

Documento TOL6.988.372

Jurisprudencia

Cabecera: Salario base. Despido tacito. Despido improcedente

Las empresas demandadas no han comparecido a juicio y por fondo de garantía salarial se alegó que existe un **despido tacito** y no concurren circunstancias para la extinción del contrato por voluntad de las trabajadoras.

La cuestión que se plantea en el presente procedimiento es si los hechos que concurren son determinantes de un **despido tacito** (ya que no existe comunicación escrita ni baja en seguridad social o si por el contrario son causa de extinción de contrato, ya que las dos acciones ejercitadas se fundan en los mismos hechos.

Analizando el **despido tacito**, la sentencia del tribunal superior de justicia de cataluña de 17/06/2014 recurso señalaba que el denominado **despido tacito**, es una creación de la jurisprudencia, pues no está recogido en el estatuto de los trabajadores y que tal figura se da cuando de una manera clara y por voluntad empresarial dejan de producirse sin causa jurídica alguna que lo ampare, las prestaciones esenciales de la relación laboral, o bien cuando el cumplimiento de las obligaciones inherentes a la prestación laboral se ven obstaculizadas por la actuación empresarial, tal como acontece cuando no se da ocupación efectiva a los trabajadores, no se abonan los salarios en tiempo prolongado o los trabajadores cuando acuden al trabajo se encuentran con la empresa cerrada.

PROCESAL: Acumulación. Fraude de ley. Capacidad jurídica

Jurisdicción: Social

Ponente: [MARIA DEL ROSARIO ALONSO HERRERO](#)

Origen: Juzgado de lo Social

Fecha: 08/10/2018

Tipo resolución: Sentencia

Sección: Segunda

Número Sentencia: 322/2018

Número Recurso: 564/2018

Numroj: SJSO 5830:2018

Ecli: ES:JSO:2018:5830

ENCABEZAMIENTO:

JDO. DE LO SOCIAL N. 2

SALAMANCA

00322/2018

-

PLAZA DE COLÓN N°8 1ª PLANTA

Tfno: 923284638;37,36,35,4

Fax: 923284639

Equipo/usuario: S01

NIG: 37274 44 4 2018 0001161

Modelo: N02700

DSP DESPIDO/CESES EN GENERAL 0000564 /2018

Procedimiento origen: /Sobre: DESPIDO

DEMANDANTE/S D/ña: Maribel, Marisol, Matilde, Marisol, Maribel, Micaela, Modesta, Natalia, Serafina, Matilde

ABOGADO/A: FELIPE OLALLA PEREZ, FELIPE OLALLA PEREZ, FELIPE OLALLA PEREZ, FELIPE OLALLA PEREZ, FELIPE OLALLA PEREZ, FELIPE OLALLA PEREZ, FELIPE OLALLA PEREZ, FELIPE OLALLA PEREZ, FELIPE OLALLA PEREZ

DEMANDADO/S D/ña: DENTAL GLOBAL MANAGEMENT, SL, MAXDUELL GRAN, S.L, I MESETA NORTE DENTAL PROYECTO ODONTOLÓGICO, S.L.U, FOGASA

ABOGADO/A: , , , LETRADO DE FOGASA

SENTENCIA N° 322/2018

En Salamanca, a Ocho de Octubre de Dos Mil Dieciocho.

Vistos por la Ilma. Magistrada-Juez del Juzgado de lo Social nº Dos de Salamanca, D/ña. MARIA ROSARIO ALONSO HERRERO los presentes autos nº **564 a 577/18** seguidos a instancia de D^a. Matilde, D^a Serafina, D^a. Natalia, D^a. Modesta, D^a. Micaela, D^a. Marisol y D^a. Maribel, como demandantes, representadas por el Letrado D. Felipe Olalla Pérez contra la empresas I MESETA NORTE DENTAL PROYECTO ODONTOLÓGICO S.L.U, DENTAL GLOBAL MANAGEMENT S.L. y MAXDUELL GRAN S.L., no comparecidas en autos, y FOGASA representado por la Letrada D^a Luisa María López Holgado, como demandados, sobre **EXTINCION DE CONTRATO,DESPIDO y CANTIDAD.**

ANTECEDENTES DE HECHO:

PRIMERO.- Los presentes autos traen causa de la demanda sobre despido AD CAUTELAM presentada el 2 de agosto de 2018, que por turno de reparto correspondió a este Juzgado, deducida por D^a. Matilde en la que tras citar hechos y fundamentos de derecho que estimaba de aplicación pertinente terminaban solicitando se dictase sentencia por la que con estimación de la demanda se reconozca la nulidad o subsidiariamente la improcedencia del despido, condenando solidariamente a las demandadas a readmitirle en su puesto de trabajo con el percibo de los correspondientes salarios de tramitación o a indemnizarle en la cuantía que legalmente proceda para los despidos improcedentes, y al Fogasa a las responsabilidades que se deriven de tal declaración, todo ello más los intereses y costas del art. 66de la LRJS.

SEGUNDO.- Con la misma fecha se presentó demanda por D^a Serafina correspondiéndole el número de Autos 566/2018, D^a. Natalia (Autos nº 568/2018), D^a. Modesta (Autos nº 570/2018), D^a. Micaela (Autos nº 572/2018), D^a. Marisol (Autos 574/2018) y por D^a. Maribel (Autos nº 576/2018) acordándose por Auto de 20-8-18 la acumulación a los autos nº 564/ 18 de los nº 566, 568, 570, 572, 574 y 576/18.

TERCERO.- El 2 de agosto de 2018 se presenta demanda de extinción y reclamación de cantidad por las actoras que da lugar a los autos nº 565, 567, 569, 571, 573, 575 y 577/18 de este Juzgado acordándose por Auto de 20-8-18 la acumulación de todos ellos a los autos nº 565/18.

CUARTO.- Por Decretos de 20 de agosto de 2018 se admitieron a trámite la demanda, citando a las partes para la conciliación y celebración del correspondiente juicio oral para el día 2 de octubre de 2018.

Por auto de 27 de septiembre se acordó la acumulación a los autos nº 564/18 de los nº 565/18.

QUINTO.- Llegado el día señalado comparece la parte actora y Fogasa y no alcanzada conciliación se procede a la celebración del juicio solicitando sentencia de acuerdo a sus respectivos intereses, acordándose el recibimiento del pleito a prueba practicándose la prueba que se estimó admisible dentro de la propuesta consistente en interrogatorio de la demandada y documental, terminando por elevar a definitivas sus conclusiones.

SEXTO.- En la tramitación de este proceso se han observado las prescripciones legales.

PRIMERO.- La actora D^a. Matilde con DNI nº NUM000 presta servicios para la empresa I MESETA NORTE CENTRAL PROYECTO ODONTOLOGICO S.L.U desde el 10 de mayo de 2016 con categoría profesional de Auxiliar administrativo percibiendo un salario de 1.041,93€ (34,25€/día) en cómputo anual) incluida prorrata de paga extra.

SEGUNDO.- La actora D^a. Serafina con DNI nº NUM001 presta servicios para la empresa I MESETA NORTE CENTRAL PROYECTO ODONTOLOGICO S.L.U desde el 9 de febrero de 2017 con categoría profesional de Gerente percibiendo un salario de 2.500€ (82,19€/día) incluida prorrata de paga extra.

TERCERO.- La actora D^a. Natalia con DNI nº NUM002 presta servicios para la empresa I MESETA NORTE CENTRAL PROYECTO ODONTOLOGICO S.L.U desde el 20 de febrero de 2018 con categoría profesional de Comercial percibiendo un salario de 1.500€ (49,32€/día) incluida prorrata de paga extra.

CUARTO.- La actora D^a. Modesta con DNI nº NUM003 presta servicios para la empresa I MESETA NORTE CENTRAL PROYECTO ODONTOLOGICO S.L.U desde el 11 de julio de 2017 con categoría profesional de Auxiliar administrativo percibiendo un salario de 1.041,93€ (34,25€/día) incluida prorrata de paga extra.

QUINTO.- La actora D^a. Micaela con NIE nº NUM004 presta servicios para la empresa I MESETA NORTE CENTRAL PROYECTO ODONTOLOGICO S.L.U desde el 13 de septiembre de 2016 con categoría profesional de Odontóloga percibiendo un salario de 3.277,88€ (107,77€/día) incluida prorrata de paga extra.

Esta trabajadora está en situación de incapacidad temporal desde el 15 de marzo al 12 de julio de 2018.

SEXTO.- La actora D^a. Marisol con DNI nº NUM005 presta servicios para la empresa I MESETA NORTE CENTRAL PROYECTO ODONTOLOGICO S.L.U desde el 26 de marzo de 2018 con categoría profesional de Odontólogo percibiendo un salario de 1.860,59€ (61,17€/día) incluida prorrata de paga extra.

SEPTIMO.- La actora D^a. Maribel con DNI nº NUM006 presta servicios para la empresa I MESETA NORTE CENTRAL PROYECTO ODONTOLOGICO S.L.U desde el 19 de febrero de 2018 con categoría profesional de Higienista dental percibiendo un salario de 1.290,01€ (42,41€/día) incluida prorrata de paga extra.

OCTAVO.- Las actoras han prestado servicios en el centro de trabajo de la clínica IDENTAL de Santa Marta de Tormes (Salamanca).

NOVENO.- El 13 de junio de 2018 la empresa I Meseta Norte Dental Proyecto Odontológico S.L.U comunica a las actoras que:

"A partir de mañana y hasta que desde la Dirección de la Empresa podamos ofrecer una solución, el centro de trabajo permanecerá cerrado, por lo que quedas exento de acudir a tu puesto de trabajo a partir de mañana día 14 de junio, concediéndote un permiso retribuido a tal efecto" (acontecimiento 2).

DECIMO.- El 13-7-18 la Inspección de Trabajo ha emitido un informe en el que consta:

1º.- Con fecha 14-6-18 se gira visita al centro de la empresa dedicado a la actividad de clínica dental, sito en la Ctra. de Madrid km 9 en St. Marta de Tormes (Salamanca) donde se constata que el centro de trabajo se encuentra cerrado...

De igual forma con fecha de 19 de junio se justifica por la empresa que se ha efectuado la presentación al Juzgado de solicitud de declaración de concurso voluntario.

Con fecha 6 de julio de 2018 se mantiene nueva entrevista con el responsable de recursos humanos el cual manifiesta que se ha efectuado la presentando del concurso estando a la espera de su admisión por el Juzgado...

Con relación a los salarios adeudados se confirma por el representante de la empresa que en la actualidad se deben a los trabajadores de Salamanca, entre los que se encuentra la trabajadora denunciante los salarios correspondientes a los meses de mayo y junio de 2018 y hasta la fecha del mes de julio sin que haya ninguna previsión de pago hasta que se produzca la declaración de concurso. (Doc. Nº 1)

UNDECIMO.- A la fecha de celebración del juicio el 2-10-18 las instalaciones siguen cerradas, las trabajadoras de alta en Seguridad Social, y no consta declaración de concurso de la empleadora.

DUODECIMO.- La empresa demandada adeuda a las actoras los salarios desde el mes de mayo de 2018.

DECIMOTERCERO.- La empresa Dental Global Management S.L. ha abonado a D^a. Serafina la nómina de agosto de 2017 (doc. nº 22).

DECIMOCUARTO.- La empresa Maxduell Gran S.L. ha abonado a las actoras las siguientes nóminas:

Matilde: noviembre y diciembre de 2017, enero, febrero y marzo de 2018.

Marisol: marzo y abril de 2018.

Modesta: noviembre y diciembre de 2017, enero, febrero y marzo 2018.

Maribel: marzo 2018

Serafina: septiembre y noviembre 2017 (doc. nº 26 a 36).

DECIMOQUINTO.- La empresa Dental Global Management S.L. es la administradora y socia único de I Meseta Norte Dental Proyecto Odontológico S.L. (doc. nº 37).

Los contratos de trabajo se remitían a través del sistema ConfirmSign siendo el usuario dado de alta Dental Global Managment S.L. (doc. nº 3 a 10).

DECIMOSEXTO.- Por D^a. Serafina se han efectuado ingresos a favor de Maxduell Gran S.L en las fechas e importes siguientes:

19-1-18:1.680€

2-4-18: 500€

6-4-18: 750€

11-4-18: 800€

13-4-18: 1.500€

30-4-18: 520€

4-5-18: 1.160€

8-5-18: 2.280€

16-5-18: 1.800€ (doc. nº 38 a 46).

DECIMOSEPTIMO.- El 16-7-18 la empresa I Meseta Norte Dental Proyecto Odontológico S.L. procede al despido disciplinario de una trabajadora D^a. Guillerma. (Doc. nº 47).

DECIMOOCTAVO.- Las actrices no ostentan la condición de representante legal de los trabajadores.

DECIMONOVENO.- Las actrices presentan papeletas de conciliación sobre extinción de contrato y reclamación de cantidad y por despido el 11-7-18 excepto D^a. Natalia y Maribel que las presentan el 12-7-18 celebrándose los preceptivos actos de conciliación el 31 de julio de 2018 con el resultado de sin efecto.

FUNDAMENTOS DE DERECHO:

PRIMERO.- Las circunstancias de la relación laboral recogidas en los hechos probados resultan de la prueba documental aportada por las partes de conformidad con el art.97.2 de la LRJS.

SEGUNDO.- A través de las demandas acumuladas en el presente procedimiento las actrices ejercitan acción de extinción de contrato en virtud del art.50 del ET por falta de pago de salarios desde mayo de 2018 y falta de ocupación efectiva y de impugnación del despido que se entiende realizado con efectos de 14-6-18.

Las empresas demandadas no han comparecido a juicio y por Fogasa se alegó que existe un despido tácito y no concurren circunstancias para la extinción del contrato por voluntad de las trabajadoras.

TERCERO.- Las dos acciones ejercitadas de despido y de extinción de contrato, han de tratarse unificadamente en un sólo proceso de acuerdo con lo que establece el artículo 32 de la LRJS, para de esta manera no defraudar ni causar indefensión a ninguna de las partes.

La cuestión que se plantea en el presente procedimiento es si los hechos que concurren son determinantes de un despido tácito (ya que no existe comunicación escrita ni baja en seguridad social) o si por el contrario son causa de extinción de contrato, ya que las dos acciones ejercitadas se fundan en los mismos hechos.

Analizando el despido tácito, la STSJ de Cataluña de 17-6-14, rec. 2612/14 señalaba que "el denominado despido tácito, es una creación de la jurisprudencia, pues no está recogido en el Estatuto de los Trabajadores y que tal figura se da cuando de una manera clara y por voluntad empresarial dejan de producirse sin causa jurídica alguna que lo ampare, las prestaciones esenciales de la relación laboral, o bien cuando el cumplimiento de las obligaciones inherentes a la prestación laboral se ven obstaculizadas por la actuación empresarial, tal como acontece cuando no se da ocupación efectiva a los trabajadores, no se abonan los salarios en tiempo prolongado o los trabajadores cuando acuden al trabajo se encuentran con la empresa cerrada. Ahora bien, cuando la empresa ha sido declarada en concurso, la figura del despido tácito se relativiza y así puede afirmarse si examinamos y analizamos la mayoría de la doctrina judicial en la materia. Ejemplo de esa doctrina es la sentencia de esta Sala de 3 de febrero de 2010, en donde se afirma que: "en el ámbito del derecho laboral se considera que se produce un despido tácito por falta de pago de salarios y de ocupación efectiva, porque de esas circunstancias se desprende la evidente y clara voluntad del empresario de dar por extinguida en ese momento la relación laboral. Y no es esto lo que ocurre cuando la empresa ha sido ya declarada en situación de concurso por el juzgado de lo mercantil. En estos casos, la empresa queda acogida al régimen jurídico de la Ley Concursal y el impago de los salarios y la eventual falta de ocupación efectiva, no son demostrativas de la voluntad tácita del empresario de dar por extinguida la relación laboral con sus trabajadores, sino tan sólo de la imposibilidad de mantener en funcionamiento la actividad empresarial por causas ajenas a la voluntad del empleador. No puede por lo tanto valorarse esta situación como la de un despido tácito, al contrario de lo que sucede de ordinario cuando la empresa no ha instado la declaración de concurso y se limita simplemente a dejar de pagar los salarios y dar ocupación a sus trabajadores". La misma doctrina se aplicó por el TSJ de Galicia en su sentencia de 30 de abril de 2012 en donde se dice que "no se desprende tal voluntad de extinguir la relación laboral, cuando la propia empresa solicita, de forma efectiva, tal

extinción colectiva de los contratos de trabajo con posterioridad a la presentación de la demanda que ahora nos ocupa".

De forma detallada analiza el despido tácito la STSJ de Castilla La Mancha de 3 Jun. 2014, Rec. 240/2014 que establece "Según la jurisprudencia, la extinción del contrato de trabajo por voluntad unilateral del empleador cuando no se exterioriza mediante una declaración, escrita o verbal dirigida al trabajador, exige para su constatación hechos concluyentes o inequívocos que pongan de manifiesto la voluntad extintiva. Así, el Tribunal Supremo, tomando como referencia la sentencia de 16 noviembre 1998 (JUR 1998\9747) tiene declarado que: a)"El despido, al igual que el abandono, requiere voluntad resolutoria consciente del empresario, que si bien cabe entender existe cuando los actos u omisiones concurrentes permitan presumir voluntad en tal sentido, excluye tal conclusión en supuestos (...) en que dichos actos denotan de manera inequívoca la ausencia de la mencionada voluntad resolutoria, aunque manifiestan incumplimiento contractual, ante el que el trabajador puede reaccionar en los términos que permite el marco jurídico aplicable" (STS/Social 4 julio 1988 -RJ 1988\6113-). b) "Para que pueda apreciarse la figura del despido tácito -en contraposición al expreso, documentado o no - es necesario que la decisión extintiva empresarial se derive de hechos concluyentes reveladores de la intención inequívoca de la empresa de poner fin a la relación jurídico- laboral, tratándose en definitiva de situar claramente en el tiempo la decisión resolutoria de la empresa y, en su caso, la inactividad impugnatoria del trabajador, a fin de evitar situaciones de inseguridad jurídica" (SSTS/Social 2 julio 1985 - RJ 1985\3660-; 21 abril 1986 - RJ 1986 \2212-; 9 junio 1986 - RJ 1986\3499-; 10 junio 1986 - RJ 1986\3515-; 5 mayo 1988 -RJ 1988\3563-. O dicho más sintéticamente, que para que exista despido tácito es necesario que concurren "hechos o conductas concluyentes" reveladores de una intención de la empresa de resolver el contrato (SSTS/Social 5 mayo 1988 , 4 julio 1988 (RJ 1988\6113); 23 febrero 1990 (RJ 1990\3088) y 3 octubre 1990 (RJ 1990\7524);y c) "Si bien la jurisprudencia examina con recelo la figura del despido tácito, que se pretende deducir de conductas equívocas de la empresa, por contrariar los principios de buena fe, básico en las relaciones contractuales y generar situaciones de inseguridad al trabajador, que, nunca, deben beneficiar a quien las ha provocado, su realidad y operatividad no deben excluirse, conforme también constante jurisprudencia, cuando existan hechos que revelen inequívocamente la voluntad empresarial de poner fin a la relación contractual" (STS/Social 4 diciembre 1989 (RJ 1989\8925).>En conclusión, según la jurisprudencia, podríamos decir que son tres las características principales que deben concurrir para que exista despido tácito: a) la falta de formalidad de la voluntad empresarial; b) la manera de materializarse; y c) la falta de causa que justifique la extinción". En esta sentencia se concluye que no existe despido tácito porque la empresa ha sido declarada en concurso de acreedores en enero de 2013, que en marzo envía una comunicación de permiso retribuido y que el 30 de julio en el Juzgado mercantil se extingue los contratos, entendiéndose que la comunicación concediendo el permiso no revela una intención de resolver los contratos de trabajo porque no se ha probado la falta de pago de salarios ni legítima a los actores para solicitar la extinción del contrato por falta de ocupación efectiva."

En sentencia más reciente del TSJ de Cataluña 22-6-17 en un procedimiento en el que se ejercita acción de extinción, de despido tácito y de despido objetivo frente a una empresa que acudió al trámite de concurso de acreedores, e inmediatamente después los trabajadores interpusieron demanda de extinción de contrato al amparo del artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores. Una vez declarado el concurso la empresa procedió al despido objetivo de las tres trabajadores después de concederles un permiso de un mes, se considera que existía una situación de insolvencia que explica tanto el impago de salarios en período inmediatamente anterior y posterior a la declaración del concurso, como especialmente el despido objetivo efectuado el 19 de marzo por la empresa, señalando que "Ha de concordarse con la sentencia recurrida que no pueden extinguirse los contratos al amparo del artículo 50, en la medida en que es clara la intención anticipatoria con que se formularon, una vez existente ya la solicitud de precurso, siete días antes de la del concurso mismo.En el presente caso no se da el segundo supuesto de la alternativa referida, ya que la situación económica de la empresa constatada por la declaración de concurso y posterior liquidación, con cierre total de la empresa por tanto dada su quiebra, excluye la situación de que los despidos objetivos efectuados pretendieran enervar una acción resolutoria al amparo del artículo 50, sino que al contrario éstas se adelantaron al despido objetivo previsto como inminente y necesario. Por otra parte, el impago de los meses de salarios desde noviembre a febrero, además de pagas extras arrastradas, ambos inclusive no ostentan en el presente caso la gravedad suficiente para la resolución indemnizada. Finalmente, no consta la existencia de despido tácito, porque no consta por los hechos probados la existencia de una voluntad de la empresa de despedir en base a hechos que lleven a esta conclusión, dado que la empresa, con el administrador concursal, no pretendió

extinguir la relación laboral por la vía de hecho, sino que en el seno del concurso y después del concurso, con el administrador concursal, procedió al despido objetivo por las causas económicas realmente existentes, y que en cuanto a tales no se combaten; de ello es muestra la concesión de permiso en el período declarado probado, hasta que se produjo el despido."

También se analiza el despido tácito y/o extinción en STS de Cataluña de 23-10-09, rec. 4000/2009 en un supuesto en el que la empresa -el 2 de Septiembre de 2.008-, se entregó a los actores cartas concediéndoles permiso retribuido mientras resolvía la difícil situación económica en que se encontraba y en concreto procedía a solicitar concurso voluntario y expediente de regulación de empleo, llegado el 30 de Septiembre no les fue abonado el salario a que se había comprometido la empresa y se encontraron con que la empresa había cerrado sus puertas, situación que continuaba a la fecha de celebración del juicio oral en Enero de 2.009. "Es más que evidente que tales hechos no pueden ser calificados, como pretende la sentencia impugnada, de una extinción contractual a instancia del trabajador por impago de salarios, porque para ello sería necesaria la pervivencia de la relación laboral, y con el cierre de la empresa se ha frustrado tal pervivencia. Lo que si es cierto es que tal situación no puede ser calificada más que como un despido tácito articulado torticeramente por la empresa para burlar los derechos laborales de los trabajadores, manifestándoles lo contrario que tiene pensado realizar. Así lo hemos reiterado en nuestra sentencia de 14 de Octubre de 2.009 en la que se analizaba la misma situación de otros compañeros de los ahora recurrentes y en la que se vino a establecer que la expresión despido no debe entenderse constreñida al que tenga origen disciplinario, ya que su significado también comprende -por lo general- cualquier otro cese unilateralmente impuesto por el empresario al trabajador, aunque estuviese fundado en causa ajena a un incumplimiento contractual, por lo que el despido constituye un concepto genérico y diversificable, por razón de su causa, en especies distintas, tal como se desprende de los artículos 49 y 52 del Estatuto de los trabajadores el Convenio número 158 de la OIT y Directiva 75/129 reformada por la 92/56. La voluntad extintiva se aprecia no en el comportamiento del trabajador que en cuanto llegó a la conclusión de que incumpliendo lo prometido no se le iba a llamar para reanudar la prestación laboral presentó papeleta de conciliación y demanda de despido, sino la empresa que impone la marcha al trabajador con promesas incumplidas de llamamiento inmediato que después no realiza y que sólo le requiere para que regresen cuando ya existe un proceso de despido en marcha. En el presente caso, los signos de la voluntad de la empresa de dar por terminada la relación laboral son más que evidentes. A pesar de anunciar a los trabajadores la apertura de un período indefinido de vacaciones retribuidas a la espera de la presentación de un expediente de concurso, ni presenta tal expediente, ni abona a los trabajadores las alegadas vacaciones, ni les da trabajo efectivo, ni cotiza por ellos a la Seguridad Social, ni da señales de actividad o explicación alguna a ese incumplimiento total de las obligaciones que conforman la esencia del contrato de trabajo".

Teniendo en cuenta estos criterios jurisprudenciales los hechos que se han acreditado en el presente procedimiento se concretan en: 1º) Las actoras han prestado servicios en el centro de trabajo de la clínica IDENTAL de Santa Marta de Tormes (Salamanca); 2º) el 13 de junio con efectos de 14 de junio se comunica a todas las trabajadoras que el centro de trabajo va a permanecer cerrado, que están exentas de acudir al trabajo y que se concede un permiso retribuido; 3º) las actoras no perciben sus salarios desde el mes de mayo de 2018; 4º) la Inspección de Trabajo en su informe dice que el 19 de junio la empresa (no indica cual) ha justificado la presentación de concurso de acreedores; 5º) a fecha 2 de octubre, el centro de trabajo continúa cerrado y sin signos de actividad, la empleadora no ha sido declarada en concurso, las trabajadoras continúan de alta en Seguridad Social y no han percibido salarios.

De estos hechos cabe concluir en la clara voluntad de la empresa de dar por terminada la relación laboral cuando a pesar de comunicar a los trabajadores un período indefinido (ya que no fija fecha) de permiso retribuido se procede al mismo tiempo al cierre total del centro de trabajo en el que no existe la más mínima actividad por lo que no hay ocupación efectiva y no se abonan los salarios. Es cierto que en el Informe de la Inspección de Trabajo se indica que el día 19 de junio se justifica la presentación del concurso de acreedores, solicitud de la que nada se conoce a la fecha de celebración del juicio, casi cuatro meses después, lo que está motivando que las trabajadoras ni perciban salarios ni perciban desempleo, situación que no se pueden mantener de forma indefinida.

Cabe indicar finalmente que no concurren los requisitos para el ejercicio de la acción de extinción del art.50ET y ello porque a la fecha de presentación de la papeleta de conciliación se adeudan dos meses (mayo y junio) y no se había producido la falta de ocupación efectiva porque llevaban un mes con

permiso retribuido y si entendemos que la solicitud del concurso hace entrar en vigor las normas de la Ley concursal la falta de pago y de ocupación efectiva estaría amparada por la misma revelando una imposibilidad de funcionamiento.

En conclusión, se considera que existe un despido tácito que se produce el día 14 de julio porque si bien cesa la actividad de la empresa con cierre total del centro de trabajo sin pago de salarios el día 14 de junio el representante de la empresa manifiesta que se deben salarios hasta ese momento, pudiendo entenderse como mes de disfrute de vacaciones desde el 14 de junio al 14 de julio pero sin que en un plazo prudencial posterior, se notifiquen los trámites propios para la extinción colectiva de los contratos de trabajos, despido que debe ser calificado como improcedente con los efectos del art.56ET que se concretarán para cada trabajadora en el fallo.

CUARTO.- Reclamación de salarios.

Con la demanda se ha acumulado la reclamación de salarios impagados de mayo, junio y julio, cuya falta de pago se ha reconocido ante la Inspección de Trabajo, por lo que procede la condena en los siguientes términos hasta el 14 de julio fecha que se fija del despido, no reconociéndose vacaciones que se entiende disfrutadas:

1º.- Matilde:

- 1.1.Salarios de mayo: salario base 893,08€ y p.p. extras: 148,85€
- 1.2 Salarios junio: salario base 893,08€ y p.p. extras: 148,85€
- 1.3. Salarios julio (14 días): salario base 416,77€ y p.p. extras: 69,46€.

2º.- D^a Serafina

- 2.1.Salarios de mayo: salario base 1.594,79€, p.p. extras 265,8€ y complemento 639,41€.
- 2.2 Salarios junio: salario base 1.594,79€, p.p. extras 265,8€ y complemento 639,41€.
- 2.3. Salarios julio (14 días): salario base 744,24€, p.p. extras 124,04€, complemento 298,39€.

3º.- D^a. Natalia

- 3.1.Salarios de mayo: salario base y p.p. extras 1.500€
- 3.2 Salarios junio: salario base y p.p. extras 1.500€
- 3.3. Salarios julio (14 días): salario base y p.p. extras 700€.

4º.- D^a. Modesta

- 4.1.Salarios de mayo: salario base 893,08€ y p.p. extras: 148,85€
- 4.2 Salarios junio: salario base 893,08€ y p.p. extras: 148,85€
- 4.3. Salarios julio (14 días): salario base 416,77€ y p.p. extras: 69,46€.

5º.- D^a. Micaela

- 5.1. Salarios julio se reconocen dos días porque hasta el 12 de julio está en situación de IT que ascienden a 218,53€.

6º.- D^a. Marisol

- 6.1.Salarios de mayo: salario base 1.594,79€, p.p. extras 265,8€ y complemento 639,41€.

6.2 Salarios junio: salario base 1.594,79€, p.p. extras 265,8€ y complemento 639,41€.

6.3. Salarios julio (14 días): salario base 744,24€, p.p. extras 124,04€, complemento 298,39€

7.- D^a. Maribel

7.1. Salarios de mayo: salario base 1.105,72€, p.p. extras 184,29€.

7.2 Salarios junio: salario base 1.105,72€, p.p. extras 184,29€.

7.3. Salarios julio (14 días): salario base 516€, p.p. extras 86€.

QUINTO.- Alcance de la responsabilidad.

En el escrito de demanda se mantiene que existe un grupo de empresas entre la empleadora I Meseta Norte Dental Proyecto Odontológico S.L.U y las otras codemandadas Dental Global Management S.L. y Maxduell FGran S.L.

Es reiterada la jurisprudencia del Tribunal Supremo, en sentencias de 27 de mayo de 2013, rec 78/2012; 25 de septiembre de 2013, rec. 3/2013 y 19 de diciembre de 2013, rcud 37/2013, seguida de otras posteriores como la de 19 de febrero de 2014, rec 45/2013, sostiene en concreto la vigente doctrina jurisprudencial del Tribunal Supremo que no es suficiente que concurra el mero hecho de que dos o más empresas pertenezcan al mismo grupo empresarial para derivar de ello, sin más, una responsabilidad solidaria respecto de obligaciones contraídas por una de ellas con sus propios trabajadores, sino que es necesaria, además, la presencia de elementos adicionales, porque los componentes del grupo tienen en principio un ámbito de responsabilidad propio como personas jurídicas independientes que son. Para ello es necesario que concurra algún elemento adicional en los siguientes términos: 1º) el funcionamiento unitario de las organizaciones de trabajo de las empresas del grupo, manifestado en la prestación indistinta de trabajo -simultánea o sucesivamente- en favor de varias de las empresas del grupo; 2º) la confusión patrimonial; 3º) la unidad de caja; 4º) la utilización fraudulenta de la personalidad jurídica, con creación de la empresa "aparente"; y 5º) el uso abusivo -anormal- de la dirección unitaria, con perjuicio para los derechos de los trabajadores. En conclusión, de la jurisprudencia de la Sala Cuarta se extraen unos criterios específicos y la concurrencia de alguno de ellos determina la existencia de un grupo laboral ilícito.

La empresa I Meseta Norte Dental Proyecto Odontológico S.L.U es la que gestionaba el centro de trabajo de la marca "Idental" en Santa Marta de Tormes (Salamanca) siendo la que figura como empleadora de las actoras en el contrato de trabajo formalizado. Ahora bien, de la prueba documental aportada resulta que los contratos se remiten a través de correo electrónico por el sistema ConfirmSign siendo el usuario dado de alta Dental Global Managment S.L. Esta empresa es el socio y administrador único de la que figura formalmente como empleadora y al menos ha abonado una nómina.

La otra codemandada Maxduell Gran S.L. desde el mes de noviembre de 2017 viene abonando las nóminas a las trabajadoras y al mismo tiempo ha estado recibiendo ingresos de dinero efectuados por la gerente de la clínica de Santa Marta.

Los hechos acreditados revelan unidad de dirección y confusión patrimonial que se consideran suficientes para concluir en la existencia de un grupo de empresas.

SEXTO.- Contra la presente resolución cabe recurso de suplicación (art.191 LJS).

Vistos los preceptos citados y demás de general aplicación,

FALLO:

Que estimando las demandas de despido y cantidad y desestimando la de extinción de contrato deducidas por D^a. Matilde, D^a Serafina, D^a. Natalia, D^a. Modesta D^a. Micaela, D^a. Marisol Y D^a. Maribel contra la empresa I MESETA NORTE DENTAL PROYECTO ODONTOLÓGICO S.L.U, DENTAL GLOBAL MANAGEMENT S.L. y MAXDUELL GRAN S.L. y FOGASA debo:

1º) declarar y declaro la improcedencia del despido de los actores realizado con efectos de 14 de julio de 2018 condenando a la parte demandada a que en el plazo de CINCO días a contar desde la notificación de esta resolución opte entre readmitir a los demandantes en su puesto de trabajo en las mismas condiciones y efectos que tenía o indemnizarles solidariamente por la extinción de la relación laboral con la cantidad de 2.543,06€ a Matilde, 4.068,41 € a Dª Serafina, 678,01€ a Dª. Natalia, 1.224,4€ a Dª. Modesta, 6.816,45€ a Dª. Micaela, 672,87€ a Dª. Marisol y 583,14€ a Dª. Maribel y en caso de opción por la readmisión a abonar a las actoras los salarios de tramitación dejados de percibir en cuantía de 34,25€, 82,19€, 49,32€, 34,25€, 107,77€ 61,17€ y 42,41€ diarios respectivamente desde la fecha del despido hasta la notificación de la sentencia o hasta que encontraran otro empleo si dicha colocación fuera anterior a esta sentencia y se acreditara por el empleador lo percibido para su descuento de los salarios de tramitación, debiendo poner en conocimiento del Juzgado en el plazo antes dicho si opta o no por la readmisión, entendiéndose que de no hacerlo procede la readmisión.

2º) condenar a las empresas demandadas a abonar solidariamente a las actoras en concepto de salarios las siguientes cantidades más el interés del 10% anual:

Dª. Matilde: 2.570,09€

Dª. Serafina: 6.166,67€

Dª. Natalia: 3.700€

Dª. Modesta: 2.570,09€

Dª. Micaela: 218,53€.

Dª. Marisol: 6.166,67€

Dª. Maribel: 3.182,02€

3º) con responsabilidad subsidiaria de Fogasa en los términos legalmente establecidos.

Notifíquese la presente resolución a las partes con indicación que contra esta Sentencia cabe recurso de suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, sede de Valladolid, debiendo ser anunciado tal propósito mediante comparecencia o por escrito ante este Juzgado en el plazo de cinco días a contar desde su notificación.

Si la recurrente fuera la empresa demandada deberá consignar *el importe de la condena* y en su caso *salarios de tramitación* en el Banco Santander de esta capital cuenta número 3704/0000/65/0564/18, y depositar la cantidad de 300,00 euros en la referida cuenta presentando los resguardos en este Juzgado en el momento del anuncio, pudiendo sustituirse el primero de los depósitos mencionados por aval bancario en el que conste la responsabilidad solidaria del avalista, y debiendo efectuarse, en su caso, los depósitos de forma separada y acreditarse por resguardos diferentes.

Así por esta mi sentencia, definitivamente juzgando, lo pronuncio, mando y firmo.

El presente texto proviene del Centro de Documentación del Poder Judicial. Su contenido se corresponde íntegramente con el del CENDOJ.