



Roj: **STSJ AND 12140/2017** - ECLI: **ES:TSJAND:2017:12140**

Id Cendoj: **41091340012017103719**

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

Sede: **Sevilla**

Sección: **1**

Fecha: **21/12/2017**

Nº de Recurso: **719/2017**

Nº de Resolución: **3869/2017**

Procedimiento: **Social**

Ponente: **MARIA ELENA DIAZ ALONSO**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Recurso nº 719/17 (A) Sentencia nº 3869/17

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCÍA

SALA DE LO SOCIAL

SEVILLA

DOÑA MARIA ELENA DIAZ ALONSO.

DOÑA MARIA GRACIA MARTINEZ CAMARASA

DON JOSE JOAQUIN PEREZ BENEYTO ABAD

En Sevilla, a 21 de diciembre de dos mil diecisiete.

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

EN NOMBRE DEL REY, ha dictado la siguiente

**SENTENCIA NÚMERO 3869/2017**

En el recurso de suplicación interpuesto por D. Juan Ramón , contra la sentencia del Juzgado de lo Social nº 2 de Huelva, en sus autos núm.1125/14, ha sido Ponente la lltma. Srª. Magistrada Doña MARIA ELENA DIAZ ALONSO.

**ANTECEDENTES DE HECHO**

PRIMERO.- Según consta en autos, se presentó demanda por D. Juan Ramón contra Limpiezas Marsol, S.L., Servicios Integrales Onubenses S.L. y Fondo de Garantía Salarial, sobre despido, se celebró el juicio y se dictó sentencia el día 7 de octubre de 2015 por el referido Juzgado, con desestimación de la demanda.

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

I.- D. Juan Ramón , mayor de edad, con DNI NUM000 ha venido prestando servicios por cuenta y bajo la dependencia de Limpiezas Marsol SL, como oficial, desde el 02.09.08, salario diario de 49,11 euros, incluida prorrata de pagas y centro de trabajo en Huelva.

El demandante no es ni ha sido representante legal de los trabajadores.

El informe de vida laboral del actor se da por reproducido (folios 40 y ss).

II.- La relación laboral se ha regido por el convenio colectivo de limpieza de edificios y locales de la provincia de Huelva que damos por reproducido.

III.- Limpiezas Marsol SL, con CIF B21187372, se constituyó el 26.10.1933, teniendo como domicilio social el ubicado en Calle Joaquín Tourina nº 22 de Huelva. Tiene por objeto social la limpieza y conservación de



edificios y locales, pulimentado y abrillantado de pavimentos, limpieza de moquetas y fachadas, desinfección, desinsectación, desratización y desratonización.

IV.- Durante la mañana del 22.10.14, dentro de la jornada laboral, dos empleados de Limpiezas Marsol SL fueron a hacer uso de los camiones de la mercantil demandada modelo IVECO, matrículas ....XHV y ....QQK sin que ninguno de ellos pudieran arrancar.

Se personó un mecánico de IVECO en las instalaciones de la empresa constatando que la supuesta avería había sido causada por la contaminación del gasoil del depósito de combustible, presumiblemente por lejía, dado el fuerte olor que desprendía los depósitos al citado líquido y al hallar una garrafa vacía cerca de los camiones.

La reparación de dichas averías fue costeada por la empresa demandada por importe de 325,25 euros para el camión con placa de matrícula ....XHV y de 3.683,07 euros en el otro camión afectado, según facturas a los folios 32 y ss que damos por reproducidas.

V.- Al día siguiente, el 23.10.14, el Jefe de Recursos Humanos D. Bruno se dirigió al actor a fin de recabar información sobre lo acontecido el día anterior, encontrándolo en el hall de entrada, lugar en el que el demandante a grandes voces y muy alterado profirió al Sr. Bruno expresiones como:

"¡ Perros que sois todos unos perros!

¡Como te coja por Huelva te vas a enterar!

¡Aquí no te voy a hacer nada, pero ten cuidado como te vea por la calle!"

El destinatario de las expresiones referidas, que en ningún momento respondió a ellas, se mantuvo pasivo, asustado y preocupado.

La escena fue presenciada por D. Edmundo ( Jefe de Explotación de Limpiezas Marsol SL) y por otros tres empleados más, que acudieron al lugar del incidente alertados por las voces del actor desde sus respectivos puestos de trabajo.

VI.- El 27.10.14 la empresa trasladó al actor carta a los folios 7 y 8 (por reproducidos) en la que se decía lo que sigue:

"Muy señor nuestro:

Por medio de la presente y con fundamento en su actitud de incumplimiento de sus obligaciones respecto de esta empresa y al personal que la conforma, nos vemos en la obligación de comunicarles que, desde la fecha del presente escrito, debe entender rescindida la relación laboral que nos unía desde el pasado 01.05.09 y ello al amparo de lo establecido en el art. 54.2 c y d ET que consideran incumplimientos graves y culpables del trabajador << la trasgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo>> y <<las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que conviven con ellos>> así como el art 11.2 d) y g) del Acuerdo marco estatal del sector de limpieza de edificios y locales que califican como faltas muy graves: << Hacer desaparecer, inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en los materiales herramientas, útiles, vehículos, instalaciones, o incluso documentos de la empresa>>y << Los malos tratos de palabra u obra a los superiores compañeros/as o subordinados / as así como el abuso de autoridad>>.

La toma de la drástica decisión tiene como causa los hechos sucedidos los pasados miércoles y jueves 22 y 23 de octubre de 2014 y que pasamos a relatarle a continuación.

Como conoce usted perfectamente el jueves 23 a las 8 horas al ir sus compañeros conductores a arrancar los vehículos (camiones) propiedad de la empresa con matrícula ....XHV y ....QQK para iniciar la jornada, éstos no arrancaban, siendo necesario llamar al servicio técnico para su revisión pues el día anterior funcionaron con total normalidad durante toda la jornada.

Pues bien, personado el mecánico de IVECO nos indica que la avería es producida por GASOIL CONTAMINADO en el depósito de combustible, posiblemente por lejía, por el fuerte olor que se desprendía a este líquido en el propio depósito y a la existencia de una garrafa casi vacía encontrada al lado de la puerta del almacén justo al lado de donde estaban estacionados los camiones.

Comunicados estos gravísimos hechos a nuestro jefe de explotación, D. Edmundo , ya que dada la explicación de la avería dada por los mecánicos lo único posible es que una persona con acceso tanto a las instalaciones como a los materiales y a los camiones hubiese de forma claramente voluntaria y no accidental, pues no hay explicación lógica alguna que justifique la existencia de lejía en los depósitos de combustible de dos camiones, éste nos informe que usted es el único trabajador que se encontraba en las instalaciones de Marsol destinadas



al estacionamiento de dichos camiones el miércoles 22 en horario de tarde, esto es, a partir de las 15 horas, hora en la que los camiones fueron estacionados por los conductores sin que volvieran a intentar moverlos de allí hasta el jueves a las 8 horas, cuando ya no arrancaban.

Puesto en contacto con Vd. el Jefe de Recursos Humanos de la empresa, D. Bruno , una vez personado Vd en las oficinas de la empresa el jueves 23 a fin de pedirle explicaciones relativas a los referidos hechos, Vd lejos de negar su autoría o dar explicaciones algunas, se limitó a proferirle insultos y amenazas ("perros, que sois todos unos perros, como te coja por Huelva te vas a enterar, aquí no te voy a hacer nada pero ten cuidado como te vea por la calle..."). Manteniendo en todo momento una actitud violenta y retadora pero sin dar explicación alguna relativa a los gravísimos hechos que se le estaban imputando y que los consideramos más grave sin negarlos en ningún momento.

Como antecedentes de todo esto, hemos de referirle que es conocida por Vd la situación que, de un tiempo a esta parte viene dándose en su relación con la empresa, situaciones en las que sus respuestas y modos beligerantes respecto de sus superiores han dado lugar a varias amonestaciones verbales y sabido es por Vd que durante este mes de octubre se ha negado a justificar los gastos que para compra de materiales y productos le adelanta la empresa en efectivo, lo que ha dado lugar a que desde Administración se le advirtiese de que, de no proceder a su justificación, habría de descontársele de su nómina el importe sin justificar...

La existencia de este conflicto, el hecho de que Vd fuese el único trabajador con acceso a las instalaciones en las horas en que se produjeron los hechos y su actitud una vez se le imputaron la comisión de los mismo pues no ha negado en ningún momento su autoría nos hace tener la certeza de que es Vd quien ha boicoteado, echando lejía en los depósitos de combustible, los camiones propiedad de esta empresa identificados en este escrito, lo que constituye una falta muy grave merecedora de la sanción de despido que le notifica máxime unida a los insultos y amenazas que profirió a su compañero al día siguiente de los hechos.

Por lo anterior, y considerando los hechos sucedidos como de suma gravedad y, por tanto, como un incumplimiento muy grave y culpable por su parte a fin de evitar que aumenten aún más los gravísimos perjuicios que su actitud nos esta provocando, es por lo que nos vemos obligados a tomar la determinación de despedirle con los efectos indicados, conforme a lo dispuesto en el mencionado art 54 ET y art 11 Acuerdo Marco, sin que la toma de la presente decisión sea óbice para ejercitar frente a Vd y en nombre de la empresa o del propio trabajador ofendido las acciones judiciales pertinentes encaminadas a exigirle la responsabilidad que pudiera derivarse de su actuación.

Atentamente..."

VII.- El 12.11.14 el representante legal de la empresa Limpiezas Marsol SL formuló denuncia ante las dependencias de la Guardia Civil instruyéndose atestado nº NUM001 a los folios 50 y ss, que fue remitido al Juzgado de Instrucción correspondiente y turnado al nº 5 de los de Huelva que incoó diligencias previas penales nº 3789/14 ( folios 4 9 y ss, por reproducidos) que han concluido mediante auto de fecha 06.07.15 de sobreseimiento provisional y archivo de las actuaciones.

VIII.- El 31.10.14 interpuso papeleta de conciliación ante el CMAC celebrándose el 18.11.14el acto sin avenencia.

IX.- La demanda que encabeza estas actuaciones se presentó día 19.11.14.

TERCERO.- Contra dicha sentencia se interpuso recurso de suplicación por D. Juan Ramón , que no fue impugnado de contrario.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- El presente recurso de suplicación lo interpone el actor, al amparo del artículo 193 b ) y c) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social , contra la sentencia de instancia que declaró procedente el despido disciplinario acordado por la empresa "Limpiezas Marsol S.L." el día 27 de octubre de 2.014, por haber proferido insultos y amenazas al jefe de recursos humanos de la empresa.

El recurso va dirigido a que se declare la existencia de un **grupo** de empresas entre "Limpiezas Marsol S.L." y "Servicios Integrales Onubenses S.L.", empresa que ha sido absuelta en la sentencia de instancia por estimación de la excepción de falta de legitimación pasiva, y que se califique el despido como improcedente.

Para ello solicita una primera revisión fáctica, por la vía del apartado b) del artículo 193 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social , referida al hecho probado 1º de la sentencia, para que se incluya un nuevo párrafo en el que se declare que el actor prestó servicios para "Servicios Integrales Onubenses S.L.", habiendo suscritos varios contratos de trabajo de carácter temporal todo ello sin solución de continuidad y en fraude de ley siendo



el último de ellos indefinido", revisión que no podemos aceptar ya que se justifica en documentos como la carta de despido, acuses de recibo de la citación para juicio, informe de vida laboral del actor y poder general para pleitos, de los que no podemos extraer sin necesidad de conjeturas que las empresas "Servicios Integrales Onubenses S.L." y "Limpiezas Marsol S.L." constituyen un **grupo** de empresas.

Por otra parte pretende incorporar al relato fáctico expresiones predeterminantes del sentido del fallo, como el carácter fraudulento de los contratos, lo que es inadmisibles en el recurso de suplicación por su naturaleza extraordinaria, olvidando la reiterada doctrina jurisprudencial que declara que "los documentos sobre los que el recurrente se apoye para justificar la pretendida revisión de hechos declarados probados deben tener una eficacia radicalmente excluyente, contundente e incuestionable, de tal forma que el error denunciado emane por sí mismo de los elementos probatorios invocados, de forma clara directa y patente, y en todo caso sin necesidad de argumentos, deducciones, conjeturas o interpretaciones valorativas" ( sentencias del Tribunal Supremo de 22 de mayo de 2.006 - rco 79/05 -; y 20 de junio de 2.006 -rco 189/04 ).

La siguiente revisión va referida al hecho probado 2º para que se declare que "Limpiezas Marsol S.L." "Tiene como socio y administrador único a D. Lucas " y se aporten datos sobre "Servicios Integrales Onubenses S.L.", revisión que no podemos aceptar ya que no se justifica en documento alguno.

En relación con el hecho probado IV de la sentencia se pretende que se modifique la fecha en la que se conoce la avería en los camiones que fue el "23.10.14 " y no el "22.10.14 ", como figura en la sentencia, revisión que debe prosperar por encontrarnos ante un simple error material aunque sea intrascendente para modificar el sentido del fallo.

Seguidamente pretende que se cuantifique la reparación del camión matrícula ....-QJK , aunque en realidad es el ....-XHV , en "281,99 €", revisión que es innecesario aceptar por su intrascendencia para modificar el sentido del fallo, ya que la Magistrada no consideró probado la intervención del actor en la avería del camión, considerando procedente el despido únicamente por la comisión de insultos y amenazas al jefe de recursos humanos de la empresa.

También debemos rechazar la revisión pretendida del hecho probado V, en el que figuran los insultos y amenazas proferidos por el trabajador, para que se declare: "Que al día siguiente, el 23.10.14, al tener claras sospechas de que Juan Ramón había sido el autor de los hechos, una vez personado en las oficinas de la empresa fue preguntado sobre lo acontecido el día anterior, sin quedar acreditado que éste profiriera insultos y amenazas a sus jefes", revisión que no podemos admitir ya que además de pretender incorporar al relato fáctico un hecho negativo lo que es inadmisibles en el recurso de suplicación por su naturaleza extraordinaria, se justifica en la prueba testifical que es un medio probatorio que carece de efectos revisores, prueba testifical que no pierde tal naturaleza por el hecho de que figure en documentos escritos, como son denuncias, o declaraciones de testigos ante otros Juzgados.

La doctrina del Tribunal Supremo referente a la revisión de hechos articulada al amparo del artículo 191 b) de la derogada Ley de Procedimiento Laboral , es plenamente aplicable al artículo 193 b) de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social , por no haber variado la redacción de este motivo de suplicación, y exige que el recurso de suplicación por su naturaleza extraordinaria, cumpla los siguientes requisitos: "1º) fijar qué hecho o hechos han de adicionarse, rectificarse o suprimirse; 2º) citar concretamente la prueba documental o pericial que, por sí sola, demuestre la equivocación del Juzgador, de una manera manifiesta, evidente y clara, sin necesidad de cualquier otra argumentación o conjetura; 3ª) precisar los términos en que deben quedar redactados los hechos probados y su influencia en la variación del signo del pronunciamiento "( sentencia del Tribunal Supremo de 25 de marzo de 1.998 ); por ello es requisito necesario para que una revisión fáctica prospere que se citen pormenorizadamente los documentos o pericias de los que se deduce la equivocación del juzgador, pues para apreciar una defectuosa valoración de la prueba, ésta debe ponerse de manifiesto a través de las pruebas documentales aportadas o de las periciales practicadas en el acto del juicio de una manera evidente, directa y patente sin necesidad de acudir a conjeturas, suposiciones o argumentaciones más o menos lógicas"

En el mismo sentido el artículo 196.3 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social establece como requisito necesario para la validez del escrito interponiendo el recurso de suplicación que se señalen "de manera suficiente para que sean identificados, el concreto documento o pericia en que se base cada motivo de revisión de los hechos probados que se aduzca e indicando la formulación alternativa que pretende", documentos entre los que no se incluye el acta del juicio, por no tener la condición de prueba documental sino la de instrumento de formalización de las manifestaciones y pruebas realizadas en el acto del juicio que se realizan verbalmente, al estar regido el procedimiento laboral por los principios de inmediación y oralidad conforme al artículo 74.1 de la ley procesal laboral , en este sentido se pronuncia la sentencia del Tribunal Supremo 13 marzo 2003 (RJ 2003\5157) "Ello es así porque las actas del juicio tienen por objeto dejar constancia histórica de las diversas



alegaciones y pruebas practicadas en el proceso, pero no se proponen directamente plasmar o materializar declaraciones de voluntad o conocimiento en un soporte adecuado para la expresión del pensamiento."

Por lo expuesto las pruebas testificales y los interrogatorios de las partes son pruebas cuya valoración no se puede revisar salvo a través de un prueba documental fehaciente e idónea, pues su práctica va acompañada de unos elementos de convicción que también tienen eficacia probatoria y que permite a la Magistrada tener en cuenta no sólo las declaraciones concretas de los testigos y las partes, sino también cualidades como la credibilidad, claridad, contundencia, vacilación, certidumbre o precisión, aspectos de las declaraciones que no pueden ser valoradas por la Sala por ser el trámite del recurso de suplicación esencialmente escrito, situación que no ha variado porque actualmente las actas de juicio se documenten en un soporte videográfico, ya que no ha existido una modificación legislativa que atribuya a la prueba testifical efectos revisores, manteniéndose esta limitación en los medios probatorios que puedan justificar una revisión en el actual artículo 193 b) y 196.3 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social .

Por lo expuesto, debemos denegar la revisión solicitada y dejar inalterado el relato fáctico de la sentencia.

SEGUNDO. Por la vía del apartado c) del artículo 193 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social se formula el siguiente motivo de recurso, sin mencionar ningún precepto como infringido, oponiéndose a la estimación en la sentencia de la excepción de falta de legitimación pasiva de la empresa "Servicios Integrales Onubenses S.L.", pretendiendo que se declare la existencia de un **grupo** de empresas, alegando la vulneración de la doctrina contenida en las sentencias del Tribunal Supremo de 6 de mayo de 1.981 , 4 de marzo de 1.985 , 8 de octubre de 1.987 , 7 de diciembre de 1.987 , 19 de noviembre de 1.990 y 30 de junio de 1.993 .

La doctrina actual del Tribunal Supremo, en orden al concepto de **grupo** de empresas patológico, responsable solidario ante el trabajador de los efectos económicos de las decisiones indebidas de una de las empresas del **grupo**, se contiene, entre otras, en las sentencias del Tribunal Supremo 27 de mayo de 2.013 (RJ 2013\7656) , 24 de septiembre de 2.013 ( RJ 2013, 8320), 19 diciembre 2013 (RJ 2013\8360) ; y la de 28 de enero de 2.014 (RJ 2014, 1286) dictada en Sala General, en las que se declara que "son criterios constantes de la Sala los que a continuación se indican:

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 persona jurídicas independientes que son» [ Sentencias del Tribunal Supremo de 30 de enero de 1.990 (RJ 1990 , 233); 9 de mayo de 1.990 (RJ 1990 , 3983) ;... 10 de junio de 2.008 (RJ 2008, 4446) -rco 139/05 -; 25 de junio de 2.009 (RJ 2009, 3263) -rco 57/08 -; y 23 de octubre de 2.012 (RJ 2012, 10711) -rcud 351/12 -.

b).- Que la dirección unitaria de varias entidades empresariales no es suficiente para extender a todas ellas la responsabilidad, pues tal dato tan sólo será determinante de la existencia del **grupo** empresarial, no de la responsabilidad común por obligaciones de una de ellas (aparte de otras ya citadas, sentencias del Tribunal Supremo de 26 de enero de 1.998 (RJ 1998, 1062) -rec. 2365/1997 -;... 26 de septiembre de 2.001 (RJ 2002, 1270) -rec. 558/2001 - , 20 de enero de 2.003 (RJ 2004, 1825) -rec. 1524/2002 -; 3 de noviembre de 2.005 -rcud 3400/04 -; y 21 de julio de 2.010 (RJ 2010, 7280).

c).- Que tampoco determina esa responsabilidad solidaria la existencia de una dirección comercial común, porque ni el control a través de órganos comunes, ni la unidad de dirección de las sociedades de **grupos** son factores suficientes para afirmar la existencia de una «unidad empresarial» ( Sentencias del Tribunal Supremo de 30 de abril de 1.999 (RJ 1999, 4660) -rcud 4003/98 ; 27 de noviembre de 2.000 -rco 2013/00- (RJ 2000 , 10407); 4 de abril de 2.002 (RJ 2002, 6469) - rcud 3045/01 -; 3 de noviembre de 2.005 -rcud 3400/04 -; y 23 de octubre de 2.012 -rcud 351/12 -); como el que una empresa tenga acciones en otra o que varias empresas lleven a cabo una política de colaboración no comporta necesariamente la pérdida de su independencia a efectos jurídico- laborales ( Sentencias del Tribunal Supremo de 3 de mayo de 1.990 (RJ 1990 , 3946); 29 de octubre de 1.997 (RJ 1997, 7684) -rec. 472/1997 -; 3 de noviembre de 2.006 (RJ 2006, 1244) - rcud 3400/04 -; y 23 de octubre de 2.012 (RJ 2012, 10711) -rcud 351/12 -); como 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 ( Sentencias del Tribunal Supremo de 21 de diciembre de 2.000 (RJ 2001, 1870) -rec. 4383/1999 -; 20 de enero de 2.003 -rec. 1524/2002 -; y 3 de noviembre 2.005 -rcud 3400/04 -); y tampoco cabe exigir esa responsabilidad solidaria por el sólo dato de que el Administrador único de una empresa sea representante legal de otra, pues «pues la mera coincidencia de un administrador en ambas, aunque comportara una dirección unitaria, no determinaría sino la existencia de un **grupo** de empresas y no





la responsabilidad solidaria de aquéllas» ( sentencia del Tribunal Supremo de 26 de diciembre de 2.001 (RJ 2002, 5292) -rec. 139/2001 -).

NOVENO.- 1.- Como se recuerda en muchas de las sentencias ya referidas [así, entre otras, la Sentencias del Tribunal Supremo de 26 de enero de 1.998 (RJ 1998, 1062) -rcud 2365/97 -; 4 de abril de 2.002 (RJ 2002, 6469) -rec. 3045/0 -; 20 de enero de 2.003 (RJ 2004, 1825) -rec. 1524/02 -; 3 de noviembre de 2.005 (RJ 2006, 1244) -rcud 3400/04 -; 10 de junio de 2.008 -rcu 139/05 (RJ 2008 , 4446) -; 25 de junio de 2.009 (RJ 2009 , 3263); 21 de julio de 2.010 (RJ 2010, 7280 ) - rcud 2845/09 -; y 12 de diciembre de 2.011 -rcu 32/11 (RJ 2012, 1771)-], para lograr aquel efecto de responsabilidad solidaria, hace falta un componente adicional que esta Sala ha residenciado tradicionalmente -nos remitimos a las sentencias previas a la unificación de doctrina que en aquéllas se citan- en la conjunción de alguno de los siguientes elementos: a) Funcionamiento unitario de las organizaciones de trabajo de las empresas del **grupo**; b) Prestación de trabajo común, simultánea o sucesiva, en favor de varias de las empresas del **grupo**; c) Creación de empresas aparentes sin sustento real, con las que se pretende la dispersión o elusión de responsabilidades laborales; y d) Confusión de plantillas, confusión de patrimonios, apariencia externa de unidad empresarial y unidad de dirección.

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 ésta 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 1.983 (RJ 1983, 1207) - alude a la situación de «permeabilidad operativa y contable»; e) que con elemento «creación de empresa 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.

3.- De esta forma, la enumeración de los elementos adicionales que determinan la responsabilidad de las diversas empresa del **grupo** bien pudiera ser la que sigue: 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 consecuencia, no constando que el actor prestara servicios indistintamente para ambas empresas, ni la concurrencia de algún rango definidor de la existencia de un **grupo** empresarial patológico al no haberse practicado prueba alguna al respecto, no podemos sino desestimar este motivo de recurso.

TERCERO.- En el siguiente motivo de recurso se denuncia la infracción del artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores , en relación con el artículo 47 del Convenio colectivo sectorial de limpieza de edificios y locales, publicado en el BOE de 23 de mayo de 2.013.

Se alega en primer lugar que la carta de despido es insuficiente y que no se ha dado traslado a los representantes de los trabajadores, incumplimientos formales que justificarían la declaración de improcedencia del despido.

El artículo 55.1 del Estatuto de los Trabajadores dispone que: "El despido deberá ser notificado por escrito al trabajador, haciendo figurar los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efectos.

Por convenio colectivo podrán establecerse otras exigencias formales para el despido."

El artículo 55.1 del Estatuto de los Trabajadores establece la posibilidad de que el convenio colectivo imponga otros requisitos formales accesorios a la comunicación del despido para la validez del mismo, como son el informe o la audiencia de los representantes unitarios o sindicales de los trabajadores, con la finalidad de que estos representantes actúen en defensa de los intereses del trabajador que les corresponden por las funciones de representación que ejercen en la empresa.



El Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de Huelva, publicado en el BOP de 22 de febrero de 2.013, que era el convenio vigente en la fecha del despido el 27 de octubre de 2.014, no regula el régimen disciplinario del personal afectado por el mismo, por lo que hemos de aplicar el I Convenio sectorial de limpieza de edificios y locales, publicado en el BOE de 23 de mayo de 2.013, en cuyo artículo 49, establece el procedimiento sancionador, disponiendo en el apartado a) que "En las faltas muy graves la empresa dará traslado a los representantes legales de los trabajadores/as de una copia de la carta de sanción entregada al trabajador/a, dentro de los dos días hábiles siguientes al de la comunicación al interesado/a", estableciendo un requisito que no ha sido cumplido por la empresa, sin alegar causa que lo justifique.

En este caso, aunque la información a los representantes de los trabajadores no es previa a la adopción de la sanción de despido disciplinario, sino que se establece una comunicación posterior, la misma es necesaria para que estos representantes puedan asesorar al trabajador sobre las posibilidades de impugnación de la sanción adoptada, siendo un requisito formal necesario para la validez del despido disciplinario.

Por lo expuesto, aunque la carta de despido cumple los requisitos necesarios para su validez al figurar en la carta de despido "los hechos que lo motivan", exigencia ha sido reiteradamente interpretada por el Tribunal Supremo, entre otras, en la sentencia de 12 de marzo de 2.013 (RJ 2013\4140), citando las del Pleno de la Sala de 28 de abril de 1997 (RJ 1997, 3584), en el sentido de que «aunque no se impone una pormenorizada descripción de aquéllos -los incumplimientos que motivan el despido-, sí exige que la comunicación escrita proporcione al trabajador un conocimiento claro, suficiente e inequívoco de los hechos que se le imputan para que, comprendiendo sin dudas racionales el alcance de aquéllos, pueda impugnar la decisión empresarial y preparar los medios de prueba que juzgue convenientes para su defensa»; finalidad que no se cumple "cuando la aludida comunicación sólo contiene imputaciones genéricas e indeterminadas que perturban gravemente aquella defensa y atentan al principio de igualdad de partes al constituir, en definitiva, esa ambigüedad una posición de ventaja de la que puede prevalerse la empresa en su oposición a la demanda del trabajador».

En este caso la carta de despido cumple las exigencias mencionadas, ya que no es necesario identificar en esta comunicación los testigos de que dispone la empresa, siendo indiferente el lugar de la empresa dónde se produjeron los insultos, al ser la conducta imputada los malos tratos de palabra hacia el jefe de recursos humanos, por lo que lo trascendental es la gravedad de los insultos y amenazas dirigidos al mismo y no el espacio físico en el que se produjeron los hechos.

Sin embargo, es lo cierto que no se ha cumplido el otro requisito formal necesario para la validez del despido que es la información a los representantes de los trabajadores sobre la imposición de la sanción al demandante, que no consta que se haya realizado, incumplimiento que justifica la calificación de improcedencia del despido, ya que el incumplimiento de los requisitos formales para comunicar la sanción de despido impide que la Sala entre a conocer sobre las causas que podrían justificar su procedencia, lo que determina la estimación parcial del recurso de suplicación interpuesto, ya que no podemos declarar que exista un **grupo** de empresas entre "Limpiezas Marsol S.L." y "Servicios Integrales Onubenses S.L." y la revocación parcial de la sentencia de instancia declarando la improcedencia del despido.

## FALLAMOS

Que debemos estimar y estimamos parcialmente el recurso de suplicación interpuesto por D. Juan Ramón contra la sentencia dictada el día 7 de octubre de 2.015 por el Juzgado de lo Social nº 2 de Huelva, en el proceso seguido por la demanda interpuesta por D. Juan Ramón contra las empresas "LIMPIEZAS MARSOL S.L." y "SERVICIOS INTEGRALES ONUBENSES S.L." en impugnación de despido y declaramos la improcedencia del despido de D. Juan Ramón el día 27 de octubre de 2.014, condenando a la empresa "LIMPIEZAS MARSOL S.L." a optar en el plazo de 5 días hábiles desde la notificación de esta sentencia, mediante escrito o por comparecencia ante esta Sala, entre extinción del contrato de trabajo de D. Juan Ramón con efectos de la fecha del despido el 27 de octubre de 2.014 abonando una indemnización ascendente a 12.191,56 euros, o la readmisión de D. Juan Ramón en las mismas condiciones que regían antes de producirse el despido con abono de los salarios de tramitación devengados desde la fecha del despido hasta la notificación de esta sentencia, a razón de 49,11 € diarios, 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, todo ello entendido sin perjuicio de lo establecido en el artículo 57 del Estatuto de los Trabajadores y del derecho de la empresa a reclamar -en otro pleito dirigido contra el Estado, con citación del demandante- los salarios de tramitación que pague a éste y excedan de noventa días hábiles desde la fecha en que se presentó la demanda, hasta la fecha en que se notifique esta sentencia a la empresa.

Se ratifica la absolución de la empresa "SERVICIOS INTEGRALES S.L." de todas las pretensiones deducidas en su contra en la instancia.



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 por cualquiera de las partes o el Ministerio Fiscal 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 Ley reguladora de la Jurisdicción Social .

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".

d) Asimismo la parte recurrente que no goce del beneficio de la justicia gratuita o de la exención de la obligación de constituir depósitos si recurre deberá presentar en esta Secretaría resguardo acreditativo del depósito de 600 euros en la cuenta corriente de «Depósitos y Consignaciones» núm. 4.052-0000-35-0719- 17, abierta a favor de esta Sala en el Banco de Santander, especificando en el campo concepto que se trata de un recurso.

e) Se advierte a la parte condenada que si recurre y no tuviese reconocido el beneficio de justicia gratuita o la exención de consignar el importe de la condena, al preparar el recurso deberá presentar en esta Sala resguardo acreditativo de haber consignado la cantidad objeto de la condena, en la cuenta de "Depósitos y Consignaciones" que esta Sala tiene destinada a tal fin en la cuenta corriente de «Depósitos y Consignaciones» núm. 4.052-0000-65-0719-17, abierta a favor de esta Sala en el Banco de Santander, especificando en el campo concepto que se trata de un recurso, tal consignación podrá sustituirla por aval solidario de duración indefinida y pagadero al primer requerimiento emitido por entidad de crédito, en el que deberá constar la responsabilidad solidaria del avalista, quedando el documento presentado registrado y depositado en la oficina judicial, debiendo expedir testimonio el Sr. Secretario de esta Sala para su unión a los autos, que facilitará recibo al presentante.

f) Asimismo se advierte que deberá adjuntar al escrito de interposición del recurso de casación para la unificación de doctrina, el ejemplar para la Administración de Justicia, del modelo 696 aprobado por Orden HAP/2662/2012 de 13 de diciembre, con el ingreso debidamente validado, y en su caso el justificante del pago del mismo, en la cuantía establecida para el orden social, por Ley 10/2012, de 20 de noviembre, por la que se regulan determinadas tasas en el ámbito de la Administración de Justicia y del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses.

Una vez firme la sentencia por el transcurso del plazo sin interponerse el recurso, 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.

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.

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

PUBLICACIÓN.- En Sevilla a 21 de diciembre de 2017