

Documento TOL7.307.477

Jurisprudencia

Cabecera: Carta de despido. Despido improcedente. Despido disciplinario

Se ejercita por la parte actora acción de despido para que se declare la **improcedencia del despido** disciplinario por el que la empleadora dio por finalizada la relación laboral.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 105 ley reguladora de la jurisdicción social, le compete a la demandada acreditar la concurrencia de la causa que sirva de sustento a la extinción de la relación laboral, de forma que, si concluyéramos que dicha extinción se ha llevado a cabo de manera unilateral por el empresario, sin acreditar la causas que se alegan para despedir al trabajador, dicha extinción debe calificarse como **despido improcedente**, con los efectos previstos en los artículos 56 ley del estatuto de los trabajadores y 110 ley reguladora de la jurisdicción social.

PROCESAL: Desistimiento de la demanda

Jurisdicción: Social

Ponente: [ETHEL HONRUBIA GOMEZ](#)

Origen: Juzgado de lo Social

Fecha: 23/05/2019

Tipo resolución: Sentencia

Sección: Segunda

Número Sentencia: 158/2019

Número Recurso: 568/2018

Numroj: SJSO 2290:2019

Ecli: ES:JSO:2019:2290

ENCABEZAMIENTO:

JDO. DE LO SOCIAL N. 2

ALBACETE

SENTENCIA: 00158/2019

-

CALLE TINTE, 3, 3ª PLANTA

Tfno: 967191816

Fax: 967217385

Correo Electrónico: social2.albacete@justicia.es

Equipo/usuario: 01

NIG: 02003 44 4 2018 0001708

Modelo: N02700

DSP DESPIDO/CESES EN GENERAL 0000568 /2018

Procedimiento origen: /

Sobre: DESPIDO

DEMANDANTE/S D/ña: Celestina

ABOGADO/A: ANDRES OÑATE PARRA

PROCURADOR:

GRADUADO/A SOCIAL:

SENTENCIA

Albacete, a 23 de mayo de 2019.

JUZGADO DE LO SOCIAL N° 2 DE ALBACETE

MAGISTRADA: D^a Ethel Honrubia Gómez.

PROCEDIMIENTO: PROCEDIMIENTO POR DESPIDO 568/2018.

PARTE DEMANDANTE: D^a Celestina .

LETRADO: Sr. Oñate Parra.

PARTE DEMANDADA: 1)I MESETA SUR UNIÓN DENTAL S.L.U.

2) ALBACETE DENTAL S.L.

3) ALB IFACTORY LAB S.L.

4) IFACTORY GLOBAL S.L.

5) DENTAL GLOBAL MANGAMENT S.L.

6) I MESETA SUR DENTAL PROYECTO ODONTOLÓGICO S.L.

7) D. Romeo .

8) D. Sabino .

9) MAXDUELL GRAN S.L.

10) WESTON HILL ASSET MANAGEMENT S.L.

11) WESTON HILL INVESTMENTS S.L.

12) WESTON HILL CAPITAL S.L.

13) FOGASA.

LETRADO DEL ESTADO HABILITADO: Sr. Rincón Pedrero.

ANTECEDENTES DE HECHO:

PRIMERO.- El presente procedimiento tiene su origen en la demanda interpuesta por D^a Celestina frente a I MESETA SUR UNIÓN DENTAL S.L.U. y ALBACETE DENTAL S.L. en la que, tras exponer los Hechos y Fundamentos de Derecho en los que fundamenta su pretensión, suplicaba se dictara sentencia por la cual se declarara la improcedencia del despido de la trabajadora demandante, con los efectos previstos en el artículo 56 ET .

Posteriormente se amplió la demanda frente a ALB IFACTORY LAB S.L., IFACTORY GLOBAL S.L., DENTAL GLOBAL MANGAMENT S.L. (a citar a través de la administración concursal de dicha mercantil, I MESETA SUR DENTAL PROYECTO ODONTOLÓGICO S.L., D. Romeo , D. Sabino , MAXDUELL GRAN S.L., WESTON HILL ASSET MANAGEMENT S.L., WESTON HILL INVESTMENTS S.L. y WESTON HILL CAPITAL S.L.

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda, y señalado día y hora para celebración del acto del Juicio, se procedió a la celebración del mismo el día 22 de mayo de 2019, al que asistió la parte actora y el FOGASA, pero no las empresas demandadas.

Al inicio de la vista, la parte actora desistió de la acción ejercitada frente a D. Romeo y D. Sabino , desistimiento que fue aceptado por FOGASA.

Después las partes asistentes, tras exponer cuanto a su derecho convenía en fase de alegaciones, practicándose las pruebas propuestas y admitidas con el resultado que consta en la grabación videográfica realizada, elevaron sus conclusiones a definitivas, quedando los autos vistos para sentencia.

TERCERO.- En la tramitación de los presentes autos se han seguido las reglas de procedimiento.

PRIMERO.- D^a Celestina , mayor de edad, con DNI NUM000 , venía prestando servicios para la mercantil I MESETA SUR UNIÓN DENTAL S.L.U., con categoría profesional de jefa de administración, mediante contrato de trabajo indefinido a jornada completa, con centro de trabajo sito en la calle Padre Romano nº 1 de Albacete, con antigüedad de 1 de febrero de 2017 y salario mensual con prorrata de pagas extras de 2.500 euros brutos, cuyo pago se hacía mediante transferencia bancaria.

La actora no tenía condición de legal representante de los trabajadores.

SEGUNDO.- El 13 de junio de 2018, la trabajadora, junto con el resto de trabajadores, se personó en el centro de trabajo al objeto de prestar sus servicios, encontrándose cerradas las instalaciones del mismo, situación que se ha prolongado hasta la actualidad.

Ese mismo día se le hizo entrega de carta de despido aportada como documento nº 3 de la demanda, y cuyo contenido procede dar por reproducido, en donde se indica lo siguiente:

Desde hace un tiempo a esta parte hemos sido informados de continuos apercibimientos hechos hacia su persona por parte de sus responsables, teniendo como causa principal el descenso de su rendimiento de trabajo. Sabemos además, que dichos apercibimientos no han causado reacción alguna en su persona, pudiendo provocar un cierto malestar en los quehaceres diarios de sus compañeros y el desarrollo habitual de la Empresa.

Dicha actitud no puede ser permitida por la Empresa, como principal responsable del desarrollo diario de sus trabajadores y, por todo ello, de conformidad a la facultad que nos confieren los artículos 54 y 55 del RDL 1/1995 de 24 de marzo , por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores: "la disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal y pactado. Hemos tomado la decisión de procede a su despido disciplinario con efectos del día de hoy.

Le informamos de que en los próximos días procederemos a ingresar mediante transferencia bancaria en la cuenta donde venía percibiendo sus devengos la liquidación total de sus haberes hasta la fecha de su finalización.

TERCERO.- La actora fue dada de baja en la Seguridad Social el 13 de junio de 2018 (documento nº 3 de los aportados por FOGASA en juicio) sin que se le hubiera abonado indemnización por extinción de la relación laboral.

CUARTO.- Tal y como se declaró probado en el hecho probado tercero de la sentencia firme de 11 de junio de 2018 de este Juzgado dictada en el procedimiento por despido 533/2017, y que ha sido aportada como prueba por Fogasa, así como en el documento nº 6 de los aportados por FOGASA:

Las empresas demandadas Alb Ifactory Lab, S.L., Ifactory Global Lab, S.L., Albacete Dental S.L., Dental Global Management, S.L., I Meseta Sur Dental Proyecto Odontológico, S.L. fueron creadas por D. Sabino y D. Romeo , cuya actividad es la odontología, englobando todos los factores de dicha actividad, desde empresas que acondicionan y diseñan el interior de las clínicas, la limpieza de las propias clínicas, el suministro de material odontológico, y la elaboración de los materiales protésicos, conformando un grupo de empresas a efectos laborales .

La mercantil Alb Ifactory Lab, S.L. tiene como administrador único a otra mercantil Ifactory Global Lab, S.L.. A su vez, esta empresa cuenta con otra mercantil como administrador único, Dental Global Management, S.L., donde figuran como administradores D. Sabino y D. Romeo .

La empresa Weston Hill adquiere la infraestructura de Idental (de la Clínicas y Laboratorios protésicos). A los trabajadores que seguían prestando servicios se les abona sus nóminas por parte de Maxduell Gran S.L., al menos durante cinco meses.

QUINTO.- El día 7 de agosto de 2018 se celebró acto de conciliación ante el UMAC de Albacete que terminó con el resultado de "intentado sin efecto por incomparecencia de la empresa demandada".

SEXTO.- La empresa WESTON HILL ASSET MANAGEMENT S.L. se encuentra en situación de baja desde el 30 de abril de 2018.

La empresa ALBACETE DENTAL S.L. se encuentra en situación de baja desde el 8 de marzo de 2018.

La empresa DENTAL GLOBAL MANAGEMENT S.L. fue declarada en concurso de acreedores en los autos 829/2018 del Juzgado de lo Mercantil nº 2 de Madrid, designándose como Administración Concursal a ERNST AND YOUNG ABOGADOS S.L.P.

FUNDAMENTOS DE DERECHO:

PRIMERO.- Se ejercita por la parte actora acción de despido para que se declare la improcedencia del despido disciplinario por el que la empleadora dio por finalizada la relación laboral. En fase de conclusiones interesó que se declarara extinguida la relación laboral al resultar imposible la readmisión de la trabajadora, y que se condenara a todas las demandadas al formar un grupo de empresas en los términos del artículo 44 ET .

La parte demandada no comparece al acto de la vista, pese a su citación en forma.

Si lo hizo FOGASA, a los efectos de indicar que las empresas demandadas constituyen un grupo de empresas a efectos laborales del artículo 44 ET , por lo que en caso de estimación de la demanda, la responsabilidad debería extenderse a todas las empresas del grupo.

SEGUNDO.- Los hechos declarados probados, según preceptúa el art.97.2 de la LJS, resultan de una valoración conjunta de la prueba practicada en los términos que se expondrán en los fundamentos jurídicos siguientes.

TERCERO.- La prueba documental aportada permite tener por acreditada la existencia de la relación laboral así como la decisión de la empresa de poner fin a la misma, siendo por ello que la carga de acreditar la concurrencia del debido cumplimiento de la tramitación del despido y la efectiva existencia de la causa de extinción recaía sobre la empresa demandada.

La jurisprudencia que interpreta el artículo 103 de la LRJS ha entendido que la acción de despido comprende toda extinción del contrato de trabajo por voluntad del empleador, de modo que cuando el empresario declara extinguido el contrato y el trabajador reacciona frente a esta decisión alegando la inexistencia o insuficiencia de causa, lo que en definitiva se debate es la concurrencia o no de una

extinción sin causa legal, es decir, de un despido por la sola voluntad del empresario que también se produce si la relación se considera extinguida sin alegación de causa (STS 26.2.90 ; 23.10.93; 27.7.93).

Partiendo de lo anterior, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 105 LRJS , le compete a la demandada acreditar la concurrencia de la causa que sirva de sustento a la extinción de la relación laboral, de forma que, si concluyéramos que dicha extinción se ha llevado a cabo de manera unilateral por el empresario, sin acreditar la causas que se alegan para despedir al trabajador, dicha extinción debe calificarse como despido improcedente, con los efectos previstos en los artículos 56 ET y 110 LRJS .

Además de lo anterior, y respecto a los requisitos formales que debe cumplir toda carta de despido, deben relatarse, aun de forma sucinta pero clara las razones en virtud de las cuales se despide al trabajador, el importe de la indemnización por despido si procede, y su abono al trabajador.

En el supuesto de autos, ni se ha acreditado la causa del despido disciplinario que se invoca en la carta de despido, ni se ha abonado ningún tipo de indemnización a la trabajadora despedida, extremos que debía acreditar la parte demandada y que en el supuesto de autos no ha probado pues ni siquiera compareció a juicio.

Procede por tanto la estimación de la demanda, siendo debiendo calificar el despido como improcedente.

Debemos por tanto adoptar las medidas previstas en el artículo 56 del E.T . si bien en el presente caso tal previsión debe conjugarse con el contenido del artículo 110 LRJS cuando dispone: *1. Si el despido se declara improcedente, se condenará al empresario a la readmisión del trabajador en las mismas condiciones que regían antes de producirse el despido, así como al abono de los salarios de tramitación a los que se refiere el apartado 2 del artículo 56 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores o, a elección de aquél, a que le abone una indemnización, cuya cuantía se fijará de acuerdo con lo previsto en el apartado 1 del artículo 56 de dicha Ley , con las siguientes particularidades:*

a) En el acto de juicio, la parte titular de la opción entre readmisión o indemnización podrá anticipar su opción, para el caso de declaración de improcedencia, mediante expresa manifestación en tal sentido, sobre la que se pronunciará el juez en la sentencia, sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 111 y 112.

b) A solicitud de la parte demandante, si constare no ser realizable la readmisión, podrá acordarse, en caso de improcedencia del despido, tener por hecha la opción por la indemnización en la sentencia, declarando extinguida la relación en la propia sentencia y condenando al empresario a abonar la indemnización por despido, calculada hasta la fecha de la sentencia.

En el juicio, al que no asistió la empresa, tanto la actora, como el FOGASA interesaron que se declarara extinguida la relación laboral, y se fijara directamente la indemnización, resultando imposible la readmisión del trabajador habida cuenta que el centro de trabajo se encuentra cerrado desde el 13 de junio de 2018.

Habida cuenta el cierre del centro de trabajo en el que la actora venía desempeñando su trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 110.1b) LRJS , procede declarar extinguida la relación laboral desde la fecha de la sentencia, ascendiendo el importe de la indemnización a 6.328,77 euros, tomando como base para dicho cálculo las circunstancias recogidas como probadas en el apartado de hechos probados de esta resolución.

CUARTO.- Por último cabe analizar la cuestión relativa al grupo de empresas.

En este sentido cabe destacar que como indica el Tribunal Supremo, entre otras, en sentencia de 4 de abril de 2002 , existe una línea jurisprudencia uniforme y clara en orden a la existencia de los elementos y requisitos que se han de cumplir para que la existencia de un grupo de empresas produzca consecuencias relevantes en relación con los contratos de trabajo y las responsabilidades laborales de las diferentes empresas que lo componen, siendo la consecuencia más destacable a este respecto la que supone la extensión de la responsabilidad solidaria todas esas empresa que integran el grupo.

Esta jurisprudencia señala que "no es suficiente que concurra el mero hechos 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" (Sentencias de 30 de enero de 1990 , 9 de mayo de 1990 y 30 de junio de 1993).

Indica al respecto el Tribunal Supremo que la dirección unitaria de varias entidades empresariales no es suficiente para extender a todas ellas la responsabilidad, pues para logra tal efecto, hace falta un plus, un elemento adicional, que la Jurisprudencia ha señalado como posibles, algunos de los siguientes: 1.- Funcionamiento unitario de las organizaciones de trabajo de las empresas del grupo (ss. de 6 de mayo de 1981 y 8 de octubre de 1987). 2.- Prestación de trabajo común o simultanea o sucesiva, a favor de varias de las empresas del grupo (ss. 4 de marzo de 1985 y 7 de diciembre de 1987). 3.- Creación de empresas aparentes sin sustento real, determinantes de una exclusión de responsabilidades laborales (ss. 11 de diciembre de 1985 , 3 de marzo de 1987 , 8 de junio de 1988 , 12 de julio de 1988 y 1 de julio de 1989). 4.- Confusión de plantillas, confusión de patrimonios, apariencia externa de unidad empresarial y unidad de dirección (ss. de 19 de noviembre de 1990 y 30 de junio de 1993).

En el supuesto de autos, como refleja la documentación aportada, y como ya quedó fijado como "hecho probado" en la sentencia de 11 de junio de 2018 dictada por el este mismo Juzgado en procedimiento por despido 533/2017 (la cual ha sido aportada como prueba por FOGASA), sentencia que devino firme, las empresas demandadas, Alb Ifactory Lab, S.L., Ifactory Global, S.L., Dental Global Managemet, S.L., I Meseta Sur Dental Proyecto Odontológico S.L., y Albacete Dental S.L. conforman un grupo de empresas a efectos laborales, creado por D. Sabino y D. Romeo que crean este holding siendo el objeto de todas ellas, la actividad de odontología, empresas que engloban todos los factores de dicha actividad, desde las empresas que acondicionan diseñan el interior de las clínicas, la limpieza de las clínicas, el suministro de material odontológico, y la elaboración de los materiales protésicos.

Dichas entidades comparten unidad de dirección sin que exista distinción aparente entre unos y otros, organizando el trabajo de forma conjunta, dado que la actividad dental lleva aparejada la protésica. No existe libertad de organización por los protésicos cuyo ritmo de trabajo lo marca la clínica dental.

La mercantil Alb Ifactory Lab, S.L. tiene como administrador único a otra mercantil Ifactory Global Lab, S.L.. A su vez, esta empresa cuenta con otra mercantil como administrador único, Dental Global Management, S.L., donde figuran como administradores D. Sabino y D. Romeo .

Los domicilios de las empresas Alb Ifactory Lab, S.L., y los administradores D. Sabino y D. Romeo , se encuentran en la calle Méndez Alvaro de Madrid, y las de Ifactory Global Lab, S.L. y Dental Global Managemet, S.L. en c/ Cruz de Piedra de Alicante, compartiendo todas ellas ámbito de actividad relativa a la odontología, siendo unas administradores de otras, figurando en Dental Global Management, S.L. como administradores las dos personas físicas referidas. Todas las empresas demandadas como se ha dicho comparten ámbito de actividad relativa a la odontología.

Las empresas demandadas Maxduell Gran S.L., Weston Hill Asset Management, S.L., Weston Hill Investments, S.L., y Weston Hill Capital S.L. se ha puesto de manifiesto que el grupo Weston Hill adquiere la infraestructura de Idental (de las Clínicas y Laboratorios protésicos) a través de una inversión de 25 millones de euros. A los trabajadores que seguían prestando servicios se les ha venido abonando sus nóminas por parte de Maxduell Gran, S.L. durante al menos unos meses.

Hay que tener en cuenta además, que en la demanda ya se adelantó que se iba a solicitar el interrogatorio del legal representante de las demandadas, prueba que se volvió a solicitar en la vista, sin que pudiera practicarse el mismo por la incomparecencia de todas las demandadas, por lo que procede aplicar la ficta confessio a que se refiere el artículo 91.2 LRJS respecto a este punto, es decir, a que las empresas demandadas constituyen todas ellas un grupo de empresas a efectos laborales, debiendo responder por tanto de forma solidaria todas ellas.

QUINTO.- El Fondo de Garantía Salarial responderá de las consecuencias económicas previstas en el artículo 33 del Estatuto de los Trabajadores y siempre dentro de los límites establecidos en el mencionado precepto.

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

FALLO:

ESTIMO la demanda interpuesta por D^a Celestina , asistida y representada por el Letrado Sr. Oñate Parra, frente a I MESETA SUR UNIÓN DENTAL S.L.U., ALBACETE DENTAL S.L., ALB IFACTORY LAB S.L., IFACTORY GLOBAL S.L., DENTAL GLOBAL MANGAMENT S.L., I MESETA SUR DENTAL PROYECTO ODONTOLÓGICO S.L., MAXDUELL GRAN S.L., WESTON HILL ASSET MANAGEMENT S.L., WESTON HILL INVESTMENTS S.L., WESTON HILL CAPITAL S.L. y FOGASA. En consecuencia, declaro la improcedencia del despido del que fue objeto la trabajadora demandante por carta de despido de 13 de junio de 2018, y declaro extinguida la relación laboral desde la fecha de la presente sentencia, debiendo las mercantiles demandadas abonar de forma solidaria a la actora en concepto de indemnización la suma de 6.328€77 euros.

Se tiene por desistida a la parte actora de la acción ejercitada frente a D. Romeo , y D. Sabino .

El Fondo de Garantía Salarial responderá de las consecuencias económicas previstas en el artículo 33 del Estatuto de los Trabajadores y siempre dentro de los límites establecidos en el mencionado precepto.

Notifíquese la presente resolución a las partes.

Contra la presente resolución cabe interponer Recurso de Suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia que deberá ser anunciado por comparecencia, o mediante escrito presentado en la Oficina Judicial dentro de los cinco días siguientes a la notificación de esta Sentencia, o por simple manifestación en el momento en que se le practique la notificación. En el caso de que quien pretendiera recurrir no ostentara la condición de trabajador o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social, o no gozase del beneficio de justicia gratuita o no estuviese en alguna de las causas legales de exención, deberá, al momento de anunciar el recurso y en el plazo de cinco días señalado, consignar la cantidad objeto de condena en la cuenta de este órgano judicial abierta en BANCO SANTANDER cuenta nº 0039/0000/69/0568/18 o formalizar aval solidario de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento emitido por entidad de crédito por esa cantidad en el que se ha constar la responsabilidad solidaria del avalista; y que al momento de anunciar el recurso de suplicación, deberá acompañar resguardo acreditativo de haber depositado la cantidad de 300 euros, en la cuenta de este órgano judicial abierta en la Entidad Bancaria SANTANDER, sucursal cuenta nº 0039/0000/65/0568/18, debiendo hacer constar en el campo observaciones la indicación de depósito para la interposición de recurso de suplicación.

Si se realizara mediante transferencia, los datos son los siguientes: IBAN ES55 0049 3569 92 0005001274. Concepto Juzgado de lo Social DOS 0039 0000 69 0568 18.

Así por esta mi sentencia, la pronuncio, mando y firmo.

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