



Roj: **STSJ AND 8934/2017 - ECLI: ES:TSJAND:2017:8934**

Id Cendoj: **41091340012017102705**

Órgano: **Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social**

Sede: **Sevilla**

Sección: **1**

Fecha: **05/10/2017**

Nº de Recurso: **3261/2016**

Nº de Resolución: **2746/2017**

Procedimiento: **SOCIAL**

Ponente: **MARIA GRACIA MARTINEZ CAMARASA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Rº 3261/16 mba

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCIA

SALA DE LO SOCIAL

SEVILLA

Ilmos. Señores:

DÑA. ELENA DIAZ ALONSO

DÑA . Mª GRACIA MARTÍNEZ CAMARASA

D. JOSE JOAQUIN PEREZ BENEYTO ABAD

En Sevilla, a cinco de octubre de dos mil diecisiete.

La Sala de lo Social de Sevilla del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, compuesta por los Ilmos. Sres. citados al margen,

EN NOMBRE DEL REY

ha dictado la siguiente

SENTENCIA NÚM. 2746/17

En el Recurso de Suplicación interpuesto por Justa Y Victoria contra la sentencia del Juzgado de lo Social número DIEZ de los de SEVILLA, Autos Nº 401/14 ha sido Ponente la Iltra. Sra. Dª. Mª GRACIA MARTÍNEZ CAMARASA, Magistrada.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO .- Según consta en autos se presentó demanda por Justa Y Victoria contra PANAMA JACK S.A. Y CORPORATE MARKETING CONSULTING S.L. se celebró el Juicio y se dictó sentencia el 02/08/16 por el Juzgado de referencia en la que se desestimó la demanda.

SEGUNDO .- En la citada sentencia y como hechos probados constan los siguientes:

PRIMERO.- Dña. Justa , mayor de edad y con DNI NUM000 , viene prestando servicios retribuidos por cuenta y dependencia de la empresa CORPORATE MARKETING CONSULTING, S.L., con una antigüedad reconocida desde el 10/10/05, con categoría profesional de encargada de establecimiento, con centro de trabajo en el polígono industrial los Espartales local número 49, de la localidad de San José de La Rinconada de Sevilla, percibiendo un salario diario a efectos de despido de 44,74 euros.

Dña. Justa , con anterioridad prestó sus servicios por cuenta y dependencia de la empresa PANAMA JACK, S.A., desde el 10/10/05, en virtud un contrato de trabajo temporal suscrito la modalidad de obra y servicio determinado, teniendo por objeto "organización y reestructuración de la plantilla actual en la tienda", convertido



en indefinido el 31 de octubre de 2006, en el que se hacía constar que a dicho contrato le era de aplicación la disposición adicional primera de la ley 12/2001 de 9 de julio y en caso de despido por causas objetivas que fuera declarado improcedente la indemnización sería de 33 días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y hasta un máximo de 24 mensualidades.

Con posterioridad, la empresa CORPORATE MARKETING CONSULTING, S.L., mediante escrito de fecha de 30 de abril de 2012, comunicó a Dña. Justa que en fecha 1 de mayo de 2012, pasaría a asumir los derechos y obligaciones que esta última tenía en la empresa PANAMA JACK, S.A.

Se dan por reproducidos los contratos de trabajo, comunicación de conversión de contrato en indefinido y de subrogación unidos al ramo de prueba de la parte demandante como documento 1, 2,4, y 5 y nóminas unidas a los folios 65 a 76 de los autos.

SEGUNDO.- Dña. Victoria , mayor de edad y con DNI NUM001 , viene prestando servicios retribuidos por cuenta y dependencia de la empresa CORPORATE MARKETING CONSULTING, S.L., con una antigüedad reconocida desde el 21/04/04, con categoría profesional de encargada de establecimiento, con centro de trabajo en el polígono industrial los Espartales local número 49, de la localidad de San José de La Rinconada de Sevilla, percibiendo un salario diario a efectos de despido de 45,63 euros.

Dña. Victoria , con anterioridad prestó sus servicios por cuenta y dependencia de la empresa PANAMA JACK, S.A., desde el 21/04/05 (mal, es 2004), en virtud un contrato de trabajo temporal suscrito la modalidad de eventual por circunstancias de la producción, convertido en indefinido el 21 de octubre de 2004, en el que se hacía constar que a dicho contrato le era de aplicación la disposición adicional primera de la ley 12/2001 de 9 de julio y en caso de despido por causas objetivas que fuera declarado improcedente la indemnización sería de 33 días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y hasta un máximo de 24 mensualidades.

Con posterioridad, la empresa CORPORATE MARKETING CONSULTING, S.L., mediante escrito de fecha de 30 de abril de 2012, comunicó a Dña. Victoria que en fecha 1 de mayo de 2012, pasaría a asumir los derechos y obligaciones que esta última tenía en la empresa PANAMA JACK, S.A.

Se dan por reproducidos los contratos de trabajos, comunicación de conversión de contrato en indefinido y de subrogación unidos al ramo de prueba de la parte demandante como documentos, 3, 6 y 7 y conversión de contrato de trabajo y nóminas unidas a los folios 25 a 64 de los autos.

TERCERO.- Mediante sendos escritos de fecha 10 de febrero de 2014, la empresa CORPORATE MARKETING CONSULTING, S.L., comunicó a ambas demandantes su despido, con efectos para el día 28/02/14, por causas objetivas de carácter productivas y organizativas, consistentes en la finalización del contrato de arrendamiento de local de negocio y el cierre del centro de trabajo por imposibilidad de continuar ejerciendo el desarrollo de la actividad de la empresa procediendo la amortización del puesto de trabajo de ambas demandantes, reconociendo a Dña. Justa un salario diario de 44,74 euros, una antigüedad desde el 10/10/05, y una indemnización por despido por importe de 7.531,23 euros, que le fue abonado simultáneamente junto con la entrega de la carta de despido y reconociendo a Dña. Victoria un salario diario de 45,63 euros, una antigüedad desde el 21/04/04, y una indemnización por despido por importe de 9049,95 euros que le fue satisfecha simultáneamente la entrega de la carta de despido.

Se dan por reproducidas las cartas de despido unidas a los folios 7 a 10 de los autos.

CUARTO.- La empresa CORPORATE MARKETING CONSULTING, S.L., tiene por objeto social el ejercicio de la actividad publicitaria y de marketing mediante el diseño, la creación de la ejecución de campañas prestando servicios integrales de consultoría en materia de técnicas de marketing, investigación y estudios de mercado, promoción de ventas, asesoramiento sobre medios de difusión, estrategias de marcas, y control sobre el desarrollo resultado de las campañas. Su domicilio social se ubica Elche, Parque industrial, calle Arquímedes 1-3. Se da por reproducida la escritura pública unida los folios 100 a 105 de los autos.

La empresa CORPORATE MARKETING CONSULTING, S.L., tiene centro de trabajo en la localidad de Elche, en la localidad de Barcelona, en la localidad de La Coruña, en la localidad de San Sebastián de los Reyes de Madrid, en la localidad de gobierno, en la localidad de Pontevedra y hasta el 28 de febrero de 2014 también en la localidad de San José de La Rinconada.

Se da por reproducido el informe de vida laboral del código de cuenta de cotización de la empresa demandada unido a los folios 286 a 302 de los autos.

QUINTO.- La empresa CORPORATE MARKETING CONSULTING, S.L., tenía arrendado el local de negocio en el que explotaba su actividad empresarial a la empresa Iuris Center Sevilla, S.L., en virtud un contrato de arrendamiento de local de negocio, el que se fijaba como fecha de finalización el 28 de febrero de 2014.



Mediante correo certificado de fecha 14 de febrero de 2014 la empresa arrendadora comunicó a la empresa CORPORATE MARKETING CONSULTING, S.L., que el día 28 de febrero de 2014 debía hacer entrega de las llaves del local de negocio de abandonar el mismo, contestando la arrendataria que procederían a resolver y abandonar el local de negocio el día 28 de febrero de 2014 mediante escrito de fecha 27 de enero de 2014.

Llegado el día 28 de febrero de 2014, la empresa CORPORATE MARKETING CONSULTING, S.L., abandonó el local de negocio resultando que al menos desde el día 28 de abril de 2015 dicho local de negocio se encuentra ocupado por otra empresa que gira bajo el rótulo de "DROP SHOT".

El día 28 de febrero de 2014, la empresa CORPORATE MARKETING CONSULTING, S.L., procedió a dar de baja por cese de la actividad de centro de trabajo de ambas demandantes sito en San José de La Rinconada, procediendo a dar de baja en la Seguridad Social a la totalidad de los trabajadores que prestaban sus servicios en dicho centro de trabajo.

Se dan por reproducidos los documentos unidos al ramo de prueba de la parte demandada como documentos número 1 a 9, e informe de vida laboral del código de cuenta de cotización de la empresa demandada y en particular la reflejada al folio 302 de los autos.

SEXTO.- La empresa CORPORATE MARKETING CONSULTING, S.L., llevó a cabo en su centro de Elche, una contratación el 29 de abril de 2014, otra 27 de diciembre de 2014, y otra 30 de diciembre de 2014.

En su centro de trabajo de Barcelona llevó a cabo una contratación el 26 de octubre de 2015, otra el 25 de mayo de 2015, y otra el 8 de febrero de 2016, una contratación el 28 de enero de 2014, una contratación el 21 de julio de 2014, una contratación el 22 de junio de 2015, una contratación el 3 de diciembre de 2015, una contratación el 19 de mayo de 2014, y una contratación el 1 de mayo de 2014.

En su centro de La Coruña llevó a cabo una contratación el 25 de febrero de 2014, una contratación el 20 de enero de 2015, una contratación el 18 de enero de 2016, una contratación el 3 de agosto de 2015.

En su centro de San Sebastián de los Reyes, llevó a cabo una contratación el 24 de noviembre de 2015, una contratación el 16 de junio de 2014, y una contratación el 18 de noviembre de 2015, una contratación el 8 de septiembre de 2015, una contratación el 18 de noviembre de 2015, una contratación el 10 de junio de 2014, una contratación el 9 de septiembre de 2014, una contratación el 10 de junio de 2014, y una contratación el 9 de septiembre de 2015.

En su centro de Oviedo llevó a cabo una contratación en 1 de agosto de 2014.

SÉPTIMO.- La empresa PANAMA JACK, S.A., tiene su domicilio social en Elche Parque industrial calle Arquímedes número 1-3. Su objeto social lo constituye la compraventa y comercialización de artículos de calzado, confección, marroquinería y artículos accesorios.

Tiene centro de trabajo en la localidad de Elche, en la localidad de Altet, en la localidad de Barcelona, en la localidad de La Coruña, en la localidad de Getafe, en la localidad de Madrid, en Murcia, en Oviedo, en Valencia y en Pontevedra.

Se da por reproducido el informe de vida laboral del código de cuenta de cotización de la empresa demandada unido a los folios 303 359 de los autos y la escritura pública unida los folios 95 a 99 de los autos.

OCTAVO.- Las demandantes no ostentan ni han ostentado en el año anterior al despido la condición de delegado de personal, miembro del comité de empresa ni delegado sindical.

NOVENO.- En fecha 4/03/14, se presentó papeleta de conciliación celebrándose el acto el día 20/03/14 sin avenencia. Se da por reproducida el acta de conciliación unida al folio 11 de los autos.

TERCERO .- Contra dicha sentencia se interpuso recurso de suplicación por el demandante que fue impugnado de contrario.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO .- La sentencia de instancia desestimó íntegramente la demanda, declarando procedente el despido de las dos demandantes y absolviendo a las empresas codemandadas de los pedimentos de la misma.

Contra dicha sentencia interponen las demandantes recurso de suplicación, que se impugna de contrario por las empresas demandadas, conteniendo el recurso dos motivos formulados, respectivamente, al amparo de los apartados b) y c) del artículo 193 de la LRJS .

En el motivo primero solicitan las recurrentes la revisión del relato fáctico de la sentencia. En concreto, interesan:



1.- La revisión de hecho probado primero, párrafo cuarto, para hacer constar "Que los documentos 4 y 5 del ramo de prueba de la parte demandante, folios 201 y 202 por los que comunican las empresas PANAMA JACK, S.A. y CORPORATE MARKETING CONSULTING, S.L., que esta última pasaría a asumir los derechos y obligaciones que esta última (se refiere obviamente a la trabajadora) tenía en la empresa PANAMÁ JACK, S.A., se realizan en folios con el mismo anagrama para las dos empresas, el de PANAMÁ JACK."

2.- La revisión de hecho probado segundo, en igual sentido para hacer constar "Que los documentos 6 y 7 del ramo de prueba de la parte demandante, folios 203 y 204, por los que comunican las empresas PANAMA JACK, S.A. y CORPORATE MARKETING CONSULTING, S.L., que esta última (se refiere obviamente a la trabajadora) tenía en la empresa PANAMA JACK, S.A. se realizan en folios con el mismo anagrama para las dos empresa, el de PANAMA JACK, S.A."

Que la representante de las empresas PANAMA JACK, S.A. y CORPORATE MARKETING CONSULTING, S.L., es la misma persona, D^a Zaira ."

3.- La revisión de hecho probado cuarto, conforme al texto alternativo que propone y que se da por reproducido, para hacer constar que la empresa CORPORATE MARKETING CONSULTING, S.L., tiene como objeto social la compraventa y comercialización de artículos de calzado, confección, marroquinería y artículos accesorios. Que tiene centro de trabajo en la localidad de Oviedo y que los domicilios de sus centros de trabajo se hallan en las direcciones que indica de Elche, Barcelona, La Coruña, San Sebastián de los Reyes, Oviedo, Pontevedra y San José de la Rinconada.

4.- La revisión de hecho probado quinto para el que propone el siguiente texto:

" Que las empresas PANAMA JACK, S.A. y CORPORATE MARKETING CONSULTING, S.L. tienen arrendado el local de negocio en el que explotaban su actividad empresarial a la empresa Iuris Center Sevilla, S.L. Teniendo CORPORATE MARKETING CONSULTING, S.L. de alta en la Seguridad Social a las actoras desde la subrogación de los contratos el 1 de mayo de 2012, folios 202 y 204 hasta el día 1 de junio de 2013 en un local del que no disponen de contrato de arrendamiento. Que mediante correo certificado de fecha 14 de febrero de 2014 la empresa arrendadora comunicó a las empresas PANAMA JACK, S.A. y CORPORATE MARKETING CONSULTING, S.L. que el día 28 de febrero de 2014 debía hacer entrega de las llaves del local de negocio de abandonar el mismo contestando las arrendatarias que procederían a resolver y abandonar el local de negocio el día 28 de febrero de 2014 mediante escrito de fecha 27 de enero de 2014."

5.- La revisión del hecho probado sexto conforme al texto que propone y que se da por reproducido, al objeto de completar las contrataciones que según resulta de la Vida Laboral de la empresa, folios 286 a 302, llevó a cabo CORPORATE MARKETING CONSULTING, S.L. en los centros de trabajo de Elche, Barcelona, La Coruña, San Sebastián de los Reyes y Oviedo.

6.- La revisión de hecho probado séptimo a fin de que se amplíe y corrija el mismo, conforme al texto alternativo que propone y que igualmente se da por reproducido, para hacer constar una relación de trabajadores que han prestado servicios para las dos empresas demandadas, así como las contrataciones efectuadas por la empresa PANAMÁ JACK, S.A. en el centro de trabajo de Elche , y los domicilios de dicha empresa.

Conforme a reiterada doctrina jurisprudencial, dictada en interpretación del artículo 191 b) de la Ley de Procedimiento Laboral , y aplicable al caso al ser dicho precepto equivalente al actual artículo 193 b) de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS), la revisión de los hechos probados de la sentencia exige que se cumplan los siguientes requisitos: a) que se señale con precisión cual es el hecho afirmado, negado u omitido que se entiende equivocado, contrario a los acreditados o que conste con evidencia y no se haya incorporado al relato fáctico; b) que se ofrezca un texto alternativo concreto para que se incluya en la narración del hecho probado, sustituyendo la totalidad o alguno de sus puntos o complementándolos; c) que se cite pormenorizadamente los documentos o pericias de los que se desprenda la equivocación del Juez, sin que sea admisible una invocación genérica de los mismos, así como tampoco la revisión de cuestiones fácticas no discutidas a lo largo del proceso; d) que tales documentos o pericias pongan de manifiesto el error de manera clara, evidente, directa y patente, de forma contundente e incuestionable, sin necesidad de acudir a conjeturas, suposiciones o argumentaciones más o menos lógicas, naturales o razonables; e) que la revisión pretendida sea trascendente a la parte dispositiva de la sentencia, con efectos modificadores de ésta, pues el principio de economía procesal impide incorporar hechos cuya inclusión no conduzca a nada práctico.

Partiendo de la expuesta doctrina las revisiones fácticas solicitadas no pueden ser acogidas, dado que la primera de ellas no se basa en prueba alguna que teniendo efectos revisorios evidencie la existencia de error por parte de la Juzgadora de instancia, teniendo la segunda un carácter no fáctico sino valorativo que no encuentra cabida dentro del relato fáctico de la sentencia, siendo en la fundamentación jurídica de la misma donde podrá tener en su caso adecuado encaje, y siendo además en todo caso innecesario, por lo



que, debemos desestimar el primer motivo de recurso dejando inalterado el relato fáctico de la sentencia de instancia.

Partiendo de la expuesta doctrina, la Sala admite las dos primeras revisiones propuestas, con independencia de su relevancia a los efectos del proceso, dado que, así resulta de la prueba documental en que se fundan, si bien modificando el último inciso para hacer constar que Zaira figura en la prueba aportada como Apoderada de las dos empresas codemandadas.

Admite también la Sala la revisión tercera, dado que así resulta de la prueba documental en que se funda.

Se rechaza, en cambio, la revisión cuarta, dado que, es incierto que las dos empresas codemandadas tuvieran arrendado el local de negocio en el que explotaban su actividad empresarial a la empresa Iuris Center Sevilla, siendo la arrendadora de dicho local, desde el 1 de junio de 2013, la empleadora de las actoras, CORPORATE MARKETING CONSULTING, S.L., y habiéndolo sido también en el período inmediato anterior desde 2005, según resulta de la estipulación sexta del contrato de arrendamiento (folio 141 vto. de los autos).

Se rechaza también, por innecesaria, la revisión quinta, puestos que los datos que pretende incorporar se contienen en el informe de Vida Laboral de la empresa obrante a los folios 286 a 302 de los autos que se da por reproducido en el hecho probado cuarto.

Se rechaza asimismo por irrelevante a los efectos del recurso la revisión sexta, de acuerdo con lo que seguidamente se expresará al resolver sobre los motivos de censura jurídica.

Queda por tanto modificado el relato fáctico de la sentencia en los términos que resultan de lo expuesto.

SEGUNDO - En el motivo segundo, con amparo en el apartado c) del artículo 193 de la LRJS, denuncian las recurrentes la infracción de la jurisprudencia sobre el grupo de empresas a efectos laborales, al no haberla apreciado entre las codemandadas alegando que en este caso concurren todos los elementos exigidos para ello: funcionamiento unitario de las empresas, prestación de servicios sucesiva a favor de las empresas del grupo, creación de empresas aparentes sin sustento real determinantes de una exclusión de responsabilidades laborales, confusión de plantillas, confusión patrimonial y apariencia externa de unidad empresarial.

Alega asimismo que en caso de duda debe prevalecer el principio "in dubio pro operario" Y que se vulnera la sentencia de 29 de noviembre de 2010 (Rec. 387/2009) al no haber apreciado que las empresas iniciaron contrataciones masivas en fecha simultánea o posterior al despido de las actoras ni tampoco que hubiera plazas vacantes en otros centros de trabajo.

Respecto de la jurisprudencia sobre el grupo de empresas a efectos laborales la sentencia del Tribunal Supremo de 23 de octubre de 2012 (RJ 2012/10711), con cita de la anterior sentencia de 3 de noviembre de 2005 (RJ 2006, 1244), declaró que: "Es doctrina jurisprudencial reiterada de esta Sala de lo Social del Tribunal Supremo que el grupo de empresas a efectos laborales no es un concepto de extensión equivalente al grupo de sociedades del Derecho Mercantil. El reconocimiento del grupo de empresas en el ordenamiento laboral, cuyos efectos se manifiestan sobre todo en la comunicación de responsabilidades entre las empresas del grupo, exige la presencia de una serie de factores atinentes a la organización de trabajo; y estos factores, sistematizados en la sentencia de 3 de mayo de 1990 (RJ 1990, 3946) y en otras varias posteriores como la de 29 de mayo de 1995 (RJ 1995, 4455), la de 26 de enero de 1998 (RJ 1998, 1062) y la de 26 de diciembre de 2001 (RJ 2002, 5292), configuran un campo de aplicación normalmente más restringido que el del grupo de sociedades. En concreto, estos factores específicos del grupo de empresas en el ordenamiento laboral consisten en la existencia de un funcionamiento integrado de la organización de trabajo, o en la prestación de trabajo indistinta o común a las empresas del grupo, o en la búsqueda artificiosa de dispersión o elusión de responsabilidades laborales.

En consecuencia, de acuerdo con la propia doctrina jurisprudencial, la mera presencia de administradores o accionistas comunes (sentencias del Tribunal Supremo 21 de diciembre 2000 (RJ 2001, 1870), rec. 4383/1999; 26 de diciembre de 2001 (RJ 2002, 5292, rec. 139/2001), o de una dirección comercial común (sentencia del Tribunal Supremo de 30 de abril de 1999 (RJ 1999, 4660), rec. 4003/1998), o de sociedades participadas entre sí (sentencia del Tribunal Supremo de 20 de enero de 2003 (RJ 2004, 1825), rec. 1524/2002) no es bastante para el reconocimiento del grupo de empresas a efectos laborales. "

Esta doctrina ha sido aún más matizada por la sentencia del Tribunal Supremo de 28 enero 2014 (RJ 2014\1286), que cita las de 20 de marzo de 2013, Rc 81/12 (RJ 2013, 2883), dictada en Sala General y la de 27 de mayo del mismo año (RJ 2013, 7656), en las que se declara que "...2.- En ese relato de componentes adicionales -determinantes de responsabilidad solidaria- pueden hacerse las siguientes precisiones: a) que no ha de considerarse propiamente adicional la apariencia externa de unidad, porque esta es un componente consustancial del grupo, en tanto que no representa más que la manifestación hacia fuera de la unidad de



dirección que es propia de aquél: b) que el funcionamiento unitario de las organizaciones empresariales tiene, una proyección individual (prestación de trabajo indistinta) o colectiva (confusión de plantillas) que determinan una pluralidad empresarial (las diversas empresas que reciben la prestación de servicios) ; c) que la confusión patrimonial no es identificable en la esfera del capital social, sino en la del patrimonio , y tampoco es necesariamente derivable - aunque pueda ser un indicio al efecto- de la mera utilización de infraestructuras comunes; d) que la caja única hace referencia a lo que en doctrina se ha calificado como "promiscuidad en la gestión económica" y que al decir de la jurisprudencia - sentencia del Tribunal Supremo de 28 de marzo de 1983 (RJ 1983, 1207)- alude a la situación de "permeabilidad operativa y contable"; e) que con elemento "creación de empresas aparente" íntimamente unido a la confusión patrimonial y de plantillas- se alude a la utilización fraudulenta de la personalidad jurídica , que es la que consiente la aplicación de la doctrina del "levantamiento del velo"; y f) que la legítima dirección unitaria puede ser objeto de abusivo ejercicio -determinante de solidaridad- cuando se ejerce anormalmente y causa perjuicio a los trabajadores, como en los supuestos de actuaciones en exclusivo beneficio del grupo o de la empresa dominante."

Igualmente la sentencia de 2 junio 2014 (RJ 2014\4360), declara: "a).- 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».

...no determina la consecuencia de que tratamos -consideración de empresa plural a las diversas sociedades del grupo- que una empresa tenga acciones en otra, en tanto que respectivamente se hallan dotadas de personalidad jurídica individual, y ello -excluida la presencia del fraude que llevaría a la conclusión opuesta- aunque esa participación de una de las empresas en la otra llegue a alcanzar porcentajes ciertamente llamativos [como el 99,97% que la correspondía a la empresa dominante en la sentencia del Tribunal Supremo 25 de septiembre de 2.013 -rco 3/13 (RJ 2014, 1204)-; o del 100% de la sentencia del Tribunal Supremo 28 de enero de 2.014 -rco 16/13 -], siempre que -repetimos- no concurre ningún elemento adicional que lleve a mantener la existencia de un grupo de empresas con específica responsabilidad laboral; 4º) lo mismo que si varias empresas lleven a cabo una política de colaboración, porque ello no comporta necesariamente la pérdida de su independencia a efectos jurídico-laborales; 5º) en igual forma que la coincidencia de algunos accionistas en las empresas del grupo carece de eficacia para ser determinante de una condena solidaria, teniendo en cuenta que todas y cada una de las Sociedades tienen personalidad jurídica propia e independiente de la de sus socios; y 6º) que tampoco cabe exigir esa responsabilidad solidaria por el sólo dato de que el Administrador único de una empresa sea representante legal de otra, pues aunque ello comporta dirección unitaria, no determina sino la propia existencia del grupo de empresas, pero no la responsabilidad solidaria de sus componentes."

La aplicación de la doctrina expuesta al caso aquí enjuiciado nos lleva a coincidir con el Magistrado de instancia en negar la existencia de un grupo de empresas a efectos laborales, generador de una responsabilidad solidaria de las empresas del mismo, ya que, de la declaración de hechos probados que contiene la sentencia de instancia, sólo cabe extraer que las demandadas forman parte de un mismo grupo empresarial (ambas utilizan en sus comunicaciones el mismo sello o anagrama de Panamá Jack, y tienen el mismo domicilio social en Elche Parque Empresarial, c/ Arquímedes, Elche (Alicante) y los mismos números de teléfono y fax, según consta a los documentos nº 4 y 5 de la parte actora). Pero, aunque así sea, no consta acreditada la concurrencia de los elementos que harían surgir la responsabilidad solidaria de las empresas del grupo codemandadas, es decir la unidad de caja, la unidad de dirección, la prestación simultánea o sucesiva de trabajo para las empresas del grupo (en el presente caso el pase de las actoras de una a otra demandada se llevó a efecto a través de una subrogación notificada por PANAMÁ JACK, S.A. y CORPORATE MARKETING CONSULTING, S.L., mediante sendas cartas de fechas 15 de marzo de 2012 y 30 de abril de 2012 con efectos de 1 de mayo de 2012, sin que hubiere sido impugnada por ellas), por lo que no consta acreditado ningún rasgo definidor del grupo empresarial fraudulento, y no cabe en consecuencia apreciar la vulneración de la doctrina jurisprudencial invocada respecto de ello.

TERCERO . - Dicho lo anterior hemos de pronunciarnos sobre la denunciada vulneración de la jurisprudencia contenida en la Sentencia del Tribunal Supremo de 29 noviembre 2010 (RJ 2010\8837) en que se declaró la improcedencia de la amortización por no ser una medida razonable la extinción del contrato de arrendamiento del local donde se prestan servicios por transcurso del tiempo pactado y existencia de numerosas vacantes en otros centros, que simultánea o posteriormente pasan a cubrirse con la contratación de nuevos trabajadores. En igual sentido, y más recientemente, la sentencia núm. 915/2016 de 28 octubre (RJ 2016\5724) referida a un supuesto de despido objetivo por causas económicas en el que, pese a acreditarse igualmente la situación económica negativa, se acredita que la empresa había efectuado nuevas contrataciones *declaró*



que " A lo largo de diferentes decisiones que arrancan de la STS/4ª 27 enero 2014 (rec. 100/2013) -aunque referida a modificación colectiva de condiciones de trabajo-, esta Sala IV del Tribunal Supremo ha sostenido que, tras la reforma laboral de 2012, iniciada con el RD-L 3/2012, a los Tribunales corresponde emitir un juicio no sólo sobre la existencia y legalidad de la causa alegada, sino también acerca de la razonable adecuación entre la causa acreditativa y la acordada. En concreto, hemos declarado que " ... la alusión legal a conceptos macroeconómicos [competitividad; productividad] o de simple gestión empresarial [organización técnica o del trabajo], y la supresión de las referencias valorativas existentes hasta la reforma [«prevenir»; y «mejorar»], no solamente inducen a pensar que el legislador orientó su reforma a potenciar la libertad de empresa y el «ius variandi» empresarial, en términos tales que dejan sin efecto nuestra jurisprudencia en torno a la restringidísima aplicación de la cláusula «rebus sic stantibus» en materia de obligaciones colectivas [SSTS 19/03/01 (RJ 2001, 4104) -rcud 1573/00 -; 24/09/12 (RJ 2012, 9989) -rco 127/11 -; 12/11/12 (RJ 2013, 169) -rco 84/11 -; y 12/03/13 (RJ 2013, 5338) -rco 30/12 -], sino que la novedosa redacción legal incluso pudiera llevar a entender -equivocadamente, a nuestro juicio- la eliminación de los criterios de razonabilidad y proporcionalidad judicialmente exigibles hasta la reforma, de manera que en la actual redacción de la norma el control judicial se encontraría limitado a verificar que las «razones» -y las modificaciones- guarden relación con la «competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa .

Pero contrariamente a esta última posibilidad entendemos, que aunque a la Sala no le correspondan juicios de «oportunidad» que indudablemente pertenecen ahora -lo mismo que antes de la reforma- a la gestión empresarial, sin embargo la remisión que el precepto legal hace a las acciones judiciales y la obligada tutela que ello comporta [art. 24.1 CE], determinan que el acceso a la jurisdicción no pueda sino entenderse en el sentido de que a los órganos jurisdiccionales les compete no sólo emitir un juicio de legalidad en torno a la existencia de la causa alegada, sino también de razonable adecuación entre la causa acreditada y la modificación acordada; aparte, por supuesto, de que el Tribunal pueda apreciar -si concurriese- la posible vulneración de derechos fundamentales.

Razonabilidad que no ha de entenderse en el sentido de exigir que la medida adoptada sea la óptima para conseguir el objetivo perseguido con ella [lo que es privativo de la dirección empresarial, como ya hemos dicho], sino en el de que también se adecue idóneamente al mismo [juicio de idoneidad] ...

La cuestión radica entonces (...), en determinar si la medida en concreto acordada por la empresa se justifica también en términos del juicio de razonable idoneidad que a este Tribunal corresponde, y que por lo mismo ha de rechazar -por contraria a Derecho- la modificación que no ofrezca adecuada racionalidad, tanto por inadecuación a los fines -legales- que se pretenden conseguir, cuanto por inalcanzable (...), o por patente desproporción entre el objetivo que se persigue y los sacrificios que para los trabajadores comporta.

La cuestión no ofrece una clara salida, por cuanto que -como más arriba se ha indicado- no corresponde a los Tribunales fijar la medida «idónea» de la modificación ni censurar su «oportunidad» en términos de gestión empresarial, pero tampoco podemos hacer dejación de nuestro obligado deber de enjuiciar la racional «adecuación» ...".

3.-En suma, nuestra doctrina considera que corresponde al órgano jurisdiccional comprobar si las causas, además de reales, tienen entidad suficiente como para justificar la decisión extintiva y, además, si la medida es plausible o razonable en términos de gestión empresarial, es decir, si se ajusta o no al " standard " de un buen comerciante al igual que ya se venía sosteniendo antes de la reforma del año 2012. Por consiguiente, compete a los órganos jurisdiccionales no sólo emitir un juicio de legalidad en torno a la existencia de la causa alegada, sino también de razonable adecuación entre la causa acreditada y la medida acordada.

4. En esa línea, como pusimos de relieve en la STS/4ª de 21 mayo 2014 (rec. 249/2013) (RJ 2014, 4214) , invocadas por la parte empresarial causas organizativas, la incorporación por parte de la empresa de nuevos trabajadores difícilmente permitía justificar la necesidad de amortizar puestos de trabajo. Por ello, aun cuando no es dudoso aceptar la necesidad de una reorganización de los recursos humanos de la empresa, lo cierto es, que a falta de mayores precisiones que permitieran analizar la excepcionalidad de las mismas, las nuevas contrataciones resultan contradictorias con el despido y hace incoherente la alegada necesidad de extinción de contratos de trabajo."

En el presente caso, del relato de hechos probados de la sentencia de instancia, teniendo en cuenta la expresa remisión que en el mismo se hace al informe de Vida Laboral de la demandada CORPORATE MARKETING CONSULTING, S.L., resulta acreditado que la referida empleadora de las actoras, tanto antes de los despidos [notificados por correo certificado de 14-02-2014 con efectos del día 28-02-2014 en que tuvieron lugar] en concreto, el día 28-01-2014 (cuando era conocedora de la próxima finalización del contrato de arrendamiento por ella aducida como causa de la terminación de los contratos) y el día 25-02-2014, es decir, tres días antes de la fecha en que tuvo efectos la extinción de sus contratos de trabajo notificada por ella a las actoras por



esa causa, llevó a cabo sendas contrataciones en sus centros de trabajo de Barcelona (folio 290, contrato eventual a tiempo parcial, código 402 que finalizó el 27-10-2014 suscribiendo al siguiente día las mismas parte un contrato indefinido, código 189) y de La Coruña (folio 293) y después de los ceses, efectuó diversas contrataciones, siendo las más próximas en el tiempo las realizadas en el centro de Barcelona en fecha 1-03-2014 (código contrato 502, folio 290) y en fecha 20-03-2014 (código contrato 200, folio 291), y en el centro de trabajo de La Coruña, el 31-03-2014 y el 21-05-2014 (código contrato 502, folio 293), deduciéndose de ello la falta de razonabilidad de la medida extintiva acordada por la empleadora que determina que los despidos de las actoras deban ser calificados como improcedentes y surtir los efectos que para dicho supuesto se establecen en el artículo 53.5 y 56 del ET, de los que habrá de responder la empresa empleadora, CORPORATE MARKETING CONSULTING, S.L., debiendo por tanto estimarse en parte el recurso de suplicación para estimar parcialmente la demanda en tal sentido, y rechazarse en cuanto al resto, absolviendo a la empresa codemandada PANAMÁ JACK, S.A. de los pedimentos de la demanda.

FALLAMOS

Estimamos en parte el recurso de suplicación interpuesto por Justa y Victoria contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número 10 de los de Sevilla en fecha 2 de agosto de 2016, en virtud de demanda por ellas presentada contra las empresas PANAMA JACK S.A. y CORPORATE MARKETING CONSULTING S.L., sobre Despido.

Declaramos improcedente la extinción de los contratos de trabajo de las actoras por causas objetivas productivas y organizativas acordada por la empresa empleadora, CORPORATE MARKETING CONSULTING S.L., con efectos de 28 de febrero de 2014, condenando a la referida demandada a optar en el plazo de 5 días desde la notificación de esta sentencia, mediante escrito o por comparecencia ante esta Sala, entre la readmisión de las trabajadoras, en las mismas condiciones que regían antes de producirse el despido, o la extinción de sus contrato con efectos de 28 de febrero de 2014, con el abono de una indemnización ascendente a 15.994,55 € para Justa y de 19.221,64€ para Victoria, de las que habrán de deducirse en el caso de que optare por la indemnización las de 7.531,23 € y 9.049,95 € que les fueron ya abonadas por la empleadora en concepto de indemnización legal por la extinción de sus contratos, y a que, en el caso de que optare por la readmisión, les abone los salarios de tramitación, a razón de 44,74 € diarios para Justa y 45,63 € diarios para Victoria, desde la fecha del despido hasta la notificación de esta sentencia que declara la improcedencia del mismo o hasta que hubiera encontrado otro empleo, si tal colocación fuera anterior a dicha sentencia y se probase por el empresario lo percibido para su descuento de los salarios de tramitación, viniendo en este caso las trabajadoras obligadas a reintegrarle las indemnizaciones percibidas. Todo ello entendido sin perjuicio de lo establecido en el artículo 57 del Estatuto de los Trabajadores y del derecho de la empresa condenada a reclamar -en otro pleito dirigido contra el Estado, con citación de las demandantes- los salarios de tramitación que pague a estas y excedan de noventa días hábiles desde la fecha en que se presentó la demanda, hasta la fecha en que se notifique esta sentencia.

Y desestimamos el recurso en cuanto al resto, absolviendo a la empresa codemandada PANAMÁ JACK, S.A. de los pedimentos de la demanda.

Notifíquese esta sentencia a las partes y al Excmo. Sr. Fiscal de este Tribunal, advirtiéndose que, contra ella, cabe recurso de Casación para la Unificación de Doctrina, que podrá ser preparado dentro de los DIEZ DÍAS hábiles siguientes a la notificación de la misma, mediante escrito dirigido a esta Sala, firmado por abogado -caso de no constar previamente, el abogado firmante deberá acreditar la representación de la parte-, con tantas copias como partes recurridas, expresando el propósito de la parte de formalizar el recurso; y en el mismo deberá designarse un domicilio en la sede de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo a efectos de notificaciones, con todos los datos necesarios para su práctica y con los efectos del apartado 2 del artículo 53 LRJS.

En tal escrito de preparación del recurso deberá constar: a) exposición de "cada uno de los extremos del núcleo de la contradicción, determinando el sentido y alcance de la divergencia existente entre las resoluciones comparadas, en atención a la identidad de la situación, a la igualdad sustancial de hechos, fundamentos y pretensiones y a la diferencia de pronunciamientos"; b) "referencia detallada y precisa a los datos identificativos de la sentencia o sentencias que la parte pretenda utilizar para fundamentar cada uno de los puntos de contradicción"; c) que las "sentencias invocadas como doctrina de contradicción deberán haber ganado firmeza a la fecha de finalización del plazo de interposición del recurso", advirtiéndose, respecto a las sentencias invocadas, que "Las sentencias que no hayan sido objeto de expresa mención en el escrito de preparación no podrán ser posteriormente invocadas en el escrito de interposición".



Se advierte a la parte recurrente que no goce del beneficio de justicia gratuita o de la exención de la obligación de constituir depósitos que, si recurre, deberá presentar ante esta Secretaría resguardo acreditativo de haber efectuado el depósito de 600 €, en la cuenta corriente de Depósitos y Consignaciones, núm. 4.052-0000-66-3261-16, abierta a favor de esta Sala en el Banco de Santander especificando en el campo concepto del documento resguardo de ingreso que se trata de un "Recurso".

Devuélvanse los autos al Juzgado de lo Social de procedencia con certificación de la misma, diligencia de su firmeza y, en su caso, certificación o testimonio de la posterior resolución que recaiga, dejándose otra certificación en el rollo a archivar por esta Sala.

Únase el original de esta sentencia al libro de su razón y una certificación de la misma al presente rollo, que se archivará en esta Sala.

Así por esta nuestra sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

PUBLICACION.- Sevilla a cinco de Octubre de dos mil diecisiete.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ