne dispone de un servicio de prevención propio que atiende las tres especialidades preventivas y tiene concertado con un servicio de prevención ajeno de carácter local la vigilancia de la salud. En la Asamblea General ordinaria de 8 de marzo de 1996 se acordó que los jefes de equipo fueran nombrados jefes de prevención. Se ha optado por no constituir Comité de Seguridad y Salud, y tiene suscritas pólizas de seguro de accidentes y de seguro de responsabilidad civil.

-Tal y como en todos los asuntos consta de manera unánime e incontrovertida, Servicarne no aporta ningún tipo de infraestructura material propia. Alquila una oficina a la propia empresa principal en las instalaciones de sus centros de trabajo por la que paga un determinado alquiler mensual. Los socios utilizan las herramientas, maquinaria y medios de producción de la empresa titular del matadero. Otros útiles de trabajo, tales como cuchillos, ropa de trabajo y EPIS, son suministrados por la empresa principal que posteriormente emite factura a Servicarne por estos elementos.

-Con fecha 2 de julio de 2018 se recibió en la Dirección General del Trabajo Autónomo, de la Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas, informe emitido por la Dirección Especial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social proponiendo la descalificación como **cooperativa**. Tramitado el expediente sancionador, por Resolución de 30 de abril de 2019, de la Ministra de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, se acordó descalificar a Servicarne como **cooperativa** de trabajo asociado.

-A esta última circunstancia podemos añadir ahora, por ser un dato judicial notorio, incontrovertible y de público conocimiento, que el dictado de dicha Resolución de descalificación ha dado lugar a numerosos procedimientos judiciales ante la Sala de lo Contencioso Administrativo de la Audiencia Nacional, en todos los cuales han recaído sentencias que confirman en sus términos aquella decisión de descalificación. Para mencionar tan solo uno de ellos, vamos a citar la Sentencia de la Sala de lo contencioso administrativo de la Audiencia Nacional de 15 de marzo de 2023, núm.356/2019, por ser la que desestima el recurso contencioso administrativo formulado por la propia Servicarne contra la resolución que la descalifica como **cooperativa** de trabajo asociado. Ninguna de tales sentencias ha ganado firmeza al estar recurridas ante la Sala III de este Tribunal Supremo.

2.- De lo dicho anteriormente se deriva que la única infraestructura material de la que dispone Servicarne son las oficinas de Barcelona, desde las que desarrolla las funciones de administración y gestión de su actividad en todo el territorio nacional.



En cada provincia hay socios que realizan funciones de jefes de equipos y, dependiendo del tamaño del centro de trabajo, socios que actúan como jefes de línea o celadores en las instalaciones de la empresa principal, así como los que realizan las tareas de matarife, despiece y manipulación de los productos cárnicos.

Como ya se ha dicho, Servicarne alquila en todos los casos una oficina en las instalaciones de la principal, utiliza las herramientas y medios productivos de la misma, así como los cuchillos, ropa de trabajo y EPIS que está le facilita y que luego factura.

De los datos expuestos en el anterior apartado se colige que el modo y manera de prestar sus servicios por parte de Servicarne, incluso de captar a los socios cooperativistas, es exactamente el mismo en todos y cada uno de los centros de trabajo de las diferentes empresas principales a las que destina a sus socios.

Más allá de la intervención que puedan desempeñar los jefes de equipo, de línea y celadores - que luego analizaremos con mayor detalle-, debe tenerse en cuenta que todos ellos son igualmente socios cooperativistas, y es obvio que en todos los casos desarrollan su actividad en las instalaciones de la empresa principal.

Dicho de otra forma, tanto los socios que desempeñan directamente las tareas de matarifes en el sacrificio, despiece y envasado de los productos cárnicos, como los socios que realizan funciones de jefes de equipo, de línea y celadores, prestan servicios en los centros de trabajo de la principal.

En definitiva, la actuación y el modo de operar de los socios de Servicarne en cada una de las instalaciones de la empresa principal resulta sustancialmente idéntico en todas las subcontratas que formaliza, con independencia de que el volumen de la actividad haga necesaria la mayor o menor dotación de socios cooperativistas jefes de equipo, de línea o celadores, o de socios dedicados directamente al sacrificio, despiece y manipulación de los productos cárnicos.

Por lo tanto, a efectos de contradicción y desde la perspectiva de Servicarne como empresa subcontratada, no es posible apreciar la existencia de circunstancias sustancialmente diferentes entre unos y otros asuntos.

Ya hemos dicho que, teóricamente, cabe la posibilidad de que una misma empresa dedicada a la subcontratación de servicios para terceros pudiese desarrollar de manera diferente su actividad en cada una de las contratas que formaliza con sus distintos clientes.

Pero eso no es posible cuando la empresa subcontratada, como ocurre con Servicarne, carece de cualquier infraestructura material de carácter productivo y está integrada en su totalidad por socios cooperativistas que, con diferente categoría profesional, prestan todos ellos sus servicios en las instalaciones de la empresa principal, aportando exclusivamente su mano de obra en la realización de las distintas funciones que a cada uno de tales socios les correspondan en razón de su categoría.

Distinto podría ser en el caso de que Servicarne dispusiere de algún tipo de infraestructura empresarial y organizativa propia en las distintas partes del territorio nacional, de forma que existiere la posibilidad de que, potencialmente, pudiese desempeñar su actividad de manera realmente diferente en cada una de las subcontratas. Lo que sin embargo no es posible cuando su única infraestructura es la oficina de Barcelona, siendo que las diferentes tareas desempeñadas por sus socios consisten en realizar las funciones que les corresponden en los centros de trabajo de la empresa principal en razón de la categoría que cada uno de ellos ostenta.

Otra cosa es que en cada centro puedan estar destinados un mayor o menor número socios como jefes de equipo, de línea o celadores, en atención al volumen de la actividad contratada, pero eso no significa que la actuación e intervención de Servicarne resulte sustancialmente diferente en cada contrata a efectos de apreciar la posible la inexistencia de contradicción.

3.- De lo dicho se desprende que la actuación y el modo de operar de Servicarne es del todo coincidente en cada una de las contratas, por lo que no es posible apreciar la existencia de hechos diferentes que pudieren justificar distintas respuestas judiciales a la hora de decidir si la empresa principal es la verdadera empleadora de quienes prestan servicios en sus instalaciones.

Lo que en realidad sucede, y aquí está la clave para resolver sobre la existencia de contradicción, no es que concurren hechos diferentes en unos y otros supuestos que pudieren respaldar las contradictorias conclusiones de unas y otras sentencias, sino que los diferentes órganos judiciales han valorado jurídicamente de manera diversa unas mismas circunstancias de hecho, para concluir, en el caso de la recurrida, que de ellas se deduce que Servicarne es una **cooperativa** real y no ficticia que dispone de una estructura organizativa propia, y sostener lo contrario en las dos sentencias de contraste, que aprecian abuso de derecho y fraude de ley en la utilización de la fórmula de **cooperativa** de trabajo asociado.



La atenta lectura de la sentencia recurrida y las de contraste permite constatar que en todas ellas aparecen idénticos datos y elementos de juicio relativos a la actuación, funcionamiento y organización de Servicarne, en la forma en que ya hemos puesto anteriormente de manifiesto.

4.- Así, en el supuesto de la sentencia de la sala Social del TSJ de Galicia de 27 de julio de 2021, rec. 4655/2020, invocada como referencial en el recurso de la TGSS, se declara que a la vista de los hechos probados no concurren las notas de empresario en Servicarne, pero sí en la empresa principal, Sada, considerando a la coordinadora de Servicarne y los jefes de equipo como meros transmisores del cliente final, que Sada controlaba la cantidad y ritmo de trabajo y, en definitiva, el horario que era como mínimo de ocho horas, sin control por parte de Servicarne, que no disponía en el centro de trabajo de una infraestructura empresarial y tanto la maquinaria principal como los materiales eran de Sada. Finalmente, aduce una externalización más aparente que real, concluyendo que ha de estarse a cada supuesto individualizado y allí se daban las condiciones de dependencia directa, ajenidad y voluntariedad de los socios, porque estos acuden a pedir trabajo y son derivados a Sada.

Se dice que en el centro de trabajo de esta, en una sala de despiece, desarrollaban su trabajo una coordinadora de Servicarne, y seis jefes de equipo, que organizaban los turnos y transmitían las órdenes para cumplir la producción fijada por Sada en sus respectivos turnos, actuando dicho personal como meros transmisores del cliente final, que era en definitiva quien fijaba lo que se trabajaba o no cada día, puesto que la cinta en la que se colocan las aves recorre toda la nave desde la sala de sacrificio hasta la de despiece, y se movía más o menos rápido según el pedido del día, movimiento que controla Sada, por lo que es esta empresa la que en realidad controlaba la cantidad y el ritmo de trabajo, repercutiendo además en el horario a realizar ya que los **trabajadores** entraban al comenzar el turno pero no se marchaban hasta que terminaran de realizar el pedido, aunque en todo caso la organización del pedido, que era de Sada, siempre suponía que se trabajase como mínimo 8 horas. No había control horario por parte del Servicarne pues, aunque la coordinadora apuntaba las horas, tal apunte en realidad no constituía un registro en sí ya que la entrada y salida, al depender del pedido diario, era la misma para todos los del turno.

La materia prima y los proveedores eran de Sada quien también se encargaba de la gestión de los pedidos y de los clientes finales del producto; siendo también la que efectuaba el control de calidad final sobre el producto. También el pesaje del producto final era realizado desde un ordenador de Sada, derivándose los resultados a la coordinadora, pero a los solos efectos de realizar operaciones de contabilización de lo realizado por los cooperativistas en cada turno.

Tampoco se aprecia que Servicarne dispusiera en el centro de trabajo una infraestructura empresarial importante, solo una oficina alquilada en las instalaciones de Sada en donde la coordinadora estaba ubicada, así como utensilios y pequeño utillaje, pero la maquinaria principal era de Sada y el trabajo se realizaba en sus instalaciones, por lo que la aportación de medios materiales por parte de Servicarne era mínima en relación con el trabajo realizado por los socios. Teniendo en cuenta que la actividad de esta es muy simple, el dato más relevante era quien organiza los medios, señalando que quien los aportaba y quien organizaba los medios materiales era Sada.

No se observan diferencias de relieve entre los **trabajadores** que prestaban servicios directamente en Sada y los que la hacían como socios cooperativistas puesto que con independencia de que disponían de una parte del vestuario y de comedor separado y que unos se encuentran en sacrificio y otros en despiece, no observando una especial cualificación para realizar una u otra función por lo que unos y otros podrían estar en cualquiera de las dos zonas en que se divide el trabajo físico a desarrollar en la empresa Sada.

Tras lo que concluye, que la dirección y organización de todo el trabajo la desarrollaba Sada y solo se externalizó el despiece para luego seguir controlando el pedido y expedición nuevamente por la misma, externalización que fue más aparente que real, porque con independencia de que se hubiera un suscrito un contrato en principio lícito y válido y formalmente amparado por el art. 42 del ET lo que se evidenció era que la que debería ser simplemente la empresa principal - Sada- había sido la empresa real de los socios cooperativistas.

5.- Por su parte, en el caso de la sentencia Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 12 de noviembre de 2019, rec. 3192/2019, invocada como referencial en el recurso de CCOO, se trata de un proceso de despido de una trabajadora por cuenta ajena de Matadero de Aves Suavi SL que prestó su actividad desde junio de 2004 hasta el 8 de agosto de 2018. El 1 de junio de 2004 se había dado de alta como socia **cooperativa** de Servicarne, trabajando desde entonces en las instalaciones de Matadero de Aves Suavi SL. Causó baja voluntaria en la **cooperativa** el 8 de agosto de 2018.

Ambas empresas habían suscrito un contrato de arrendamiento de servicios el 1 de abril de 2003. En julio de 2018 la Inspección de Trabajo levantó un acta de liquidación fundada en que los socios cooperativistas que prestaban servicios en el matadero eran realmente **trabajadores** de Matadero de Aves Suavi SL. El despido



traía causa de la suspensión del contrato de arrendamiento de servicios por parte de esa empresa el 15 de agosto de 2018. En el HP 8º de la sentencia de contraste se declara que las instrucciones, ritmos y órdenes de trabajo eran impuestas por Matadero de Aves Suavi SL a través de su encargado que las transmitía al jefe de equipo de Servicarne, el cual se limitaba a transmitir, supervisar, controlar la presencia de los socios y recontar las horas efectivamente trabajadas para la facturación.

En la instancia se declaró nulo el despido de la actora condenando a Matadero de Aves Suavi SL a las consecuencias inherentes a tal declaración, con absolución de Servicarne. La referencial confirma el fallo tras desestimar el recurso de aquella empresa, con el argumento de que "la **cooperativa** es simplemente una cobertura formal, sin que estén presentes sus elementos configuradores ni su estructura ni su funcionamiento ni su actuación como empresa. Se trata de una entidad con un funcionamiento simulado en la que los socios son realmente **trabajadores** de la empresa principal MATADERO DE AVES SUAVI, SL ya que es esta entidad la que dirige y organiza el trabajo de los supuestos socios de la **cooperativa** a través del encargado, determinando los horarios de trabajo en función de las necesidades productivas de la S.L y limitándose el jefe de equipo a ser un intermediario entre el encargado de MATADERO DE AVES SUAVI, SL y los socios. Además, es quien asume los riesgos o beneficios del trabajo a pesar de que los socios cobran formalmente de la **cooperativa**, considerando que realmente se trata de un cobro interpuesto ya que las cantidades dependen del trabajo realizado mensualmente en función del precio por kilogramo y en función también de la ponderación en el valor del trabajo total, que depende de los días de asistencia. En consecuencia, entiende igualmente que existe **cesión** ilegal entre las dos empresas demandadas."

La Sala de suplicación razonó, a la vista de los hechos probados, que la veterinaria de Suavi daba órdenes por escrito y planificaba el trabajo diariamente y controlaba si se ejecutaban dichas órdenes; que era esa empresa, a través del encargado, la que realmente les daba las órdenes de lo que tenían que hacer diariamente. Que la jefa de equipo prácticamente no hacía más que transmitir esas órdenes y llamar a Barcelona en relación con las cuentas.

Declara que Servicarne no tiene instalaciones, ni maquinaria ni equipos de trabajo, empleando a los socios existentes en las instalaciones de la empresa principal (Suavi). Los útiles como cuchillos y ropa de trabajo son comprados a demanda de los socios **trabajadores** y según la necesidad de prestación de la actividad en la empresa principal sin que la **cooperativa** disponga de modelos específicos o de stock.

Servicarne carece de personal técnico y directivo para el cumplimiento de su objeto social, no tiene sistema informático propio y común, confecciona las facturas en función de los datos proporcionados por las empresas principales y no asume riesgo por la actividad de su objeto social, ni por el abono de los salarios de los socios **trabajadores**. Suavi es una sociedad limitada unipersonal constituida el 1 de febrero de 2000 y que tiene como objeto la producción de toda clase de aves, conejos y huevos, así como la fabricación de artículos derivados de tales productos. La empresa cuenta con 32 **trabajadores** propios en plantilla que prestaban servicios en sus instalaciones junto con 11 socios de Servicarne (1 de ellos con función de jefe de equipo) y que circunscribían su trabajo a labores de clasificado y despiece

Los **trabajadores** de alta en Suavi y en Servicarne tenían horarios diferentes, si bien el horario de este último podía verse aumentado o disminuido en función de la producción de Suavi, y las instrucciones, ritmos y ordenes de trabajo eran impuestos en todo caso por esta a través de su encargado, quien transmitía al jefe de equipo designado por Servicarne (quien se limitaba a transmitir las órdenes recibidas, supervisar, controlar a presencia de los socios y recontar las horas efectivamente realizadas para la facturación).

La Sala concluyó que la **cooperativa** es simplemente formal, sin que estén presentes sus elementos configuradores ni su estructura ni su funcionamiento ni su actuación como empresa. Se trata de una entidad con un funcionamiento simulado en la que los socios son realmente **trabajadores** de la empresa principal (Suavi) ya que es esta entidad la que dirige y organiza el trabajo de los supuestos socios de la **cooperativa** a través del encargado, determinando los horarios de trabajo en función de las necesidades productivas de la S.L y limitándose el jefe de equipo a ser un intermediario entre el encargado de Suavi y el socio. Además, es quien asume los riesgos o beneficios del trabajo a pesar de que los socios cobran formalmente de la **cooperativa**, considerando que, realmente se trata de un cobro interpuesto ya que las cantidades dependen del trabajo realizado mensualmente en función del precio por kilogramo y en función también de la ponderación en el valor del trabajo total, que depende de los días de asistencia. Declarando finalmente la Sala que existe **cesión** ilegal por lo que Suavi la auténtica empleadora.

6.- Pues bien, en los hechos probados de la sentencia recurrida - que hemos transcrito en su integridad en los antecedentes-, no es de ver en realidad ninguna diferencia relevante con lo expuesto en las sentencias de contraste, con independencia de las diferentes consecuencias jurídicas que cada una de tales sentencias ha extraído de los mismos.



En el presente supuesto concurren los mismos elementos de juicio que en los de contraste, en lo que es relevante para decidir si Servicarne dispone de una estructura organizativa que permita considerarla como una verdadera **cooperativa** de trabajo asociado, o bien se ha limitado a constituirse formalmente como tal clase de **cooperativa** para operar realmente como una mera intermediaria en la **cesión** de mano de obra a la empresa principal, que por este motivo sería la empleadora de esos **trabajadores**.

En lo que se refiere a los medios materiales, en el asunto de la recurrida, consta igualmente que Servicarne no aporta infraestructura material alguna, que utiliza las herramientas y medios productivos de UVESA, que a su vez le alquila a la principal una oficina en sus propias instalaciones y le facilita asimismo la ropa de trabajo, los cuchillos y los EPIS que luego le factura. Es decir, exactamente lo mismo que sucede en los dos asuntos de contraste.

En lo que atañe a los medios personales, al igual que en las sentencias de referencia, también en el caso de la recurrida todos los socios de Servicarne que intervienen en la subcontrata prestan servicios en las instalaciones de UVESA, tanto los que realizan directamente las tareas de matarifes, despiece y manipulación de carne, como los que desempeñan funciones de jefes de equipo o celadores y se encargan de organizar la producción, atender a los socios en el centro, realizar el registro de horas trabajadas, controlar ausencias y contabilizar los trabajos.

7.- En definitiva, no es de apreciar ninguna relevante diferencia entre la sentencia recurrida y las de contraste en el modo de operar con el que se lleva a cabo la realización de la subcontrata. Ni en lo que se refiere a los medios materiales que aporta Servicarne, ni en lo que atañe a sus medios personales, ni tampoco en las relaciones que mantiene y la forma de actuar con respecto a la empresa principal.

Como ya hemos avanzado, no es que en este ámbito concurren circunstancias de hecho distintas que pudieren justificar los diversos pronunciamientos de las sentencias en comparación, sino que lo que realmente sucede es cada una de ellas ha valorado de manera diferente esos mismos hechos, para atribuirles consecuencias jurídicas asimismo diferentes.

Concurre en consecuencia el presupuesto de contradicción en los recursos formulados por la TGSS y por CCOO.

En este punto debemos hacer una relevante consideración.

Tal y como señalan las recurridas en sus respectivos escritos de impugnación, esta Sala IV ha dictado diferentes autos de inadmisión por falta de contradicción de recursos de casación unificadora en supuestos muy similares al presente, en los que igualmente se encontraba involucrada Servicarne como empresa subcontratada.

Pero la proliferación del número de asuntos que siguen llegando a este Tribunal, unido al hecho de que el Ministerio de Trabajo haya dictado la Resolución de 30 de abril de 2019, de la Ministra de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, en la que se acordó descalificar a Servicarne como **cooperativa** de trabajo asociado, que ha sido posteriormente ratificada por numerosas sentencias de la Sala de lo contencioso administrativo de la Audiencia Nacional, nos ha llevado a un nuevo análisis de la cuestión. Es cierto que las sentencias que confirman esa resolución no han ganado firmeza, pero eso no es óbice para que podamos tomarla en consideración en sus justos términos.

Esa circunstancia, junto con los razonamientos que hemos expuesto anteriormente sobre la correcta valoración del presupuesto de contradicción, nos lleva a entender ahora que en todos estos asuntos en los que se encuentra involucrada Servicarne como empresa subcontratada concurre en realidad una sustancial identidad en los fundamentos, pretensiones y hechos litigiosos.

Por esta razón vamos a rectificar el criterio aplicado hasta el momento en el análisis de la contradicción, de acuerdo con lo que motivadamente hemos expuesto en los anteriores apartados, para cumplir de esta forma con la función de unificación de doctrina que a esta Sala IV le corresponde frente a los contradictorios pronunciamientos que se siguen dictando por parte de los diferentes órganos judiciales.

8.- Por último, deben ser rechazados los restantes óbices procesales opuestos frente a estos dos recursos por el Ministerio Fiscal y las impugnantes.

Tanto el recurso de la TGSS como el de CCOO ofrecen una relación precisa y circunstanciada de la contradicción, a la vez que identifican adecuadamente las infracciones legales que denuncian, cumpliendo de esta forma adecuadamente con las exigencias formales que impone el art. 224 LRJS.

No sucede lo mismo con el tercero de los recursos formulado por los **trabajadores** codemandados, por cuanto ya hemos dicho que invoca de contraste la misma sentencia del recurso de CCOO, pero que posteriormente no



menciona en ningún momento, ni por tanto efectúa un análisis comparado en los términos del art. 219.1 LRJS y 224.1 a) de la citada Ley, incurriendo en el defecto procesal denunciado en las impugnaciones e informe del Ministerio Público.

CUARTO. 1.- Sobre el fondo del asunto ya se han desgranado profusamente las pretensiones y alegaciones de las partes.

Debemos resolverlas conjuntamente porque resultan del todo coincidentes. Plantean en realidad una misma y sola cuestión, en los términos que venimos reiterando.

El recurso de la TGSS denuncia infracción de los arts. 1.1 y 8.1 ET, en relación con el art. 139 LGSS, del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, referente a afiliación, altas y bajas en el RGSS y art. 144, sobre obligación de cotizar; así como de los arts. 6.4, 7.2 y 1.544 del Código Civil, en relación con los diferentes preceptos que menciona de la Ley de **Cooperativas** 27/1999, de 16 de julio, y artículo 42 ET.

El de CCOO alega vulneración de los arts. 1.1 y 43.1 ET; 11. 2.b) y 11.2 c) de la Ley 20/2007, del estatuto del **trabajador** autónomo; arts. 1.1 y 80.1 de la Ley de **Cooperativas** 27/1999, en relación con el Reglamento de la Alianza **Cooperativa** Internacional.

En ambos recursos se suscita la misma problemática y se alegan los mismos fundamentos y pretensiones jurídicas, esto es, que Servicarne carece en realidad de cualquier estructura organizativa que permita considerarla como una verdadera **cooperativa** de trabajo asociado conforme a lo dispuesto en la legislación sobre esa materia, por lo que constituye en realidad una entidad ficticia y meramente aparente que se ha constituido en fraude de ley para actuar en el mercado como simple intermediaria de mano de obra, siendo la empresa principal el verdadero y único empleador de quienes prestan servicios en sus instalaciones bajo la formal condición de socios cooperativistas.

2.- Ya ha tenido ocasión esta Sala de abordar la problemática que genera en el ámbito del derecho del trabajo la intervención de las **cooperativas** de trabajo asociado, cuando se utiliza esta figura jurídica para la subcontratación de obras y servicios con otras empresas.

Ninguna duda cabe que esta clase de **cooperativas** puede concertar contratos de arrendamiento de obra y servicios con terceros, mediante los que los socios cooperativistas desempeñen las tareas que son propias de la actividad de la **cooperativa** en el ámbito de la empresa principal que ha contratado sus servicios, dentro del marco jurídico y en los términos del artículo 42 ET.

Subcontratación de obras y servicios que será ajustada a derecho si no concurre ninguna clase de patología que afecte a la validez y eficacia del contrato firmado entre la **cooperativa** y la empresa principal y su posterior ejecución, pero que puede sin embargo resultar ilícita cuando se evidencia que la creación de la **cooperativa** es un mero y simple formalismo que se utiliza como subterfugio para facilitar mano de obra a la empresa principal.

La STS 549/2018, de 18 de mayo (rcud. 3513/2016), que conoce de un asunto relativo a una **cooperativa** de trabajo asociado del sector del transporte por carretera, expresa perfectamente esa doctrina.

Como en ella decimos, no puede admitirse "que la fraudulenta utilización de las normas legales que permiten la creación de **cooperativas** sea utilizada como un mero subterfugio para la formalización aparente de este tipo de entidades carentes de cualquier actividad económica propia, y simplemente constituidas para poner a disposición de empresas del sector del transporte la mano de obra que supone la prestación de servicios de conducción.

La creación, constitución y funcionamiento de las **cooperativas**, en cualquiera de sus modalidades- y particularmente las de trabajo asociado-, no puede quedar sustraída a la aplicación del reiterado criterio que viene avalando esta Sala al analizar situaciones en las que está en discusión el uso fraudulento de la forma societaria bajo cualquiera de las distintas fórmulas en las que se presenta en el derecho del trabajo.

Debe aplicarse en estos casos la doctrina del "levantamiento del velo", para discernir la posible existencia de una actuación fraudulenta con la que se busca perjudicar los derechos de los **trabajadores** con la utilización en fraude de ley de cualquiera de las distintas formas societarias que admite nuestro ordenamiento jurídico, creando entidades ficticias carentes de cualquier actividad económica real y que por ello vulneran las reglas que permiten su constitución.

Como hemos afirmado en materia de grupo de empresas, no cabe admitir el "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" (SSTS 10-11-2017, rec. 3049/2015 ; 31-10-2017, nº 850/2017, rec. 115/2017,



entre otras muchas); en el mismo sentido la STS 20- 6-2017, nº 527/2017, rec. 15/2017 en un supuesto de utilización fraudulenta del fenómeno societario mediante la constitución de una sociedad civil particular; o la STS 29/1/2014, rec.121/2013, al analizar la responsabilidad de los socios en un caso de grupo de empresa en la que se aplica igualmente la doctrina del levantamiento del velo "que nos permite ver la realidad laboral de la empresa más allá de las apariencias, para encontrar que esa realidad ha producido la creación de entidades distintas con la finalidad claramente dirigida a obtener unos beneficios que no pueden redundar en perjuicio de los **trabajadores**".

Bajo esa misma doctrina deberá juzgarse la actuación de cualquier operador económico cuya intervención tenga incidencia en el ámbito del derecho del trabajo, de lo que no pueden quedar excluidas las **cooperativas** de trabajo asociado".

3.- Por la importancia que tiene para la resolución de este asunto, debemos analizar de forma más detenida la circunstancia de que en la antedicha sentencia nos referimos al precedente de la STS 17/12/2001, rec. 244/2001, dictada, precisamente, en un supuesto en el que la **cooperativa** subcontratada era igualmente Servicarne, en el que se suscitaba la posible existencia de una situación de **cesión** ilegal de **trabajadores**.

En ella se dice "Para el enjuiciamiento de la legalidad de la contratación que, con terceros, realice la **cooperativa** de la prestación de servicios de sus socios, ha de tenerse en cuenta, de manera primordial, que son los socios que la integran los que trabajan y son ellos los que recibirán los resultados prósperos o adversos de la entidad".

Pero como seguidamente advertimos de manera expresa "Ello no excluye la posibilidad de que pueda existir una situación de ilegalidad, si la norma se utiliza con ánimo de defraudar, pero el enjuiciamiento de estas situaciones exigirá una acreditación rigurosa de la existencia de tal actuación en fraude de Ley, lo que ocurrirá cuando la relación entre la arrendataria y los **trabajadores** de la **cooperativa** puedan subsumirse en las previsiones del art. 1 del Estatuto de los **Trabajadores**".

En aquel caso concluimos que la prestación de servicios por parte de Servicarne se incardinaba en la contrata del art. 42 ET, pero no sin reiterar una segunda advertencia añadida, para señalar que "Cierto es que, con matices diferenciales en esos elementos de hecho, podría darse una situación de prestamismo prohibido si hubiera una explotación de mano de obra mediante la apropiación de parte de los beneficios por un tercero que nada aporte a la realización del servicio. Pero tal proceder no puede presumirse en una **cooperativa** de trabajo asociado en la que los resultados de la explotación han de recaer necesariamente sobre los socios y, en el supuesto que hoy resolvemos, no existen datos que lleven a semejante conclusión".

Como ponemos de manifiesto en aquella STS 549/2018, de 18 de mayo, "Dejamos de esta forma abierta la posibilidad de que pueda alcanzarse un resultado distinto, si las circunstancias concurrentes en la actuación de la **cooperativa** de trabajo asociado evidencian lo contrario".

4.- Tras lo que en la antedicha sentencia decimos "Conforme a los principios que hemos enunciado deberemos analizar el régimen jurídico aplicable a las **cooperativas** de trabajo asociado, para determinar en qué circunstancias puede considerarse que la prestación personal de servicios de transportes para una tercera empresa en calidad de socio de una **cooperativa** excluye la existencia de una relación laboral, o constituye en realidad un subterfugio con el que eludir las previsiones del art. 1. 1 ET bajo esa cobertura puramente formal.

En el bien entendido que tan solo el Estado tiene competencias para legislar en materia laboral, por lo que ninguna incidencia pueden tener en esta materia las diferentes leyes autonómicas que regulan el régimen jurídico de las **cooperativas** en cada comunidad, motivo por el que todas nuestras alusiones van a estar referidas a la Ley 27/1999, de 16 de julio, de **Cooperativas** de ámbito estatal.

Por más que ciertamente no es de encontrar grandes diferencias en este extremo, que pudieren suponer una colisión de la Ley estatal con cualquiera de las Leyes autonómicas que están en juego en el caso de autos.

SEXTO.- 1. - El art. 80.1 de la Ley 27/1999, de 16 de julio, dispone que "Son **cooperativas** de trabajo asociado las que tienen por objeto proporcionar a sus socios puestos de trabajo, mediante su esfuerzo personal y directo, a tiempo parcial o completo, a través de la organización en común de la producción de bienes o servicios para terceros. También podrán contar con socios colaboradores. La relación de los socios **trabajadores** con la **cooperativa** es societaria".

De esa definición se desprende un elemento muy relevante a los efectos de encontrar una adecuada solución a la cuestión que debemos resolver, cual es la de que la actividad de esta clase de **cooperativas** y lo que motiva su existencia, consiste justamente en la organización en común de la producción de bienes o servicios para terceros.

El nivel de cumplimiento de este mandato legal es esencial para valorar hasta qué punto se ajusta realmente la actividad de la **cooperativa** a la que constituye el verdadero objeto de esta forma de organización del trabajo,



cuya finalidad no es otra que la de proveer estructuras organizativas, materiales, financieras, de gestión, o de cualquier otra clase, que permitan y faciliten la más eficaz prestación del trabajo autónomo a través de la puesta en común del esfuerzo personal y directo de los socios **trabajadores** que la integran.

No es admisible que la **cooperativa** eluda esa obligación, y se limite, pura y simplemente, a dar cobertura formal a situaciones con las que se pretende en realidad eludir las normas laborales que hubieren resultado de aplicación en el caso de que la actividad fuese realizada directamente a título individual por el **trabajador**, o mediante cualquier otro tipo de entidad empresarial no constituida bajo la fórmula de una **cooperativa** de trabajo asociado.

Ya hemos dicho que no hay nada que exima de la aplicación a las **cooperativas** de los mismos criterios generales utilizados para poner coto al uso fraudulento de la forma societaria desde la perspectiva del derecho del trabajo, sin que tampoco sean inmunes a las reglas laborales que persiguen evitar el fraude en la adecuada identificación del empleador real de los **trabajadores**, proscribiendo la **cesión** ilegal con la que se pretende la mera puesta a disposición de mano de obra, o cualquier otro mecanismo fraudulento en tal sentido: la creación de empresas interpuestas, ficticias o la abusiva configuración de grupos de empresas.

Todo ello con la salvedad, por supuesto, de que no pueden olvidarse las peculiaridades del singular régimen jurídico aplicable a las **cooperativas** de trabajo asociado, que sin duda les permite formas de organización del trabajo que no serían admisibles en otro tipo de empresas.

Pero tales peculiaridades no permiten llegar al punto de que pueda valer la mera y simple constitución puramente formal de una **cooperativa** de esta naturaleza para dar visos de legalidad a cualquier fórmula de relación con terceras empresas, si se demuestra que la **cooperativa** carece de cualquier infraestructura organizativa propia o actividad económica real y está siendo utilizada como un simple mecanismo para poner mano de obra a disposición de esas otras empresas.

A estos efectos es donde adquiere especial relevancia la acreditación de la actividad que realmente desempeña la **cooperativa** para constatar que con ello se evidencia la efectiva creación y organización de mecanismos de actuación interna y de relación con los clientes de los que se desprenda la prestación de servicios de cualquier tipo a sus asociados, generando y fomentando fórmulas de gestión empresarial, ya sea en el ámbito puramente material, de asesoramiento, de reducción de costes, de captación de clientes, o cualquier otro que incida en el mejor desarrollo de la prestación de servicios de sus asociados.

La valoración de las particulares circunstancias concurrentes en cada caso concreto serán las que lleven a concluir si la actividad de la **cooperativa** es real y ajustada a las finalidades que dan cobertura jurídica a su constitución, o es por el contrario inexistente y meramente formal, en evidencia de que se trata de una ficticia formulación con la que se persigue eludir normas indisponibles de derecho laboral.

Discutidas en sede judicial esas circunstancias, a la **cooperativa** le corresponde la carga de probar que desarrolla una actividad real en beneficio de sus socios y en los términos en que ya hemos enunciado".

QUINTO. 1.- La aplicación de estos mismos criterios al caso de autos obliga a analizar cuál es realmente la estructura organizativa de la que dispone Servicarne, para decidir si es una verdadera **cooperativa** de trabajo asociado válidamente constituida al amparo de las normas legales que regulan esta modalidad de puesta en común de recursos y trabajo entre los socios cooperativistas que la integran, o, por el contrario, es puramente aparente y ficticia con la finalidad de actuar en el mercado como mera intermediaria para suministrar mano de obra a la empresa principal.

2.- Ninguna duda cabe que Servicarne cumple con las formalidades que exige la normativa que regula el régimen legal de las **cooperativas** de trabajo asociado.

Se constituye como tal en 30 de septiembre de 1977; redacta unos estatutos sociales; se inscribe en los registros públicos pertinentes; ha constituido un consejo rector y nombrado un director general; celebra asambleas anuales que convoca a través de la intranet y del periódico que edita; cuenta con una revista informativa de edición anual; encuadra a los socios cooperativistas en el RETA; adelanta el pago de sus cuotas y procede luego a su descuento en los recibos de haberes mensuales; los socios abonan una cuota mensual de 50€; abona retornos cooperativos con cargo a los beneficios que oscilan entre 2,92 € y 4,80 € por mes trabajado. Sus estatutos sociales regulan el régimen disciplinario. Dispone de servicio de prevención, ha optado por no constituir Comité de Seguridad y Salud y los jefes de equipo son nombrados jefes de prevención.

Desde una perspectiva puramente formal está legalmente constituida como **cooperativa** de trabajo asociado.

Pero como ya hemos dicho, lo relevante es analizar si realmente está funcionando y operando en el mercado laboral como una verdadera **cooperativa** de esa naturaleza, o como una organización que actúa como mera intermediaria para facilitar mano de obra a las empresas.



Hemos avanzado que ha sido descalificada como **cooperativa** de trabajo asociado mediante Resolución de la Ministra de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social 30 de abril de 2019, que ha sido ratificada y convalidada en múltiples sentencias dictadas por la Sala de lo Contencioso Administrativo de la Audiencia Nacional, pendientes de casación ante la Sala III del Tribunal Supremo.

Tales sentencias no han alcanzado por consiguiente firmeza y no resultan en este momento vinculantes, pero, aún así, los datos y elementos de juicio que obran en las actuaciones obligan a concluir que Servicarne es una **cooperativa** de trabajo asociado ficticia y puramente aparente, que carece de cualquier infraestructura organizativa dirigida a operar en el mercado como una verdadera **cooperativa** de esa naturaleza, tal y como seguidamente pasamos a razonar.

3.- Como dispone el art. 6.4 Código Civil "Los actos realizados al amparo del texto de una norma que persigan un resultado prohibido por el ordenamiento jurídico, o contrario a él, se considerarán ejecutados en fraude de Ley y no impedirán la debida aplicación de la norma que se hubiere tratado de eludir".

Eso es lo que cabalmente sucede cuando una entidad se constituye formalmente como una **cooperativa** de trabajo asociado al amparo de la norma legal que regula esta forma de asociacionismo, pero en realidad persigue un resultado prohibido por el ordenamiento jurídico laboral, o contrario a él, cual es el de facilitar mano de obra a quien verdaderamente ostenta la condición de empleador de los **trabajadores**.

Conforme al art. 1. 2 ET "A los efectos de esta ley, serán empresarios todas las personas, físicas o jurídicas, o comunidades de bienes que reciban la prestación de servicios de las personas referidas en el apartado anterior, así como de las personas contratadas para ser cedidas a empresas usuarias por empresas de trabajo temporal legalmente constituidas".

En este mismo sentido, el art. 43.1 ET establece que "La contratación de **trabajadores** para cederlos temporalmente a otra empresa solo podrá efectuarse a través de empresas de trabajo temporal debidamente autorizadas en los términos que legalmente se establezcan".

De la conjunta integración de estos preceptos se deduce sin mayor dificultad, que nuestro ordenamiento laboral no permite que una sociedad, empresa o entidad de cualquier naturaleza, pueda actuar como mera cedente de mano de obra a terceros, a salvo del supuesto de las empresas de trabajo temporal debidamente autorizadas.

Hemos razonado anteriormente que las **cooperativas** de trabajo asociado no quedan exentas del cumplimiento de estas obligaciones legales. Que no hay razón alguna para tal exclusión.

Cuando la intervención de una **cooperativa** de trabajo asociado en el mercado laboral le lleva a subcontratar sus servicios con terceros, para encomendar a los socios cooperativistas que la integran la realización de funciones y tareas del proceso productivo de la empresa principal, debe ajustarse y respetar los parámetros legales que en el derecho del trabajo definen la figura del verdadero empleador de los **trabajadores** en los términos que hemos señalado.

Si la constitución de la **cooperativa** es puramente formal y su actuación se limita a la simple y mera intermediación para facilitar mano de obra al verdadero empleador, no puede entonces calificarse como una auténtica **cooperativa** de tal clase. Esa formal constitución lo ha sido en fraude de ley, y debe aplicarse en consecuencia la norma legal que se ha tratado de eludir, que no es otra que la de atribuir a la empresa principal la condición de empleador de los **trabajadores** en virtud de lo dispuesto en el art. 1.1 ET.

4.- Anteriormente hemos dicho que ha quedado al margen del presente asunto la posible existencia de una **cesión** ilegal de **trabajadores**.

Pero el hecho de que por esas razones puramente procesales haya quedado fuera del debate la posible existencia de una **cesión** ilegal, eso no impide acudir a los parámetros jurídicos que a tal efecto ofrece el art. 43.2 ET, cuando se trata de determinar cuál haya de ser el verdadero empleador de los **trabajadores**, en todos aquellos supuestos de colaboración entre empresas en los que pueden estar implicadas las estructuras organizativas de cada una de ellas.

Entre tales parámetros jurídicos el art. 43.2 ET menciona los siguientes: que el objeto de los contratos de servicios entre las empresas se limite a una mera puesta a disposición de los **trabajadores**, o que la empresa carezca de una actividad o de una organización propia y estable, que no cuente con los medios necesarios para el desarrollo de su actividad, o que no ejerza las funciones inherentes a su condición de empresario.

La traslación de estos mismos elementos de juicio a la actuación de las **cooperativas** de trabajo asociado, permiten afirmar que la empresa principal será el verdadero empleador de los socios cooperativistas que prestan servicios para la misma, cuando la **cooperativa** no cumple con las funciones que le son propias porque carece de una actividad y organización a tal efecto, al no disponer de los medios necesarios para



llevar a cabo las finalidades que constituyen el verdadero objetivo social de ese tipo de entidades en razón de la naturaleza jurídica que les caracteriza, para las que el legislador ha previsto las especiales previsiones normativas aplicables en tan singular ámbito económico.

Como dijimos en la precitada STS 549/2018, de 18 de mayo, las **cooperativas** de trabajo asociado no son "inmunes a las reglas laborales que persiguen evitar el fraude en la adecuada identificación del empleador real de los **trabajadores**, proscribiendo la **cesión** ilegal con la que se pretende la mera puesta a disposición de mano de obra, o cualquier otro mecanismo fraudulento en tal sentido: la creación de empresas interpuestas, ficticias o la abusiva configuración de grupos de empresas".

Respetando, por supuesto, las peculiaridades del singular régimen jurídico aplicable a estas modalidades de puesta en común del trabajo de los socios cooperativistas, decimos allí, que no se puede convalidar " la mera y simple constitución puramente formal de una **cooperativa** de esta naturaleza para dar visos de legalidad a cualquier fórmula de relación con terceras empresas, si se demuestra que la **cooperativa** carece de cualquier infraestructura organizativa propia o actividad económica real y está siendo utilizada como un simple mecanismo para poner mano de obra a disposición de esas otras empresas.

SEXTO. 1.- Pues bien, si analizamos la infraestructura material de la que dispone Servicarne para cumplir con los fines que como **cooperativa** de trabajo asociado le corresponde, aparece que tan solo cuenta con una oficina en la ciudad de Barcelona en la que desarrolla exclusivamente las tareas burocráticas relativas a la gestión de la documentación y datos personales de los socios.

Carece de cualquier otra clase de infraestructura material directamente relacionada con lo que constituye su objeto social, esto es, la actividad propia de la industria cárnica. Desde la más relevantes, como pudieren ser edificios, locales o centros de trabajo en otros puntos del territorio nacional. A las más elementales, como vehículos, equipos y programas informáticos propios, o incluso herramientas y útiles de trabajo, ni siquiera de ropa para sus **trabajadores** o EPIS.

Es verdad que en cada ocasión alquila una oficina en las propias instalaciones de la empresa principal con la que formaliza cada una de sus contrataciones, siendo incluso esa empresa la que les facilita los cuchillos, la ropa de trabajo y los EPI, que luego les factura.

Una forma de operar que hace recaer sobre la empresa principal la necesidad de facilitar y gestionar toda la infraestructura material que requieren los socios para realizar sus tareas. Servicarne nada aporta, ninguna gestión hace para conseguir los alquileres de otras oficinas, ni para la adquisición y renovación de las herramientas, ropas y EPIS que utilizan los socios. Todo ello queda a expensas de la principal, que debe ocuparse de ese proceso como si de sus propios **trabajadores** se tratase, lo que exime a Servicarne de disponer siquiera de una estructura administrativa destinada a las gestiones de compra, alquileres y renovación de todos esos indispensables elementos materiales.

En realidad, lo que todo esto evidencia es que es la empresa principal la encargada de facilitar a los socios toda la infraestructura material que necesitan, del mismo modo y manera que hace con sus propios **trabajadores**.

Es cierto que Servicarne paga un alquiler por las oficinas y el importe de los cuchillos, la ropa y los EPIS, pero es evidente que el importe de estos pagos ya se ha tenido en cuenta por las partes al fijar el precio total que ha de abonar la principal a Servicarne por sus servicios.

En definitiva, Servicarne no solo carece de cualquier otra infraestructura material distinta a la oficina de Barcelona, sino que todo lo anterior evidencia que esa forma de operar le permite desentenderse, total y absolutamente, de la necesidad de mantener un estructura propia dedicada a la gestión de todas las actuaciones encaminadas al alquiler de locales, o a la compra y suministro de material para los socios, como podría ser una de las finalidades más relevantes de una **cooperativa** de trabajo asociado que verdaderamente se hubiere constituido para facilitar el acceso de sus socios a todos estos medios materiales que necesitan para desempeñar su trabajo.

La oficina de Barcelona se limita a actuar de hecho como una mera gestoría de los papeles y la documentación de los socios, sin aportar el menor valor añadido en todo aquello relacionado con el ejercicio de la actividad de la industria cárnica que constituye su objeto social.

2.- Cabe sostener que esa actividad de los socios cooperativistas no exige una importante infraestructura material, pero lo cierto es que tampoco dispone Servicarne de ninguna clase de infraestructura organizativa de carácter personal que pudiere valorarse como mínimamente adecuada y suficiente para cumplir con las finalidades y el objeto social que le corresponde como **cooperativa** de trabajo asociado de la industria cárnica.

Los hechos probados dan cuenta de que su estructura organizativa tiene un Consejo rector con 7 jefes de equipo y tres personas de la central de Barcelona; el Consejo acordó nombrar una Comisión delegada para la



gestión ordinaria de la **cooperativa**. A fecha 31 de diciembre de 2016 contaba con 4.934 socios activos y un capital de 444.800,10 € y a fecha de 1 de febrero de 2018 con 5.284 socios. La movilidad de socios es muy alta. Entre 2011 y 2016 el número de socios, en términos netos, se incrementó en 1.230, siendo esta cifra el resultado de 7.514 nuevas altas y 6.284 bajas. De media se incorporan anualmente como socios **trabajadores** un 36% del número de socios totales y causan baja un 30%. La permanencia de los socios es también variable. El porcentaje con permanencia inferior a tres meses es del 38,98%; entre tres y doce meses es del 23,66%, y con permanencia superior a doce meses es del 37,36%.

No consta ninguna otra clase de estructura organizativa diferente.

Aparece que en cada centro de trabajo hay jefes de línea y celadores, un total de 54 en este caso.

Las tareas que realizan estos jefes de línea y celadores consisten en organizar la producción, atender a los socios en el centro, realizar el registro de horas trabajadas, controlan ausencias, contabilizan los trabajos.

Pues bien, si los jefes de línea y celadores son también socios cooperativistas que igualmente realizan su actividad en las propias instalaciones de la empresa principal, no cabe valorar su presencia en las instalaciones como una especie de infraestructura organizativa de Servicarne, que suponga la puesta en juego por parte de la **cooperativa** de una estructura empresarial propia, relevante y distinta a la de la empresa principal.

La calificación jurídica de la intervención de estos jefes de línea y celadores no permite concluir que Servicarne disponga con ellos de una estructura organizativa propia.

Muy al contrario, esos mandos intermedios desempeñan las mismas funciones y tareas que correspondería a cualquier de los mandos intermedios de la empresa principal.

No supone por lo tanto que Servicarne aporte ningún tipo de estructura organizativa propia. Tan solo, que Servicarne no se limita a facilitar a la principal la mano de obra de los operarios que realizan las tareas de matarifes, despiece y manipulación de carnes, sino también la mano de obra de los socios cooperativistas que supervisan sus tareas, ambas imprescindibles e inescindibles en el desarrollo del proceso productivo.

Consecuentemente, la intervención de los jefes de línea y celadores no puede valorarse jurídicamente como la aportación por parte de Servicarne de una determinada estructura organizativa propia, sino como la intervención de los socios en la totalidad del proceso productivo en las diferentes estructuras de control y supervisión que exige.

No queda constancia de la existencia en Servicarne de ninguna clase de infraestructura organizativa propia, de carácter estable y permanente. Lo que hay es una concreta y puntual movilización del número de socios cooperativistas que exige cada contrata, a la que envía cuantos sean necesarios en razón de la mano de obra demandada por la empresa principal a través del contrato de arrendamiento de servicios suscrito entre ambas entidades, entre los que se incluyen los socios necesarios para realizar las distintas funciones intermedias y de control que requiere el proceso productivo, entre ellos a los jefes de línea y celadores, que no pueden por lo tanto considerarse como una estructura organizativa propia de Servicarne, sino que son una parte más del engranaje de socios cooperativistas puestos a disposición de la empresa principal.

3.- De los hechos probados cabe colegir que Servicarne tan solo dispone de tres personas en la central de Barcelona, así como de 7 jefes de equipo que parecen actuar como coordinadores a nivel provincial. A lo que podría sumarse la mención que aparece a los técnicos de prevención que se desplazan una vez al año al centro de trabajo.

No hay nada más que apunte a la existencia de cualquier otra clase de estructura organizativa de carácter productivo permanente, estable y destinada a cumplir con los objetivos y finalidades que debería perseguir Servicarne como **cooperativa** de trabajo asociado en el sector cárnico.

Justamente lo contrario, tan insignificante número de integrantes de esa estructura organizativa estable, cuando el volumen de socios es superior a 5.000 personas que prestan servicios por todo el territorio nacional, evidencia bien a las claras que tan nimia organización está exclusivamente destinada al cumplimiento de las formalidades legales necesarias para mantener la apariencia de **cooperativa** de trabajo asociado en la que descansa su actuación, esto es, a la gestión de las altas y bajas de socios, a la tramitación de la documentación y el papeleo necesario para cumplir con las formalidades que mantienen ese formal funcionamiento como **cooperativa** de trabajo asociado, para cursar las altas y cotizaciones en el RETA, pago de haberes, convocatoria de asambleas anuales, edición de la revista, etc..., pero nada relacionado con la ordinaria actividad productiva en la industria cárnica de los socios cooperativistas.

De esta forma, lo que se califica en la sentencia recurrida como una estructura organizativa propia de Servicarne que avalaría su real y efectiva actuación como **cooperativa** de trabajo asociado, solo es en realidad



una mínima e irrelevante dotación de personal administrativo destinada a cumplir con la gestión y tramitación de la documentación de los socios cooperativistas para mantener la formal apariencia de la existencia formal de una actividad cooperativizada.

4.- En la STS 549/2018, de 18 de mayo, recordamos que la actividad de cualquier **cooperativa** de trabajo asociado consiste justamente en la organización en común de la producción de bienes o servicios en favor de los socios cooperativistas, mediante la creación de estructuras organizativas, materiales, financieras, de gestión, o de cualquier otra clase, que permitan y faciliten la más eficaz prestación del trabajo autónomo a través de la puesta en común del esfuerzo personal y directo de los socios **trabajadores** que la integran. La **cooperativa** no puede limitar exclusivamente su actividad a dar cobertura formal a situaciones con las que se pretende en realidad eludir las normas laborales que hubieren resultado de aplicación en el caso de que la actividad fuese realizada directamente a título individual por el **trabajador**, o mediante cualquier otro tipo de entidad empresarial no constituida bajo la fórmula de una **cooperativa** de trabajo asociado.

Y eso exige la creación de una estructura organizativa real y adecuada para facilitar todas esas herramientas productivas a los socios que la integran, que no solo para actuar como intermediario en el mercado laboral entre las empresas y los socios, sin aportar ninguna clase de tejido empresarial distinto a la mera y simple tramitación de la documentación dirigida a cumplimentar las formalidades legales, a modo de una gestoría, como atinadamente señalan los recurrentes.

Servicarne carece de cualquier recurso productivo directamente relacionado con las tareas de matarife, despiece y manipulación de carnes que constituye su objeto social.

Por más que no sea necesaria una infraestructura material especialmente compleja para la realización de esa actividad cooperativizada, que sin duda descansa con mayor énfasis en la mano de obra, eso no justifica la inexistencia en la **cooperativa** de la más mínima estructura organizativa estable destinada a dar servicio a sus socios en la realización como autónomos de tales tareas.

5.- Si la esencia de cualquier **cooperativa** de trabajo asociado consiste en poner en común el esfuerzo y el trabajo de los socios que la integran, la **cooperativa** debe disponer de una estructura organizada que les ofrezca servicios específicos y directamente relacionados con la actividad cooperativizada que constituye su objeto, más allá de los genéricos de gestión y tramitación de documentos que puede realizar cualquier gestoría externa.

No es difícil visualizar la obligada calificación como relación laboral de la prestación de servicios que pudiere desarrollar un **trabajador** individualmente contratado como autónomo por la empresa titular de un matadero, que preste servicios en sus instalaciones usando toda la infraestructura material de la empresa y únicamente aporte la mano de obra y pequeños útiles como el cuchillo o la ropa de trabajo, que compra además a la propia empresa.

Y no puede alterar esa calificación jurídica la circunstancia de que esa misma actividad sea realizada, no por un autónomo a título individual, sino por una colectividad de **trabajadores** autónomos agrupados bajo la forma de **cooperativa** de trabajo asociado, cuando esa **cooperativa** carece en realidad de cualquier estructura que ofrezca servicios y utilidades directamente vinculados con la actividad productiva cooperativizada, en este caso, la industria cárnica.

Los socios cooperativistas son **trabajadores** autónomos. Lo que permite fórmulas de colaboración legales y ajustadas a derecho entre las **cooperativas** de trabajo asociado y sus empresas clientes, sin que éstas últimas asuman la condición de empleadores, es el hecho de que la constitución de la **cooperativa** supone la articulación de una estructura de funcionamiento en el mercado mediante la que los socios organizan y ponen en común servicios específicos para el mejor desarrollo y ejercicio de su actividad como autónomos.

Si la **cooperativa** carece absolutamente de estas estructuras destinadas específicamente al desarrollo, mejora y apoyo a los socios en el desempeño de la actividad económica cooperativizada, no es entonces una verdadera **cooperativa** de trabajo asociado.

Tal y como cabalmente ocurre con Servicarne, cuando los únicos servicios que realmente presta a sus socios vienen a ser los propios y genéricos de cualquier gestoría dedicada a la tramitación y gestión de la documentación del **trabajador** autónomo, sin ofrecer ninguna otra clase de prestaciones directamente vinculadas con el desarrollo y desempeño de actividades en la industria cárnica.

No consta la existencia de la menor estructura organizativa relacionada, por ejemplo, con la formación profesional de los socios para el aprendizaje, perfeccionamiento y mejor conocimiento de su oficio, adaptación al mercado o cualquier otro aspecto relevante; no hay tampoco nada parecido a la existencia de canales de compra o acceso a los instrumentos, herramientas o maquinarias necesarias en esa actividad, en fin,



ninguna clase de estructura estable con esos objetivos dirigidos al desarrollo y mejora del trabajo autónomo cooperativizado, que aporte valor adicional a la actividad desarrollada por la **cooperativa**.

A eso se añade la alta rotación en el número de socios, al punto que entre 2011 y 2016 se producen 7.514 altas y 6.284 bajas, así como el hecho de que son las empresas principales las que en muchas ocasiones les indican que se integren en la **cooperativa**.

6.- En conclusión, de todo lo dicho se desprende que Servicarne no realiza de forma real y efectiva la actividad cooperativizada que formalmente constituye su finalidad y objeto social, sino que se ha constituido de manera formal y aparente como una **cooperativa** de trabajo asociado que utiliza en fraude de ley esa configuración legal para actuar en el mercado como una entidad destinada exclusivamente a la intermediación de mano de obra, para la puesta a disposición de **trabajadores** en favor de la empresa principal que ha subcontratado sus servicios y es por este motivo la verdadera empleadora de quienes trabajan en sus instalaciones.

7.- Por último, ya hemos citado la STS de 17 de diciembre de 2001, rec. 244/2001, que en aquel asunto negó que Servicarne fuese una **cooperativa** de trabajo asociado aparente y ficticia.

En ella dijimos que "En el caso que hoy hemos de resolver la empresa prestataria del servicio, la contratista, es desde luego una empresa real, con mas de dos mil socios, de los que sólo una mínima parte prestan sus servicios en la empresa comitente. Tiene una organización propia que se pone a disposición de la arrendataria. Las órdenes y coordinación de los socios cooperativistas que prestan servicios en "Grupo S., S. A.", son impartidas por Jefes de Equipo de la **cooperativa**, aunque éstos, a su vez, reciban las directrices de los mandos de "Grupo S., S. A." El utillaje es de "Grupo S., S. A.", con excepción de los de las herramientas propias de los socios. "S., S. C. L. ", ocupa un local en las instalaciones de la comitente sobre el que ostenta titularidad arrendaticia".

Pero con independencia de que esa misma sentencia ya contiene las diversas cautelas y advertencias que anteriormente hemos puesto de manifiesto, lo cierto es que han transcurrido más de veinte años desde su pronunciamiento, y los hechos posteriores evidencian que Servicarne destina a la totalidad de sus socios a las distintas empresas comitentes que contratan sus servicios, a la vez que un análisis más detallado de su actuación actual obliga a considerar que carece de cualquier infraestructura material y organizativa propia como **cooperativa** de trabajo asociado, lo que ahora nos lleva a rectificar la doctrina aplicada en ese otro asunto.

SÉPTIMO. Conforme a lo razonado y oído el Ministerio Fiscal, la buena doctrina se encuentra en las sentencias de contraste, por lo que debemos estimar los recursos de casación para la unificación de doctrina formulados por la TGSS y CCOO, casar y anular la sentencia recurrida y resolver el debate de suplicación en el sentido de acoger los recursos de tal clase formulado en su momento por los recurrentes, para estimar en su integridad la demanda de oficio y declarar la existencia de relación laboral entre la empresa UVESA y los socios de Servicarne que prestan servicios en sus instalaciones. Sin costas.

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido :

1. Estimar los recursos de casación para la unificación de doctrina interpuestos por la Federación de Industria de Comisiones Obreras (CCOO) y la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS), representados y asistidos, respectivamente, por los letrados D. Enrique Lillo Pérez y la letrada de la Administración de la Seguridad Social, contra la sentencia dictada el 3 de octubre de 2022 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Navarra, en el recurso de suplicación nº 241/2022, interpuesto contra la sentencia de fecha 14 de septiembre de 2021, dictada por el Juzgado de lo Social nº 3 de los de Pamplona en autos núm. 987/2018, seguidos a instancia de la TGSS contra U.V.E., S.A., y D.^a Angelica y otros, habiendo intervenido Servicarne, S. Coop. y la Federación de Industria de CCOO, sobre procedimiento de oficio, con desestimación del formulado por D.^a Angelica y otros.

2. Casar y anular la sentencia recurrida, resolver el debate de suplicación en el sentido de estimar los recursos de tal clase formulados contra la sentencia de instancia, para revocarla en su integridad, y con estimación de la demanda de oficio formulada por la TGSS, declarar la existencia de relación laboral entre la empresa UVESA y los socios de Servicarne que prestan servicios en sus instalaciones. Sin costas.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.



Voto particular

motivado que formula, de conformidad con lo prevenido en el art. 206 de la Ley Orgánica del Poder Judicial y en el art. 203 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, la ponente designada para el recurso de casación para la unificación de doctrina 5766/2022, la Excm. Sra. D^a Concepción-Rosario Ureste García, declinando la redacción de la resolución por disentir del voto mayoritario de la Sala en los términos que se expondrán. Al mismo se adhiere la Excm. Sra. D^a María Luz García de Paredes.

Con la mayor consideración y respeto se disiente de diversos razonamientos y fallo alcanzados por la mayoría de la Sala, en atención a las consideraciones jurídicas que sustentan la inexistencia de contradicción entre la sentencia recurrida y las referenciales invocadas por los recurrentes. Precisaremos que ello se predica con relación a dos de los recursos articulados-, pues la sentencia mayoritaria ha acogido la tesis de la ponente inicial en cuanto a otros óbices procesales.

PRIMERO.- 1. Tal y como expusimos en la deliberación, el núcleo de contradicción sobre el que giran los tres recursos de casación para la unificación de doctrina interpuestos por la representación de la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS), de la Federación de Industria de Comisiones Obreras (CCOO) y de D.^a Angelica y otros, trata de determinar si se puede calificar como relación laboral el vínculo entre UVE SA y los socios cooperativistas de SERVICARNE S. COOP (en adelante Servicarne).

Combaten la STSJ de Navarra dictada en fecha 3 de octubre de 2022 en el procedimiento instado por la TGSS con el objeto de que se declara la existencia de dicho vínculo laboral entre la empresa UVE SA y los socios cooperativistas de Servicarne, en virtud del acta de liquidación de cuotas levantada por la Inspección de Trabajo.

Deviene relevante avanzar que la *litis* no versó sobre la concurrencia de una **cesión** ilegal entre las entidades identificadas, sino concretamente acerca de la existencia de dicha relación laboral con UVE SA y los socios.

Recordaremos a continuación las circunstancias presentadas al Pleno por la ponente inicialmente designada:

UVE SA había subcontratado diversos servicios con Servicarne, dos de ellos en el centro de trabajo del polígono industrial situado en el km 68 de Tudela y otro en el parque empresarial de Montehondo de Milagro, Navarra. En la instancia se desestimó la demanda declarándose que la relación entre UVE SA y los socios de la **cooperativa** no era laboral. Recurrieron en suplicación la TGSS, Federación de Industria de CC.OO., UGT Navarra y socios codemandados. La TGSS alegaba la inexistencia de Servicarne como **cooperativa**, que no funcionaba como empresa, el fraude de ley y abuso de derecho en la relación entre los socios de Servicarne y UVE SA. La sentencia impugnada se remite a los hechos probados relativos a Servicarne (cuarto, quinto, sexto a decimosexto) y coincide con el juzgado en que la sociedad existe formal y materialmente, pues cuenta con más de 5.000 socios, está debidamente constituida e inscrita en el registro de **cooperativas**, tiene un objeto social válido, dispone de una estructura organizativa concreta y desarrolla una actividad lícita. Desmonta también los argumentos de la TGSS sobre la falta de libertad en la adhesión y baja en la **cooperativa**, funcionamiento antidemocrático, falta de ejercicio por los socios de sus derechos a ser informados o de celebración de reuniones en el centro de trabajo, o falta de desgloses adecuados de las cantidades abonadas. A este respecto la Sala afirma que la prestación de servicios es totalmente voluntaria; los hechos probados recogen los asuntos que trata la asamblea general, cómo se comunica a los socios su celebración, publicidad de la convocatoria (intranet de la sociedad y periódico de tirada nacional) y circunstancias de asistencia, negando el déficit democrático de funcionamiento opuesto. Por otra parte, los socios son informados mediante la intranet **cooperativa** además de la publicación anual de una revista conteniendo esos datos. En relación con el derecho de información de los socios y reuniones en el centro de trabajo, consta que la encargada de Servicarne visitaba el centro de Milagro por lo menos una vez al mes para informarles y contestar a sus dudas, comentándoles los acuerdos adoptados por la asamblea. En cuanto a la falta de constancia de un desglose de haberes en las cantidades percibidas, destaca que la prueba testifical acredita que los celadores controlaban las asistencias al trabajo y apuntaban el número de horas trabajadas por cada socio, y a fin de mes remitían esos registros a la encargada que a su vez lo mandaba a la central de Barcelona. En definitiva, eran los socios quienes aprobaban las horas realizadas, evidenciando la inexistencia de una relación laboral entre los socios y UVE SA. Transcribimos literalmente un párrafo de la sentencia recurrida referente a la existencia de Servicarne: "la afirmada inexistencia de SERVICARNE, como paso previo a la declaración de existencia de una relación de trabajo entre sus socios y UVESA, carece de soporte probatorio alguno. Consta acreditado, como venimos apuntando, que SERVICARNE, cuenta con unas oficinas centrales sitas en Barcelona, donde se desarrollan las funciones de administración, contabilidad, recursos humanos y prevención de riesgos laborales. Tiene un Director General nombrado por el Consejo Rector que se encarga de la gestión general de la **cooperativa**. En cada provincia cuenta con jefes de equipo, con jefes de línea y celadores. En función del volumen de trabajo existente en el centro de la empresa cliente, y a través de los jefes de equipo, organiza los turnos,



prevé la producción semanal, establece el número de personas necesarias para realizar el trabajo, procede a controlar la asistencia al trabajo y controla igualmente las horas que trabaja cada socio. SERVICARNE mantiene relaciones jurídicas internas y externas, y posee una estructura organizativa propia, encontrándose debidamente registrada. Está dotada de estatutos propios con un contenido real y registrados válidamente, así como de objeto social concreto. Consta en autos que tiene establecido un régimen disciplinario, sus socios se encuentran dados de alta en el RETA, adhiriéndose a la **cooperativa** de forma voluntaria. Los socios pueden participar en la Asamblea General estableciéndose el método para ello etc..., circunstancias que unidas a las antes expuestas permiten rechazar la alegación de inexistencia real de la **cooperativa**".

El siguiente argumento de la TGSS en suplicación fue que Servicarne no funcionaba como una empresa **cooperativa** y se limitaba a facilitar mano de obra a los empresarios clientes. Los hechos probados acreditan para la Sala lo contrario, es decir la **cooperativa** está debidamente inscrita y registrada desde 1977, tiene el objeto social de la industria cárnica, cuenta con más de 5.000 socios, una organización perfectamente delimitada, la asamblea general aprueba las cuentas, la dotación de reservas y elige a los órganos de gestión, hay un consejo rector, oficinas centrales para administración, contabilidad, recursos humanos y prevención de riesgos laborales; un director general se encarga de la gestión general de la **cooperativa**; en cada provincia hay jefes de equipo y en su caso celadores; los socios acceden a la **cooperativa** voluntariamente, firmando un impreso individual de solicitud; la jornada de trabajo depende de la producción; la participación de beneficios se instrumenta a través de los anticipos a cuenta del retorno cooperativo; Servicarne tiene suscritas pólizas de seguro de accidente y de responsabilidad civil; en el centro de trabajo de Tudela se realiza la actividad de sacrificio, envasado, expedición, cámaras, almacén y control industrial, prestando allí servicios 103 socios. Lo expuesto evidencia para la sentencia la realidad del funcionamiento de Servicarne, no desvirtuada por la prestación de servicios de los socios en las instalaciones de la empresa cliente o que utilicen su maquinaria pues no precisa adquirir dichos medios ni son necesarios para cumplir el fin perfilado por el art. 80 de la Ley de **Cooperativas**.

Se analiza también en suplicación la denuncia de la TGSS de fraude de ley fundada en el carácter laboral de las relaciones entre UVE SA y los socios, de modo que, bajo la apariencia formal de una **cooperativa**, Servicarne se limita a funcionar como una gestoría. Precisa que el acta de liquidación niega la existencia de **cesión** ilegal y que por tanto esa materia no es objeto de enjuiciamiento en el presente litigio por mor de tal exclusión. A continuación, argumenta que UVE SA ha tenido y tiene contratos con empresas distintas y que Servicarne se constituyó mucho antes de la primera contratación con aquella, negándose valor probatorio del fraude al hecho del patrimonio inmovilizado reducido de Servicarne, que los socios estén de alta en el RETA o que el periodo de prueba sea de seis meses. Y el hecho de que UVE SA se haya beneficiado del modelo productivo concreto como es el de Servicarne tampoco acredita el fraude de ley en la contratación.

Finalmente, la TGSS alegó que hay relación laboral entre los socios cooperativistas y UVE SA, lo que rechaza la recurrida con base en la existencia real como empresa de Servicarne y la legalidad del vínculo contractual entre ambas mercantiles. Razona que el servicio se presta en el marco de una subcontrata legal, la prestación no tiene carácter personalísimo porque para UVE SA es indiferente qué socios de la **cooperativa** participan en el encargo, así como el número de socios o las horas que invierten en el trabajo. UVE SA no contrata a los socios, no los sanciona ni los cesa, no establece su jornada ni les concede vacaciones.

2. El Ministerio Fiscal informó, en primer lugar, el recurso de la TGSS, señalando que se aleja de las previsiones del art. 224 de la LRJS, que existe falta de contradicción con la que entiende como única sentencia de contraste; que, si bien coincide en ambos procesos una misma codemandada, Servicarne, y que la pretensión es similar, se trata de determinar si existe o no relación laboral entre, en el caso de la referencial SADA, mientras en la recurrida es UVE SA, y los cooperativistas, y también es cierto que las decisiones son dispares pues mientras en el caso de la referencial se establece la relación como laboral, en la recurrida se niega. Y que no hay identidad de litigantes como afirma el recurrente, salvo las actoras TGSS y CCOO y la interviniente **Cooperativa** Servicarne, pues, las demandadas SADA y UVE SA son diferentes y por tanto diversos los centros de trabajo, y los cooperativistas individuales. Que también difieren los datos facticos que, con incluso las modificaciones admitidas en la referencial, permiten a ésta llegar a conclusión contraria. Tampoco las pretensiones son exactamente las mismas: mientras la sentencia de contraste entra en el fraude de ley, en la recurrida se afirma que no se ha producido, y que la pretensión era solo la calificación de la relación como laboral y no la eventual **cesión** ilegal de **trabajadores** y que sobre el fraude de ley no se ha practicado prueba alguna.

Respecto del recurso de la Federación de Industria de CCOO, el Ministerio Público sostiene que incurre en diversos motivos de inadmisión (ahora ya de desestimación): falta de contradicción, de relación precisa y circunstanciada.

La misma solución desestimatoria predicaba del recurso de la representación de Dña. Angelica y otros, en tanto que en su escrito de formalización formula 4 motivos de casación sin que en ninguno de ellos



ofrezca como sentencia de contraste aquella que eligió para tal función en su escrito de fecha de firma digital 10.3.2023.

3. La dirección letrada de Servicarne ha presentado escritos de oposición frente a los tres recursos, como igualmente expusimos ante el Pleno.

Con relación al de la TGSS aduce la carencia de la necesaria contradicción, al no producirse la identidad en los hechos probados; la falta de exposición de la infracción legal y su fundamentación, en contra de la obligación impuesta por el art. 224.1 b) y 224.2 LRJS en relación con sus arts. 207 a), b) y c); y que se ha incumplido la exigencia del requisito atinente a la relación precisa y circunstanciada de la contradicción en los términos del art. 222.1 LRJS, como exige el art. 224.1 LRJS. Destaca que "la propia Tesorería ha negado ad nauseam, que el objeto del procedimiento versara -ni siquiera como cuestión previa- sobre **cesión** ilegal centrado como único y exclusivo objeto del procedimiento una pretendida laboralidad entre los socios cooperativistas y la empresa principal, UVE SA."; que a la vista de los hechos probados en el supuesto analizado en el centro de trabajo de UVE SA en Tudela, Servicarne es una **cooperativa** real, no es ficticia ni una empresa pantalla o fraudulenta tal y como se sostenía en la demanda de oficio; que las funciones de los **trabajadores** por cuenta ajena de UVE SA son diferentes a las de los socios cooperativistas; la organización de la producción, el control de la actividad, de presencia, de jornada, y el ritmo de trabajo en los centros de Tudela y Milagro era fijado por los encargados de Servicarne; que son la encargada y los jefes de equipo de esa **cooperativa** quienes suministran los datos de producción y horas de trabajo a la central de Barcelona, para que el tesorero de la **cooperativa** emita las facturas de servicios al cliente y fije el precio hora de trabajo para la elaboración de los retornos cooperativos de los socios; que aquella cuenta con medios materiales y organizativos propios para el desarrollo de la actividad de su objeto social, mantiene órganos de gestión y dirección y asume el riesgo de su actividad. Colige que UVE SA se limita a realizar un encargo a Servicarne y esta contrata a los socios que prestarán el servicio, determina quién y cuántos participaran en el servicio, estableciendo la jornada, los horarios, el control de la prestación, quien concede vacaciones, permisos y sanciona, y son los jefes de equipo de Servicarne quienes organizan el trabajo de los socios, organizan la producción, fijan los ritmos y tiempos de trabajo, organizan los turnos, se encargan del control de presencia de los socios, y del registro horario por socio día en el centro de UVE SA. Al abordar la impugnación del núcleo casacional, subraya que la consideración de corrección de Servicarne ha sido admitida de forma constante por las numerosas resoluciones judiciales dictadas y así la verdadera naturaleza de **cooperativa** de trabajo asociado y, en consecuencia, su condición de operador mercantil -y no empresario laboral-. Señala también que es insostenible acudir a la figura del fraude de ley o del abuso de derecho para examinar las conductas recogidas por el acta, cuando es la **cesión** ilegal la figura especial en el orden social, y que, en todo caso, no se dan los elementos del fraude de ley, no existiendo identidad en el sujeto que utilizaría la norma de cobertura para impedir la aplicación de la norma defraudada y el sujeto al que se imputa el fraude -UVE SA-, y, finalmente, que el fraude no puede presumirse. No concurren hechos que permitan concluir una connivencia por parte de Servicarne y las restantes empresas del sector en conducta fraudulenta alguna. Señala finalmente que los socios **trabajadores** afectados por el acta tienen un vínculo societario, y no laboral, con Servicarne y no han sido sometidos a una **cesión** ilegal ni, en fin, la empresa cliente, en este caso UVE SA, es el empleador.

En el caso del recurso interpuesto por la Federación de Industria de CCOO, Servicarne argumenta la carencia del presupuesto de contradicción y desglosa seguidamente la falta de homogeneidad de las situaciones contempladas. Afirma también que no se ha cumplimentado la exigencia legal de alegar de forma expresa y clara la concreta infracción legal que se denuncia, vulnerando el art. 224.1 b) y 224.2 LRJ, en relación con el art. 207 a), b) y c) LRJS. A continuación, analiza e impugna los puntos atinentes a la inexistencia de la **cooperativa**, objeto y actividad; el fraude de ley, y/o **cesión** ilegal; la laboralidad y la aplicabilidad de la doctrina de STS de 18 de mayo de 2018 y otras resoluciones.

Servicarne se opone igualmente al recurso de unificación interpuesto por Angelica y otros, destacando su inadmisibilidad al haberlo estructurado en cuatro motivos de casación, con cita en una sentencia de contraste para cada uno de ellos, pero sin que ninguno se fundamente en la sentencia de Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 12 de noviembre de 2019 que fue efectivamente seleccionada por esa parte recurrente como referencial (adicionando que en todo caso no concurriría la contradicción exigible). Advierte luego que el recurrente realmente se adhiere de facto, sin añadir ninguna argumentación adicional, al recurso de casación formalizado por el letrado de CCOO, por lo que se remite íntegramente a las alegaciones del escrito de impugnación al recurso de dicha parte.

4. La representación de UVE SA presenta impugnación ante los tres recursos presentados. Niega la necesaria identidad de la sentencia recurrida y la seleccionada finalmente por la TGSS y así lo argumenta. Destaca que se han aplicado en suplicación correctamente los arts. 1.1 y 8 del ET en relación con el art. 139 y 144 del T.R. LGSS respecto de las obligaciones de afiliación, alta y obligación de cotizar. Que no es posible de manera alguna



concluir que los socios estuvieran de alguna manera vinculados a UVE SA y a su esfera organicista y rectora, ni siquiera de forma atenuada, y que no cabe llegar a la conclusión contraria por el mero hecho de que realicen una actividad parcial de la empresa principal ya que la contrata de propia actividad es plenamente legal. El precio de la factura girada por la **cooperativa** a UVE SA lo es conforme a los precios pactados en el contrato de prestación de servicios, y en función del total de producción y precios acordados. Es la **cooperativa** quien decide los socios que van a ser destinados a la prestación de cada servicio de los distintos centros de sus clientes. En la relación mercantil entre UVE SA y Servicarne no existe fraude alguno sino el uso de una opción legítima, siendo lícita la subcontratación con **cooperativas** de trabajo asociado.

Con relación al recurso de CCOO cuestiona la existencia de la identidad exigible con la referencial invocada y la imprecisión que observa al no singularizarla en cada uno de los motivos del recurso, entendiéndose que se incumplen las exigencias formales del art. 224.2 de la LRJS. Indica a continuación que el recurso presenta un relato de parte, que nada tiene que ver con los hechos de la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Navarra recurrida, por lo que todo el argumentario del motivo cae por su base ya que se asienta sobre premisas fácticas distintas a los del presente procedimiento. Aduce también que no se acredita, ni siquiera se alega, que exista entre UVE SA y Servicarne cualquier tipo de connivencia para defraudar o apropiarse del retorno cooperativo de los socios cooperativistas; y que la sentencia no infringe en absoluto el art. 43 del ET, sobre **cesión** ilegal, cuando es una cuestión fuera de debate conforme a lo solicitado por las partes demandantes, por lo que las alegaciones al efecto en casación han de calificarse de novedosas.

Finalmente, se opone al tercero de los recursos resaltando que la parte recurrente no ha interpuesto recurso de casación respecto de la sentencia de contraste elegida para fundamentar la contradicción, de lo que resulta un error insubsanable que equivale a la no interposición del recurso y su admisión equivaldría a la formalización de oficio por el Tribunal del recurso, causando a dicha parte grave indefensión e inseguridad jurídica. Adiciona que tampoco concurriría la necesaria contradicción, y, ante las coincidencias existentes, da por reproducidos los cuatro motivos de impugnación referidos a la negación de las infracciones legales denunciadas en el recurso de casación interpuesto por la Federación de Industria de CCOO.

SEGUNDO.- 1. Como también señalamos a la Sala en la deliberación procedía resolver en primer término los óbices formales que se predicaban respecto de cada uno de los recursos interpuestos a fin de determinar su admisibilidad o inadmisible (que mutaría ahora en desestimación).

En cuanto a los relativos a la falta de una relación precisa y circunstanciada y la de desarrollo de las infracciones normativas, la Sala ha acogido la desestimación que se propugnaba y motivaba por la ponente, lo que conlleva que este punto quede al margen del voto particular que se articula.

Sobre el último de los recursos de casación para la unificación de doctrina (interpuesto por Angelica y otros) la solución propuesta por la ponente fue la de inadmisión en su integridad, argumentando como razón relevante en este caso que se ha seleccionado una sentencia de contraste -coincidente con la de la Federación- que solo figura en la relación de las inicialmente consideradas contradictorias, pues a lo largo del escrito de interposición se da la circunstancia de que anuda los motivos con cada una de las sentencias de aquel, salvo la de 12 de noviembre de 2019, que no menciona en ningún momento, ni por tanto efectúa un análisis comparado en los términos del art. 219.1 LRJS y 224.1 a) de la citada Ley, incurriendo en el defecto procesal denunciado en las impugnaciones e informe del Ministerio Público, solución que ha acogido la sentencia mayoritaria.

2. En el actual litigio los datos fácticos definitivamente conformados, a los que la resolución inexorablemente debía ceñirse, a juicio de este voto particular, aseveran lo siguiente:

- Servicarne (anteriormente sociedad **cooperativa** industrial de matarifes de Cataluña y Baleares) se constituyó el 30 de septiembre de 1977. Su objeto social -art. 2 de sus estatutos sociales-, es el propio de la industria cárnica y todas las operaciones necesarias y complementarias; en la adaptación de 2003 se indica -art 2 a)- que el objeto social "será el propio de la industria cárnica y el trabajo en la realización de todas las operaciones necesarias y complementarias para conseguir tal objeto y por extensión: el despiece, cuarteo, embolsado, embandejado, manipulación y elaboración de las piezas de carne, menudos y despojos comestibles, carga, descarga, salar y doblar pieles y realizar tareas afines, llevar a cabo operaciones tales como pesaje, marcaje, numeración, distribución, orden y cuidar de mantener las temperaturas correctas en las cámaras frigoríficas, así como otras de análogas situaciones". El apartado 2.b) se refiere a la "realización de trabajos en general en régimen de pastoreo, instauración, ganaderías, granjas, incubadoras y mataderos de aves y conejos". Posteriormente se señala también como parte del objeto social de la **cooperativa**: "realizar actividades y servicios cooperativizados con terceros no socios, en las condiciones y con las limitaciones que establece la Ley 27/99 de 16 de julio, así como otras Leyes de carácter sectorial que le sean de aplicación".

- La **cooperativa** tiene unas oficinas centrales sitas en Barcelona, donde se desarrollan las funciones de administración, contabilidad, recursos humanos y prevención de riesgos laborales. Tiene un director general



- nombrado por el Consejo Rector que se encarga de la gestión general de la **cooperativa**. En cada provincia cuenta con jefes de equipos y, dependiendo del tamaño del centro de trabajo, con jefes de líneas o celadores.
- A los socios de Servicarne se les comunica la celebración de la asamblea anual informándoles en el reverso del recibo de anticipos societarios. La convocatoria se publica asimismo en la intranet de la sociedad y en un periódico de tirada nacional. Abona los gastos de desplazamiento y estancia para facilitar la asistencia a la asamblea a los jefes de equipo que elige. Y cuenta con una revista informativa de edición anual. Su estructura organizativa tiene un Consejo rector con 7 jefes de equipo y tres personas de la central de Barcelona; el Consejo acordó nombrar una Comisión delegada para la gestión ordinaria de la **cooperativa**.
 - La **cooperativa** a fecha 31 de diciembre de 2016 contaba con 4.934 socios activos y un capital de 444.800,10 € y a fecha de 1 de febrero de 2018 con 5.284 socios. La movilidad de socios es muy alta. Entre 2011 y 2016 el número de socios, en términos netos, se incrementó en 1.230, siendo esta cifra el resultado de 7.514 nuevas altas y 6.284 bajas. De media se incorporan anualmente como socios **trabajadores** un 36% del número de socios totales y causan baja un 30%. La permanencia de los socios es también variable. El porcentaje con permanencia inferior a tres meses es del 38,98%; entre tres y doce meses es del 23,66%, y con permanencia superior a doce meses es del 37,36%.
 - Los socios suelen acceder a la **cooperativa** a través de contactos personales (amigos o familiares); o porque la **cooperativa** se pone en contacto con ellos para ofrecerles su incorporación o dejando CV en las empresas clientes de Servicarne. Al incorporarse firman un impreso individual a través del cual solicitan la inscripción como socios en situación de prueba. Tienen establecido un periodo de prueba de seis meses (solicitud de alta como socio y entrega de estatutos que obra unida a los autos). En el año 2013 al menos 198 socios no superaron el periodo de prueba y en el año 2012 al menos 208 socios.
 - Servicarne encuadra a los **trabajadores** en el RETA. Con carácter general, los socios cotizan por la base mínima. La cotización por contingencias profesionales y el cese de actividad es voluntaria. La inmensa mayoría no abonan estas contingencias. La **cooperativa** complementa con una ayuda la incapacidad temporal, dependiendo de si deriva de accidente de trabajo, lesión susceptible de ser producida por sobreesfuerzo laboral sin accidente o enfermedad común. Adelanta el pago de las cuotas del RETA a los socios y procede a su descuento en los recibos de haberes mensuales. Los socios abonan una cuota mensual de 50 € a la **cooperativa**, importe que está destinado fundamentalmente a la cobertura de los gastos de gestión de la sede de Barcelona y al abono de premios y prestaciones.
 - Los socios **trabajadores** no son consultados acerca de las condiciones de los contratos celebrados entre la **cooperativa** y las empresas clientes, ni consta tampoco información alguna sobre los precios pactados para la facturación.
 - La participación en los beneficios se realiza a través de los anticipos a cuenta del retorno cooperativo, no siendo habitual que se paguen cantidades adicionales. Servicarne abonó retorno cooperativo con cargo a los beneficios obtenidos en los ejercicios 2008 y 2014 por un importe de 2,92 € por socio y mes trabajado en el año 2008 y 4,80 € por socio y mes trabajado en el año 2014. Los socios **trabajadores** reciben un documento denominado haberes a cuenta del retorno cooperativo. Los recibos individuales incluyen los siguientes conceptos: Trabajos mes: No se incluye el desglose o cálculo de este importe. Ayudas/bajas y premios: si procede. Dedución por cuota social: 50 €. Dedución por retención IRPF. Dedución por cotización a la Seguridad Social: es diferente según la opción que haya efectuado el socio **trabajador**. Servicarne se encarga de la gestión del cobro. Otras posibles deducciones por adelantos, anticipos, gastos varios, gastos financieros, sanciones o embargos. Además, percibían un complemento por productividad, que se computaba para el abono mensual del haber social. Para determinar su importe en el centro de Tudela, el tesorero y el personal de la central en Barcelona tenían en cuenta la producción mensual a facturar a UVE SA por secciones o Salas, según los precios pactados en el contrato por cada producto y los incentivos por producción alcanzada, lo dividían por el número de horas de prestación de servicios en esa Sala o sección, descontaban al resultado los gastos y obtenían el precio/hora, que aplicaban a cada socio según el número mensual de horas de prestación de servicios.
 - El régimen disciplinario se regula en los arts. 15 y 16 de los estatutos. Cuando algún socio incurre en una conducta que puede ser constitutiva de sanción, el jefe de equipo lo traslada a la sede de Barcelona, siendo la Comisión delegada del Consejo Rector la que impone las sanciones. Entre junio de 2012 y junio de 2016 la **cooperativa** impuso 1.970 sanciones a socios cooperativistas.
 - Servicarne dispone de un servicio de prevención propio que atiende las tres especialidades preventivas y tiene concertado con un servicio de prevención ajeno de carácter local la vigilancia de la salud. En la Asamblea General ordinaria de 8 de marzo de 1996 se acordó que los jefes de equipo fueran nombrados jefes de



prevención. Se ha optado por no constituir Comité de Seguridad y Salud, y tiene suscritas pólizas de seguro de accidentes y de seguro de responsabilidad civil.

- Por su parte, UVE SA se constituyó el 11 de enero de 1964 y se dedica a la actividad de la industria cárnica, desarrollando las actividades de producción de ganado porcino, producción de aves, producción de huevos, fabricación de piensos para ganado y matadero industrial de aves. Dispone de varios centros de trabajo en Navarra, habiendo subcontratado diversos servicios (en 1995 y desde el 2 de enero de 2012, prorrogados anualmente, con la previsión de aumento de precios con el IPC de cada año) con la **cooperativa** Servicarne para dos de ellos. El objeto social de UVE SA es "la adquisición, fabricación, manufactura, transformación, transporte, distribución, exportación, importación y compra venta de toda clase de productos alimenticios, químicos, farmacológicos y biológicos para uso humano, ganadero y agrícola; la producción, explotación, sacrificio, compra venta, transporte y distribución de todo tipo de animales; construcción, explotación, arrendamiento, compra venta de naves industriales, agrícolas y ganaderas, locales comerciales o de depósito, oficinas y viviendas".

- Los anexos a los contratos entre la **cooperativa** y la empresa cliente en este caso detallan los servicios y los precios de cada producto según los años a que se refieren y los de la "escala de objetivos productividad" pactada por turnos. Conforme a los mismos, Servicarne elabora las facturas que gira a UVE SA mensualmente por la producción realizada, según el precio asignado a cada producto. Los precios se suelen actualizar habitualmente cuatro veces al año. Normalmente los cambios están motivados por las variaciones de los precios que UVE SA negocia con sus clientes. A su vez, UVE SA gira facturas a la **cooperativa** por el coste del alquiler de la oficina de Tudela y de los útiles, herramientas o EPIS proporcionados a los socios. También se prevé, que si en el transcurso de la vigencia del contrato o de cualquiera de sus prórrogas, UVE SA, introdujese mejoras tecnológicas o los volúmenes de producción permitirán un mayor o menor rendimiento en la mano de obra empleada, los precios, desde ese mismo momento, serían revisados de mutuo acuerdo teniendo en cuenta las mejoras técnicas introducidas y/o producidas. Del mismo modo si la tecnología implantada realizada en todo o en parte los trabajos que Servicarne ejecutando, o los volúmenes de los pedidos se redujeran, esta adecuará su plantilla a otros trabajos, si los hay, que estén dentro de los epígrafes de su actividad y que estén disponibles para poder ejecutarse en UVE, SA, o reducirá dicha plantilla excedente. Se añade que "sin perjuicio de lo establecido cuantía, ambas partes acuerdan que en el caso de servicios puntuales o extraordinarios no previstos en el susodicho anexo II, los mismos se realizarán previa aprobación por UVESA, del presupuesto que a tal efecto presente SERVICARNE SC de acuerdo con los precios unitarios acordados para el presente contrato".

- Servicarne disponía de una oficina en el centro de trabajo de UVE SA de Tudela por la que abonaba a ésta la cantidad 200 € mensuales en concepto de alquiler. Estaba dotada con dos ordenadores.

- Era habitual que la forma de ingreso en el centro de Tudela se produjera por contactos de conocidos o familiares. El centro de UVE SA contaba con un buzón en el que algunas personas depositaban sus CVs. La responsable de Servicarne en Navarra, Ariadna, recogía los CVs y llamaba por teléfono a los interesados para explicarles en qué consistía la incorporación a la **cooperativa** y la prestación de servicios. En algunas ocasiones se ofertó trabajo a través del INEM o Cruz Roja. En el centro de Tudela no constan que los ceses lo hayan sido por disminución de la producción o por la no superación del periodo de prueba.

- La responsable de Servicarne en la contrata de UVE SA era doña Ariadna (encargada general), que trabajaba en el centro de Tudela y coordinaba los centros de Tudela y Milagro. A su vez, prestan servicios en el centro de Tudela alrededor de 54 jefes de equipo o celadores. Los jefes de equipo "son el nexo de unión entre la empresa cliente y la **cooperativa** en tareas relacionadas con la producción en cada una de las plantas en las que se prestan trabajos son los encargados de las diferentes líneas y de los centros de trabajo". Sus funciones son las siguientes: Organizar la producción. Atender a los socios en el centro. Realizar el registro de horas trabajadas. Controlan ausencias. Contabilizar los trabajos. Estas funciones o tareas las realiza en el centro de UVESA en Tudela la encargada y los jefes de línea o equipo/celadores. Cuenta también en el centro de Tudela con un técnico de prevención derechos laborales, que tiene encomendada, asimismo, funciones administrativas, y la formación inicial a los socios, recibiendo apoyo del servicio centralizado de prevención de riesgos de Servicarne, cuyos técnicos se desplazaban una vez al año al centro de Tudela.

- En el centro de trabajo de Tudela se distribuye la actividad por secciones o departamentos: sacrificio, despiece, envasado, expedición, cámaras, almacén y control industrial. Los socios cooperativistas prestan servicios en todas menos las de expedición, almacén y control industrial, en las que prestan sus servicios los **trabajadores** por cuenta ajena de UVE SA. Estos no prestan servicios en las otras secciones señaladas en las que intervienen los socios cooperativistas, salvo en la sección de sacrificio, pero sin coincidir en los horarios. Ha quedado acreditado que se trata de actividades distintas y separadas la relativa a "sacrificio" y "cuelgue", que incluso se realizan en zonas separadas físicamente. En el mes de octubre de 2016 UVE SA contaba con



187 **trabajadores** en Navarra, en toda España 346, y en el centro de Tudela 103 **trabajadores** dados de alta en el código de cuenta de cotización de Tudela. El número de socios cooperativistas de Servicarne adscritos al mismo era de 596. Este cuenta con representación legal de los **trabajadores**, tiene realizada la evaluación de riesgos laborales y planificación preventiva, y la coordinación de actividades preventivas con Servicarne. El convenio colectivo de aplicación a la actividad de UVE SA es el de matadero de aves y conejos, que limita el porcentaje **trabajadores** de **cooperativas** de trabajo asociado en las empresas al 15%.

- En cuanto a la organización de la prestación de servicios de los socios se tienen en cuenta las necesidades semanales de producción de UVE SA/Tudela, si bien si resulta necesario en alguna ocasión con las actualizaciones diarias según las necesidades de UVE SA respecto de sus clientes. Los pedidos de UVE SA llegan a Servicarne en el centro de Tudela a un ordenador de planta de su propiedad, y conforme a ellos la responsable Servicarne organiza los turnos de prestación de servicios de los socios cooperativistas. Además de lo ya declarado sobre la forma de organizar la producción y la distribución de los socios en Tudela según la planificación semanal por parte de la encargada y control de actividad, de presencia y jornada que realizaba los jefes de equipo o celadores, con actualización diaria cuando era necesario, en el centro de UVE SA en Milagro era la jefa de producción de UVESA en Milagro, la que realizaba una previsión semanal de la producción que tenía que realizar Servicarne y la entregaba a la jefa de equipo. Le entregaba un parte con la orden de fabricación y el formato del producto, el cual, una vez finalizado el trabajo, era rellenado por la señora María Milagros y comprobado por la señora Constanza. Doña María Milagros era la persona que calculaba el número de personas que iban a ser necesarias para realizar la producción. Si necesitaba algún socio más, hablaba con doña Ariadna, que decidía si le mandaba algún socio de Tudela. De la misma forma, si no existía carga de trabajo suficiente en el centro de Milagro, la señora María Milagros lo comunicaba a doña Ariadna para que pudiera contar con los socios en el centro de Tudela. En este centro la Sra. Ariadna y los celadores eran los encargados de organizar la producción entre los socios, según la planificación semanal realizada según las órdenes o pedidos de UVE SA, con la actualización diaria que fuese necesaria, y quienes daban las órdenes de producción (cantidad, tipo, formato, etc.). Podían indicar también la velocidad adecuada de la máquina de la cadena, para ajustar los ritmos de trabajo de los socios, dependiendo del tipo de producto, cantidad a producir y número de socios que estuvieran trabajando, pero en la sección en que se realizaba el etiquetado las celadoras intervenían en el control del ritmo de la máquina sin poder decidir sobre la velocidad de la máquina, estandarizada, sino exclusivamente modificando el pedido o número de bandejas con la que alimentaban a la máquina.

- La jornada de trabajo depende de la producción exigida por los clientes. En el caso del centro de Tudela la encargada, tras tener en cuenta en la planificación semanal de producción de la empresa cliente, con la actualización diaria con la recogida de las órdenes de pedidos, distribuía los socios cooperativistas en los puestos de trabajo y concluía la jornada una vez terminados los pedidos de UVE SA. Con ello variaba el horario de salida de los socios cooperativistas según se concluyese o no la producción correspondiente a los pedidos de la empresa cliente. Los socios disfrutaban de vacaciones o descansos, que no son retribuidos.

- El control horario se realizaba con la firma de las horas de presencia por cada socio, bajo control de los celadores, que se encargaban también del control de salida, del control de producción y de las incidencias. Consta el control de presencia de los socios y el registro horario por socio día en el centro de UVE SA/Tudela y los partes de producción. El sistema era distinto al que utilizaba UVE SA para su personal de plantilla. Cuando finalizaba el mes, los celadores remitían los documentos de registro de horas a la encargada, que incluía los datos, junto con la producción, en documentos Excel y lo mandaba a la central de Barcelona para que realizaran la facturación al cliente UVESA y el cálculo del precio/hora para confeccionar el documento de haber social mensual.

- Los socios de Servicarne prestan servicios en las instalaciones de UVE SA/Tudela, utilizando la maquinaria y medios de producción de esta sociedad. Los útiles para la realización del trabajo, tales como cuchillos, ropa de trabajo y EPIS, son suministrados por el cliente, que posteriormente emite factura a Servicarne por estos elementos (coste de los alquileres).

- En el centro Servicarne en la empresa cliente (UVE SA en Tudela), la encargada proporciona información verbal sobre los aspectos principales de los acuerdos adoptados las asambleas generales, y mensualmente sobre el precio valor hora alcanzado según la producción mensual facturada a la empresa cliente que se tiene en cuenta para determinar el abono del haber social mensual, según las horas de prestación de servicios de cada socio cooperativista.

- El cálculo del precio/hora siempre es posterior a la prestación de servicios y no previo. Los socios, incluidos los jefes de equipo o celadores, no conocen los precios pactados entre Servicarne y UVE SA ni la forma concreta en que cada mes se obtiene el precio/hora. Los socios reciben el mismo precio/hora independientemente de la duración de la jornada diaria, semanal y/o mensual o de la prestación de servicios en fines de semana, festivos,



etc. Las retribuciones superiores que percibían la encargada Sra. Ariadna y los jefes de equipo/celadores, que solo cabría "intuir" que estarán vinculadas a una mayor responsabilidad, no obedecen a ningún acuerdo escrito que haya sido adoptado por los órganos de la **cooperativa**, o al menos nada consta ni se aporta sobre el particular, desconociendo los socios esas condiciones especiales.

- En el convenio del sector, con jornada anual de 1780 horas, los ingresos de las personas trabajadoras son de 14.315,41 euros al año, sin computar complementos de antigüedad, nocturnidad, penosidad u otros, mientras que la media de ingresos de los socios de Servicarne en el centro de Tudela es de 17.897 euros al año. A ese hecho no impugnado por las partes, el acta de liquidación añade que de la cantidad de 17.897 euros señalada debería descontarse 3.804,48 euros en concepto de cuota social y cuota de seguridad social, obteniendo un ingreso medio por socio de 14.092,52 euros, es decir, 223 euros menos al año que el fijado en convenio (en esta comparativa el inspector no descuenta la cuota obrera a cargo del **trabajador** por cuenta ajena).

- Como consecuencia de las actuaciones llevadas a cabo por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a partir de noviembre 2017 en relación con SERVICARNE, S. COOP., entre mayo de 2018 y diciembre de 2018 se tramitó el alta de oficio de 16.271 **trabajadores** en empresas clientes de Servicarne. El 15 de enero de 2019 la empresa UVE SA y los representantes de los sindicatos de CCOO y UGT alcanzaron un acuerdo a fin de regular la incorporación de cooperativistas provenientes de Servicarne que desarrollaban su labor en los centros de Tudela y Rafelbuñol dentro de la estructura orgánica de UVE SA. El 24 de enero de 2019 el Comité de Empresa del centro de Tudela ratificó el citado preacuerdo.

- Con fecha 2 de julio de 2018 se recibió en la Dirección General del Trabajo Autónomo, de la Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas, informe emitido por la Dirección Especial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social proponiendo la descalificación como **cooperativa**. Tramitado el expediente sancionador, por Resolución de 30 de abril de 2019, de la Ministra de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, se acordó descalificar a Servicarne.

Del elenco probatorio resaltado deriva la sentencia impugnada dos afirmaciones: Servicarne no es una sociedad ficticia ni aparente y no concurre una prestación de servicios de carácter laboral para la empresa cliente UVE SA. En este punto cabe reiterar que el núcleo de la litis actual consistió efectivamente en determinar si los servicios prestados por los **trabajadores** asociados a la **cooperativa** Servicarne lo han sido en régimen de ajenidad, dependencia y retribución para UVE SA (empresa cliente), y que dilucidar el ajuste o no a la normativa reguladora de la sociedad **cooperativa** como pudiera suceder en el citado proceso de descalificación es una cuestión residenciable en el orden contencioso-administrativo de la jurisdicción.

3. La sentencia referencial -Tribunal Superior de Justicia de Galicia, 27 de julio de 2021 (rollo 4655/2020)- se dictó en un procedimiento de oficio promovido por la TGSS con base en un acta de liquidación de cuotas. Confirmó la de instancia que declaró la existencia de relación laboral entre Sada PA Castilla Galicia y los socios cooperativistas de Servicarne afectados por el acta de liquidación. El juzgado de lo social estimó la demanda al apreciar las notas de dependencia y ajenidad en la relación de los socios con Sada.

La sentencia de contraste declara que a la vista de los hechos probados no concurren las notas de empresario en Servicarne y sí en Sada, considerando a la coordinadora de Servicarne y los jefes de equipo como meros transmisores del cliente final, que Sada controlaba la cantidad y ritmo de trabajo y, en definitiva, el horario que era como mínimo de ocho horas, sin control por parte de Servicarne. Esta sociedad no disponía en el centro de trabajo de una infraestructura empresarial y tanto la maquinaria principal como los materiales eran de Sada; el pequeño utillaje en su caso se alquilaba. Finalmente, aduce una externalización más aparente que real, concluyendo que ha de estarse a cada supuesto individualizado y allí se daban las condiciones de dependencia directa, ajenidad y voluntariedad de los socios, porque estos acuden a pedir trabajo y son derivados a Sada.

Tal y como expresamos en ATS IV de 15 de noviembre de 2022, rcud 3886/2021, que declaró la inadmisión del recurso interpuesto precisamente contra la sentencia ahora referencial, por carencia del presupuesto de contradicción, indicamos que el debate consistió en quién de las dos entidades societarias, Sada o Servicarne (entre las que se había celebrado un contrato de prestación de servicios por el que Sada externalizaba la actividad de despiece en favor de Servicarne), era la que ejercía como verdadera empresaria concluyendo la sentencia entonces recurrida que era Sada.

Así, en el centro de trabajo de esta, en una sala de despiece, desarrollaban su trabajo una coordinadora de Servicarne, y seis jefes de equipo, que organizaban los turnos y transmitían las órdenes para cumplir la producción fijada por Sada en sus respectivos turnos, actuando dicho personal como meros transmisores del cliente final, que era en definitiva quien fijaba lo que se trabajaba o no cada día, puesto que la cinta en la que se colocan las aves recorre toda la nave desde la sala de sacrificio hasta la de despiece, y se movía más o menos rápido según el pedido del día, movimiento que controla Sada, por lo que es esta empresa la que en realidad controlaba la cantidad y el ritmo de trabajo, repercutiendo además en el horario a realizar ya que los



trabajadores entraban al comenzar el turno pero no se marchaban hasta que terminaran de realizar el pedido, aunque en todo caso la organización del pedido, que era de Sada, siempre suponía que se trabajase como mínimo 8 horas. No había control horario por parte del Servicarne pues, aunque la coordinadora apuntaba las horas, tal apunte en realidad no constituía un registro en sí ya que la entrada y salida, al depender del pedido diario, era la misma para todos los del turno.

La materia prima y los proveedores eran de Sada quien también se encargaba de la gestión de los pedidos y de los clientes finales del producto; siendo también la que efectuaba el control de calidad final sobre el producto. También el pesaje del producto final era realizado desde un ordenador de Sada, derivándose los resultados a la coordinadora, pero a los solos efectos de realizar operaciones de contabilización de lo realizado por los cooperativistas en cada turno.

Tampoco se apreciaba que Servicarne dispusiera en el centro de trabajo una infraestructura empresarial importante, solo una oficina alquilada en las instalaciones de Sada en donde la coordinadora estaba ubicada, así como utensilios y pequeño utillaje, pero la maquinaria principal era de Sada y el trabajo se realizaba en sus instalaciones, por lo que la aportación de medios materiales por parte de Servicarne era mínima en relación con el trabajo realizado por los socios. Teniendo en cuenta que la actividad de esta es muy simple, el dato más relevante era quien organiza los medios, señalando que quien los aportaba y quien organizaba los medios materiales era Sada.

No se entendió tampoco la concurrencia de diferencias de relieve entre los **trabajadores** que prestaban servicios directamente en Sada y los que lo hacían como socios cooperativistas puesto que con independencia de que disponían de una parte del vestuario y de comedor separado y que unos se encuentran en sacrificio y otros en despiece, no se observaba una especial cualificación para realizar una u otra función por lo que unos y otros podrían estar en cualquiera de las dos zonas en que se divide el trabajo físico a desarrollar en la empresa Sada.

En conclusión, la dirección y organización de todo el trabajo la desarrollaba Sada y solo se externalizó el despiece para luego seguir controlando el pedido y expedición nuevamente por la misma, externalización que fue más aparente que real, porque con independencia de que se hubiera un suscrito un contrato en principio lícito y válido y formalmente amparado por el art. 42 del ET, lo que se evidenció era que la que debería ser simplemente la empresa principal -Sada- había sido la empresa real de los socios cooperativistas.

Y que a nivel del centro de trabajo allí afectado se concretó que a fecha 1 de febrero de 2018 la **cooperativa** contaba con 5.284 socios y ninguno de los 133 socios que trabajan en el centro de trabajo de Sada habían sido invitados a la Asamblea antes del año 2017 con excepción de los jefes de equipo. Por último, señalaba las condiciones de dependencia directa de Sada, la ajenidad del trabajo -ya que toda organización y los productos obtenidos son para Sada (recibe los beneficios)-, amén de voluntariedad porque la realidad es que acuden los socios a pedir trabajo y se les deriva a esta opción, aceptando la inclusión, pero desconociendo derechos u obligaciones a que esta firma les expone. La mayoría de los socios desconocían expresiones como haberes, retorno cooperativo o incluso las funciones de un Consejo rector.

4. Como bien apreciamos en nuestra resolución precedente, y resulta destacable, tampoco en este caso en la recurrida se ha cuestionado la condición de socios de la **cooperativa** demandada, mientras que la sentencia de contraste concluye que las personas allí afectadas solo formalmente formaban parte de la **cooperativa**, pues nunca recibieron el tratamiento propio de un cooperativista y la mayoría de los socios desconocían expresiones como haberes, retorno corporativo o incluso funciones de un consejo rector.

Las circunstancias en que se prestan los servicios no resultan coincidentes sino radicalmente distintas en los supuestos objeto de comparación. En el caso referencial concurren las notas que tipifican una relación como laboral, lo que no acaece en el actual litigio.

Así, la sentencia combatida recoge nítidamente que la **cooperativa** tiene una estructura y organización propias, y pluralidad de clientes en el territorio nacional. Y ya en el plano de la relación concreta con la empresa cliente UVE SA, asevera que las órdenes relativas a la organización y planificación las dan los jefes de equipo o celadores de la propia **cooperativa**; la responsable Servicarne organiza los turnos de prestación; las ropas de trabajo y herramientas que utilizan los cooperativistas pertenecen a esta (por título de arrendamiento); la **cooperativa** dispone de un servicio de prevención propio que atiende las tres especialidades preventivas y tiene concertado con un servicio de prevención ajeno de carácter local la vigilancia de la salud; el poder sancionador reside en la misma y la responsabilidad en que incurra cada socio es fijada por el Consejo Rector de la **cooperativa**, no constatándose las notas de dependencia ni de ajenidad con dicha empresa cliente.

En cambio, los hechos probados de la sentencia referencial relatan una situación divergente aunque existan algunos puntos de coincidencia que no se evidencian sustanciales. En la de contraste figura que el proceso



productivo es dirigido y supervisado por la empresa cliente que era quien fijaba lo que se trabajaba o no cada día, controlaba la cantidad y el ritmo de trabajo, repercutiendo además en el horario a realizar; la materia prima y los proveedores eran suyos, también se encargaba de la gestión de los pedidos y de los clientes finales del producto, y del control de calidad final sobre el producto. Servicarne no disponía en el centro de trabajo de una infraestructura empresarial importante, la aportación de medios materiales era mínima en relación con el trabajo realizado por los socios, siendo lo determinante que quien organizaba los medios materiales y productivos era Sada, al igual que los horarios y ritmos de trabajo.

Resultan claramente distintos los hechos que sustentan una y otra resolución y que evidencian situaciones no comparables, justificando así las diversas respuestas. No existe la necesaria contradicción entre las sentencias en liza. Los demandantes actuales tienen la condición de socios cooperativistas, mientras que ello no es así en la de referencia. Y dicha diferencia ya entendimos que es trascendental, puesto que en el caso de la de contraste la Sala entra a resolver las alegaciones de Servicarne sobre que la sentencia de instancia está hablando de una **cesión** ilegal, pero indicando que para que opere la figura de la **cesión** ilegal sería necesario que entre el socio y la **cooperativa** hubiera una relación laboral -ya que la figura de la **cesión** ilegal se refiere a "**trabajadores**" de la empresa cedente- y no se daban los elementos para concluir que los socios cooperativistas fueran **trabajadores** por cuenta ajena de Servicarne. Y, en todo caso, reflexiona acerca de si se trata de una contrata o una **cesión** ilegal, concluyendo que hay más similitud con sentencias previas en que se ha concluido en la existencia de **cesión** ilegal en otros supuestos en que intervenía Servicarne, básicamente por la cuestión de a quién correspondía la organización del ritmo y tiempo de trabajo, en donde los jefes de equipo y coordinadores de esta no eran quienes emitían las órdenes e instrucciones para los socios, sino que actuaban como meros transmisores de la empresa cliente quien controlaba tanto la producción como la calidad del producto final, circunstancias claramente ajenas a las evaluadas en el presente procedimiento.

Recordemos nuevamente, entre los elementos y pretensiones que necesariamente tenían que ser objeto de evaluación y decisión en el actual litigio ocupan posiciones esenciales, con carácter principal, la pretensión articulada en la demanda de oficio formulada por la TGSS -cuyo *petitum* se reitera en fase de recurso: se reconozca "la naturaleza laboral de la relación que une a los socios cooperativistas de SERVICARNE con la empresa UVE SA.", y, por otra, la delimitación efectuada por el acta de liquidación que erradica la figura de la **cesión** ilegal.

Discrepamos de la argumentación y decisión contenida en la sentencia mayoritaria, en tanto que no examina el presupuesto de contradicción desde la perspectiva de la propia pretensión y delimitación efectuadas -que se acaban de repasar en su literalidad-, sino que lo circunscribe o limita a un punto anexo: determinar si la **cooperativa** Servicarne (constituida en 1977) es real o ficticia, e inclusive desde tal visión no alcanza a considerar los datos fácticos definitivamente conformados por la recurrida, que difieren claramente de los declarados por la seleccionada de contraste. Sobre ese extremo la recurrida se ha detenido también, como paso previo a la eventual declaración de existencia de una relación de trabajo entre sus socios y UVE SA, coligiendo en base a los hechos probados en esta *litis* que la **cooperativa** existe como tal, que no hay fraude alguno en la vinculación suscrita entre SERVICARNE y UVESA, que ya inició en el año 1985, y que es claro que los socios de la **cooperativa** -afiliados al RETA- nunca pueden ser **trabajadores** de la empresa cliente, así como que carece de soporte probatorio alguno el postulado del vínculo laboral con UVE SA, no sin antes explicitar la crónica fáctica que lo sustenta, y que más arriba hemos reconstruido.

Pero todos esos hechos probados se obvian en la sentencia de la que discrepamos bajo la afirmación, que consideramos errónea, de la inexistencia de una actuación diferente en las múltiples contrata suscritas por Servicarne en todo el territorio nacional a lo largo de varias décadas y su constitución meramente formal, afirmando que lo acaecido es una distinta valoración por parte de los diferentes órganos judiciales. El detalle arriba relatado de la resultancia fáctica en cada una de las sentencias objeto de contraste evidencia una situación radicalmente distinta, tributaria de la falta de contradicción que sostenemos, y pone también de relieve que la óptica de análisis del presupuesto de contradicción se ha efectuado por la Sala plasmando la conclusión jurídica que luego reitera en sus fundamentos de derecho, como su mera lectura pone de relieve.

Insistiremos nuevamente en que la resolución mayoritaria de la que se disiente relega o prescinde de las notas o elementos que analiza de manera exhaustiva la sentencia recurrida en función del *petitum* deducido en la demanda de la que dimanen las presentes actuaciones. Por el contrario, tales elementos sí fueron objeto de análisis en resoluciones precedentes en línea con la doctrina tradicionalmente acuñada por esta Sala IV de debida atención a las circunstancias acreditadas en cada procedimiento atendida la naturaleza extraordinaria del recurso de casación para la unificación de doctrina: en torno a 25 autos y una sentencia, con características parejas, en las que se alcanzó la misma solución que este voto propugna de carencia de identidad.

Y todo ello al margen de otros pronunciamientos como el de la STS IV de 8 de mayo de 2019, rec. 42/2018, en el que se cuestionaba concretamente el derecho a la libertad sindical de los socios **trabajadores** de



Servicarne, llegando a afirmar que "Es cierto que la Ley de **Cooperativas** califica la relación de éstas con sus socios **trabajadores** como una relación societaria. Pero ello no puede ocultar y esconder que ínsita en dicha relación existe una realidad que no es posible desconocer y que consiste en la presencia de un trabajo subordinado realizado por el socio **trabajador** que está sujeto al ámbito de organización y dirección de la **Cooperativa** que se personifica en su Consejo Rector. Y, desde esta perspectiva, no cabe duda de que tales socios **trabajadores** pueden construir y defender intereses alternativos estrictamente laborales que vayan más allá de los propios de la relación societaria, para cuya defensa pueden resultar notoriamente insuficientes los cauces de participación en los órganos de gobierno de las **cooperativas** derivados de su condición de socios. Especialmente en **cooperativas** -como la demandada- de dimensiones importantes donde los órganos de dirección pueden estar alejados de los intereses de los socios que derivan del trabajo que prestan.", y que los sindicatos legalmente constituidos tienen derecho al libre ejercicio de la actividad sindical en las **Cooperativas** de Trabajo Asociado donde tengan afiliados socios **trabajadores** de las mismas, tal como se desprende del texto constitucional (art. 28.1 CE) y, específicamente, de los arts 1.1 y 3.1 LOLS. Para, en fin, estimar parcialmente la demanda interpuesta por CNT y a tal efecto: "a) Declarar que los comunicados de SERVICARNE Sociedad **Cooperativa** CL de fechas 20 de noviembre y 12 de diciembre de 2015 y de 3 de mayo de 2016 vulneraron el derecho de libertad sindical del sindicato Confederación Nacional del Trabajo, por lo que declaramos la nulidad radical de los mismos. b) Condenamos a SERVICARNE Sociedad **Cooperativa** CL a estar y pasar por esta declaración y a publicar en su web, con información destacada, el contenido de esta sentencia durante tres meses. c) Condenamos a SERVICARNE Sociedad **Cooperativa** CL a abonar al sindicato Confederación Nacional del Trabajo la cantidad de treinta mil euros por daños morales."

Al entender de este voto particular, no resultaría cumplimentado el requisito que el art. 219 LRJS diseña.

TERCERO.- 1. Recurso de la Federación de Industria de CCOO. Similares obstáculos procesales se opusieron de contrario.

La sentencia de contraste seleccionada es la dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 12 de noviembre de 2019 (RS. 3192/2019), en un proceso de despido de una trabajadora por cuenta ajena de Matadero de Aves Suavi SL que prestó su actividad desde junio de 2004 hasta el 8 de agosto de 2018. El 1 de junio de 2004 se había dado de alta como socia **cooperativa** de Servicarne, trabajando desde entonces en las instalaciones de Matadero de Aves Suavi SL. Causó baja voluntaria en la **cooperativa** el 8 de agosto de 2018. Ambas empresas habían suscrito un contrato de arrendamiento de servicios el 1 de abril de 2003. En julio de 2018 la Inspección de Trabajo levantó un acta de liquidación fundada en que los socios cooperativistas que prestaban servicios en el matadero eran realmente **trabajadores** de Matadero de Aves Suavi SL. El despido traía causa de la suspensión del contrato de arrendamiento de servicios por parte de esa empresa el 15 de agosto de 2018. En el HP 8º de la sentencia de contraste se declara que las instrucciones, ritmos y órdenes de trabajo eran impuestas por Matadero de Aves Suavi SL a través de su encargado que las transmitía al jefe de equipo de Servicarne, el cual se limitaba a transmitir las, supervisar, controlar la presencia de los socios y recontar las horas efectivamente trabajadas para la facturación. En la instancia se declaró nulo el despido de la actora condenando a Matadero de Aves Suavi SL a las consecuencias inherentes a tal declaración, con absolución de Servicarne. La referencial confirma el fallo tras desestimar el recurso de aquella empresa, con el argumento de que "la **cooperativa** es simplemente una cobertura formal, sin que estén presentes sus elementos configuradores ni su estructura ni su funcionamiento ni su actuación como empresa. Se trata de una entidad con un funcionamiento simulado en la que los socios son realmente **trabajadores** de la empresa principal MATADERO DE AVES SUAVI, SL ya que es esta entidad la que dirige y organiza el trabajo de los supuestos socios de la **cooperativa** a través del encargado, determinando los horarios de trabajo en función de las necesidades productivas de la S.L y limitándose el jefe de equipo a ser un intermediario entre el encargado de MATADERO DE AVES SUAVI, SL y los socios. Además, es quien asume los riesgos o beneficios del trabajo a pesar de que los socios cobran formalmente de la **cooperativa**, considerando que realmente se trata de un cobro interpuesto ya que las cantidades dependen del trabajo realizado mensualmente en función del precio por kilogramo y en función también de la ponderación en el valor del trabajo total, que depende de los días de asistencia. En consecuencia, entiende igualmente que existe **cesión** ilegal entre las dos empresas demandadas."

2. El aserto atinente a la inexistencia de **cesión** ilícita, cuestión erradicada del actual litigio, operará a su vez como uno de los elementos divergentes en las sentencias que se someten a comparación (ex art. 219 LRJS).

Las pretensiones en uno y otro proceso difieren -allí sobre despido y aquí sobre la naturaleza del vínculo de los socios cooperativistas de Servicarne-; y mientras que el tema relativo a la concurrencia de **cesión** ilegal es examinado y decidido en la de contraste, en la ahora recurrida se hace constar (insistimos) de manera expresa que había sido descartado por el acta de liquidación y, de forma correlativa, de su enjuiciamiento.



Como igualmente hemos puesto de relieve en los numerosos pronunciamientos precedentes de esta misma Sala IV, en la referencial consta que la actora prestaba servicios con categoría de oficial de primera en el Matadero de aves Suavi, SL. Se dio de alta como socia **cooperativa** de Servicarne realizando desde entonces sus funciones en las instalaciones de Suavi, SL hasta el 28 de agosto de 2018 que solicitó su baja voluntaria. Ambas entidades firmaron un contrato de arrendamiento de servicios el 1 de abril de 2003 por el que la **cooperativa** realizaría en las instalaciones de la sociedad y mediante sus socios/as cooperativistas los trabajos de despiece avícola. El 27 de julio de 2018 Inspección de Trabajo y Seguridad Social elaboró un acta de liquidación en la que se entendía que los socios cooperativistas que prestaban servicios en las instalaciones de Suavi eran realmente **trabajadores** por cuenta de esta, por lo que se les daba de alta de oficio en la empresa con efecto desde el 1 de octubre de 2013.

La Sala de suplicación razonó, a la vista de los hechos probados, que la veterinaria de Suavi daba órdenes por escrito y planificaba el trabajo diariamente y controlaba si se ejecutaban dichas órdenes; que era esa empresa, a través del encargado, la que realmente les daba las órdenes de lo que tenían que hacer diariamente. Que la jefa de equipo prácticamente no hacía más que transmitir esas órdenes y llamar a Barcelona en relación con las cuentas. Declara que Servicarne no tiene instalaciones, ni maquinaria ni equipos de trabajo, empleando a los socios existentes en las instalaciones de la empresa principal (Suavi). Los útiles como cuchillos y ropa de trabajo son comprados a demanda de los socios **trabajadores** y según la necesidad de prestación de la actividad en la empresa principal sin que la **cooperativa** disponga de modelos específicos o de stock. Servicarne carece de personal técnico y directivo para el cumplimiento de su objeto social, no tiene sistema informático propio y común, confecciona las facturas en función de los datos proporcionados por las empresas principales y no asume riesgo por la actividad de su objeto social, ni por el abono de los salarios de los socios **trabajadores**. Suavi es una sociedad limitada unipersonal constituida el 1 de febrero de 2000 y que tiene como objeto la producción de toda clase de aves, conejos y huevos, así como la fabricación de artículos derivados de tales productos. La empresa cuenta con 32 **trabajadores** propios en plantilla que prestaban servicios en sus instalaciones junto con 11 socios de Servicarne (1 de ellos con función de jefe de equipo) y que circunscribían su trabajo a labores de clasificado y despiece.

Los **trabajadores** de alta en Suavi y en Servicarne tenían horarios diferentes, si bien el horario de este último podía verse aumentado o disminuido en función de la producción de Suavi, y las instrucciones, ritmos y ordenes de trabajo eran impuestos en todo caso por esta a través de su encargado, quien transmitía al jefe de equipo designado por Servicarne (quien se limitaba a transmitir las órdenes recibidas, supervisar, controlar a presencia de los socios y recontar las horas efectivamente realizadas para la facturación).

La Sala concluyó que la **cooperativa** es simplemente formal, sin que estén presentes sus elementos configuradores ni su estructura ni su funcionamiento ni su actuación como empresa. Se trata de una entidad con un funcionamiento simulado en la que los socios son realmente **trabajadores** de la empresa principal (Suavi) ya que es esta entidad la que dirige y organiza el trabajo de los supuestos socios de la **cooperativa** a través del encargado, determinando los horarios de trabajo en función de las necesidades productivas de la S.L y limitándose el jefe de equipo a ser un intermediario entre el encargado de Suavi y el socio. Además, es quien asume los riesgos o beneficios del trabajo a pesar de que los socios cobran formalmente de la **cooperativa**, considerando que, realmente se trata de un cobro interpuesto ya que las cantidades dependen del trabajo realizado mensualmente en función del precio por kilogramo y en función también de la ponderación en el valor del trabajo total, que depende de los días de asistencia. Declarando finalmente la Sala que existe **cesión** ilegal por lo que Suavi era la auténtica empleadora.

3. Tampoco en este supuesto cabría apreciar la existencia de contradicción entre las sentencias comparadas al existir, no sólo pretensiones y debates no coincidentes, sino también relevantes y esenciales diferencias fácticas.

En el caso de la sentencia recurrida es Servicarne quien proporciona -como titular del correlativo arrendamiento- a los socios **trabajadores** las herramientas de mano (cuchillos, tijeras), ropa de trabajo y los equipos de protección, los jefes de equipo organizan el trabajo semanal de los socios **trabajadores**, en función del pedido, controlando el horario y jornada, supervisando el trabajo de sus socios y distribuyendo los retornos cooperativos y ejerciendo el poder disciplinario; se encarga del sistema de prevención. En la referencial, en cambio, es Suavi la que dirige y organiza el trabajo de los supuestos socios de la **cooperativa** a través del encargado, determinando los horarios de trabajo en función de las necesidades productivas de la S.L y limitándose el jefe de equipo a ser un intermediario entre el encargado de Suavi y los socios. Además, es quien asume los riesgos o beneficios del trabajo a pesar de que los socios cobran formalmente de la **cooperativa**, considerando la Sala que, realmente se trata de un cobro interpuesto.

En la sentencia de contraste -que confirmó la declaración de nulidad del despido postulada en demanda- se corrobora la presencia de las notas de dependencia y ajenidad, en tanto que los poderes directivos son



ejercitados por Suavi, y no por la sociedad **cooperativa**, siendo Suavi quien también recibe los beneficios y asume los riesgos de la prestación laboral y el jefe de equipo un mero intermediario, apreciando la concurrencia de una **cesión** ilegal.

Sin embargo, en la recurrida ese extremo se ha excluido del debate, al igual que en nada coinciden las circunstancias en las que los cooperativistas desempeñan su actividad como específicamente se ha relatado: ha quedado evidenciada la realidad del funcionamiento de Servicarne como empresa **cooperativa**, pues cuenta con medios materiales y organizativos propios para el desarrollo de la actividad propia de su objeto social, manteniendo órganos de gestión y dirección, y asumiendo el riesgo de su actividad. Se encuentra adecuadamente constituida e inscrita en el registro de **cooperativas**, mantiene un objeto social válido, dispone de una organización concreta, y desempeña una actividad lícita incluida en su objeto societario a través de la prestación de servicios para terceros; y la externalización de parte del ciclo productivo por parte de la mercantil UVESA se revela lícita, pues las notas que caracterizan un nexo como laboral no ha resultado debidamente probadas.

No podía comprenderse superado aquí el presupuesto del art. 219 LRJS. Traslamos a este punto las consideraciones anteriormente efectuadas acerca de la necesidad, al entender de este voto particular, de que el examen de contradicción se efectúe atendiendo a la pretensión articulada en la *litis* y no otras pertenecientes a otros procedimientos: ni aquellos que hayan podido residenciarse en el orden social de la jurisdicción, ni los que tienen como cuestión nuclear la eventual descalificación de la **cooperativa**, propios del orden contencioso-administrativo (y sobre los que ya dictamos providencia evidenciando dicha carencia de firmeza).

Recapitulando, la recurrida, junto a los datos acreditados que sustentan la realidad del funcionamiento de Servicarne como **cooperativa**, detalla con nitidez todos y cada uno de los elementos que conformarían en su caso una relación laboral ex art. 1.1 ET, alcanzando la convicción de su falta de concurrencia en relación con la demandada en este procedimiento (UVE SA). Tales elementos probatorios -además de la divergencia en las pretensiones y en el debate- no convergen en las referenciales, por lo que no existiría doctrina que unificar.

CUARTO.- Las precedentes consideraciones determinarían según este voto particular la desestimación de todos los recursos interpuestos, en línea con el informe del Ministerio Fiscal, y la declaración de firmeza de la sentencia que combaten. Atendida la fase procesal en la que nos encontramos, las iniciales causas de inadmisión tornarían su naturaleza transformándose así en causas de desestimación (por todas, STS 231/2024, de 7 de febrero, rcud 541/2021).

Con pleno respeto a esa decisión mayoritaria alcanzada por la Sala, y en razón a las consideraciones antedichas, se formula el presente voto particular.

Madrid, 24 de septiembre de 2024