

JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO UNO
CARTAGENA

Sentencia n°
Autos n° 110/13

En CARTAGENA, a VEINTISIETE de JUNIO de DOS MIL TRECE.

S E N T E N C I A

Vistos en juicio oral y público por el Iltmo. Sr. D. CARLOS CONTRERAS DE MIGUEL, Magistrado-Juez del Juzgado de lo Social número Uno de Cartagena, los presentes autos n° 110/13 sobre despido, seguidos a instancia de D. [REDACTED], asistido por el letrado D. [REDACTED], contra las empresas "[REDACTED] S.A.", representada por el letrado D. [REDACTED], y "[REDACTED], S.L.", representada por el graduado social D. [REDACTED], con citación del FONDO DE GARANTÍA SALARIAL, se procede, EN NOMBRE DE S. M. EL REY, a dictar la presente resolución.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO. La parte actora presentó ante este Juzgado la demanda que encabeza las presentes actuaciones y, admitida a trámite, se señaló para la celebración del juicio el día veinticuatro de junio del presente año, el cual tuvo lugar con sujeción a lo establecido en la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, con el resultado que consta en el acta levantada al efecto.

SEGUNDO. En la tramitación de este procedimiento se han observado las formalidades legales pertinentes.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO. El demandante ha prestado servicios para la empresa "[REDACTED], S.A." con una antigüedad de 1-4-95.

SEGUNDO. Entre el 19-8-05 y el 10-1-08 el actor prestó servicios como director de hotel para la empresa "[REDACTED], S.L.", empresa que había suscrito un contrato de gestión con la anterior.

TERCERO. En fecha 14-1-08 el demandante comenzó a prestar servicios para la empresa "[REDACTED], S.L.", con categoría profesional de director de hotel y salario mensual de 3.262 euros, incluida la prorrata de pagas extraordinarias.

CUARTO. La empresa "[REDACTED], S.L." celebró el 19-12-07 con "[REDACTED], S.A." un "contrato de gestión o management" para la dirección técnica y comercialización del "Hotel 525" sito en Los Alcázares. Dicho contrato ha sido aportado por las partes y su contenido se da aquí por reproducido.

QUINTO. El demandante fue nombrado director del hotel a propuesta de "[REDACTED], S.A.", con el consentimiento de "[REDACTED], S.L.".

SEXTO. El actor suscribió contrato de trabajo con "[REDACTED] S.L.", prestaba servicios en su centro de trabajo y percibía de ella su salario.

SÉPTIMO. La actividad del demandante como director del hotel estaba sujeta a la supervisión de "[REDACTED], S.A.", a la que tenía que remitir informes de forma periódica.

OCTAVO. En fecha 30-11-12 la empresa "[REDACTED], S.L." comunicó al actor que el 31-12-12 finalizaría el contrato suscrito con "[REDACTED], S.A.", y que ese sería su último día de trabajo como director del hotel.

NOVENO. El 15-12-12 la empresa "[REDACTED], S.L." notificó al actor su despido por causas objetivas mediante comunicación escrita que obra en autos y cuyo contenido se da íntegramente por reproducido.

DÉCIMO. El demandante no ostentaba en la fecha del despido ni durante el año anterior al mismo cargo alguno de representación sindical o legal de los trabajadores.

UNDÉCIMO. El demandante presentó papeleta de conciliación ante el S.M.A.C. el 28-1-13. La conciliación se tuvo por intentada sin efecto el 12-2-13. La demanda se presentó el 14-2-13.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO. Los anteriores hechos probados han sido obtenidos en virtud de la convicción del Juzgador, obtenida tras el estudio y valoración de los medios de prueba practicados en el proceso, y concretamente de la prueba documental aportada, interrogatorio de partes y testifical practicada en el acto del juicio.

SEGUNDO. En el presente proceso el demandante solicita se declare la improcedencia de su despido por la empresa " [REDACTED] S.L." y pretende además se declare la responsabilidad solidaria de " [REDACTED], S.A." por entender que el trabajador ha mantenido relación laboral con ambas empresas.

Con carácter previo, hay que pronunciarse sobre la excepción de caducidad de la acción planteada en el acto del juicio por la representación de " [REDACTED], S.A.", excepción que será desestimada porque por las fechas reflejadas en el hecho probado undécimo puede comprobarse que no llegó a transcurrir el plazo de caducidad de veinte días fijado en el artículo 59.3 del Estatuto de los Trabajadores.

TERCERO. Pasando al examen del despido, hay que comenzar por la empresa " [REDACTED], S.L.", que es quien lo llevó a cabo. Dicha empresa planteó en el juicio la excepción de falta de legitimación pasiva, alegando que no existió relación laboral con el demandante, cuya verdadera empresaria era " [REDACTED], S.A.". Esta alegación resulta incongruente en la medida en que " [REDACTED] S.L." celebró contrato de trabajo con el actor, al que dio de alta en la Tesorería General de la Seguridad Social como trabajador por cuenta ajena, le ha abonado su salario y le ha despedido, con lo que se reconoce la existencia de relación laboral. En definitiva, ha quedado plenamente acreditado (se trata de hechos incontrovertidos) que el trabajador prestó servicios para " [REDACTED], S.L." como director de hotel en su centro de

trabajo, por lo que la existencia de relación laboral entre ambos es incuestionable y la excepción será desestimada.

En cuanto a la calificación del despido, la misma no puede ser otra que la de improcedente, puesto que la empresa no ha acreditado el cumplimiento de los requisitos formales del despido por causas objetivas exigidos por el artículo 53 del Estatuto de los Trabajadores (puesta a disposición del trabajador de la indemnización) ni tampoco la concurrencia de las causas que se exponen en la carta de despido como justificativas del mismo; y es que las causas económicas que se mencionan no han quedado mínimamente concretadas ni acreditadas y la extinción del contrato de gestión celebrado con "[REDACTED], S.A." no justifica la extinción de la relación laboral del actor.

CUARTO. Debe determinarse a continuación si la codemandada "[REDACTED], S.A." puede resultar alcanzada por los pronunciamientos derivados de la calificación de despido improcedente. Esta empresa celebró con "[REDACTED], S.L." un "contrato de gestión o management", en virtud del cual aquélla asumía la dirección técnica, asesoramiento y comercialización del "Hotel 525". En cumplimiento de lo estipulado en el contrato el demandante fue nombrado director del hotel a propuesta de "[REDACTED] S.A.", con el consentimiento de "[REDACTED], S.L.", y en su actividad laboral estaba sujeto a la supervisión de "[REDACTED], S.A.", a la que tenía que remitir informes de forma periódica.

Ciertamente, la relación mantenida por el demandante y "[REDACTED], S.A." es compleja y de difícil calificación jurídica. Entre los años 1.995 y 2.005 existió entre ambos una relación laboral ordinaria, en virtud de la cual el actor prestaba servicios en hoteles gestionados por la citada empresa. Sin embargo, a partir de ese momento la relación cambió, de manera que el demandante pasó a desempeñar cargos de director de hoteles explotados por otras empresas (primero "[REDACTED], S.A." y después "[REDACTED], S.L."), aunque manteniendo una estrecha vinculación con "[REDACTED], S.A.", que era quien le designaba

para el cargo (aunque sujeto a la aprobación de la empresa cliente) y quien controlaba su actividad de director en virtud de los contratos de gestión o "management" celebrados con las referidas empresas. Por tanto, a pesar del mantenimiento de ese vínculo, simultáneo a la relación laboral con "[REDACTED], S.L.", el mismo se enmarca en el contexto del contrato de gestión, por el cual "[REDACTED], S.A." asumió la dirección técnica de la explotación del hotel, pero la relación laboral, en los términos del artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores (prestación de servicios retribuida, dependiente y por cuenta ajena) sólo existió con "[REDACTED], S.L.", con la que celebró contrato de trabajo, en cuyo centro de trabajo prestaba servicios y de la que percibía el salario.

Un supuesto muy similar al presente fue estudiado en la sentencia de este mismo juzgado de 5 de enero de 2.006 (autos nº 692/05), confirmada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Murcia en sentencia de 21 de marzo del mismo año, y se llegó a idéntica conclusión con razonamientos plenamente aplicables y que se reproducen a continuación:

"en nuestro ordenamiento jurídico los contratos de colaboración comercial, así como cualquier otro que responda a fenómenos de colaboración o descentralización productiva, como los de ejecución de obra, arrendamiento de servicios, franquicia, cuenta en participación o similares, no dan lugar a la responsabilidad solidaria de las distintas empresas, salvo en el caso de las contratas (artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores, de la cesión ilegal de mano de obra (artículo 43 del mismo texto legal), o de los grupos de empresas, en los términos establecidos por la jurisprudencia del Tribunal Supremo; fuera de estos casos, los fenómenos de coincidencia en la actividad empresarial, cualquiera que sea el título, no atribuyen cualidad de empleador a todas las empresas coincidentes en el ámbito de que se trate. Al igual que en aquel supuesto, en éste no se aprecia subcontratación de obras y servicios, ni cesión ilegal, ni tampoco concurren los requisitos que vienen exigiendo para apreciar la existencia de un grupo de empresas, pues se trata de dos empresas reales y perfectamente diferenciadas y no de un supuesto de

creación de sociedades aparentes sin sustento real con el fin de eludir o dificultar la asunción de responsabilidades laborales, ni consta tampoco que ambas empresas funcionen de modo unitario, bajo una dirección común, ni que exista confusión de patrimonios.

El contrato celebrado entre ambas empresas, aunque ciertamente complejo, puede asimilarse a la figura de la franquicia, definida por el Tribunal Supremo en su sentencia de 27 de septiembre de 1.996 como el contrato celebrado entre dos partes jurídica y económicamente independientes, en virtud del cual una de ellas (franquiciador) otorga a la otra (franquiciado) el derecho a utilizar bajo determinadas condiciones de control, y por un tiempo y zona delimitados, una técnica en la actividad industrial y comercial o de prestación de servicios del franquiciado, contra entrega por éste de una contraprestación económica; peculiar relación que no implica necesariamente una derogación o modificación de la legislación laboral a un desplazamiento de la figura del empleador. En el supuesto de autos, se celebra entre ambas sociedades un contrato por el que "Inmogolf, S.A." utiliza para su hotel la denominación "Hyatt" a cambio de una contraprestación económica, y "Hyatt International" asume el control de la gestión (y ésta es la parte más importante del contrato a los efectos que nos interesan) por medio de la designación, sujeta a la aprobación del propietario, del director general del hotel el cual, a su vez, puede proponer a otros trabajadores de confianza, que integran el llamado "comité ejecutivo". De esta manera, "Hyatt International" se asegura de que la gestión del hotel se llevará a cabo con arreglo a los criterios y normas de funcionamiento que se aplican en los hoteles que se explotan bajo esta denominación por todo el mundo. Sin embargo, tanto el director general como esos otros trabajadores del comité ejecutivo (entre ellos la actora) son contratados por la empresa propietaria del hotel, y pasan a formar parte de su plantilla. Por todo ello, debe concluirse que la demandante sólo ha mantenido, durante su prestación de servicios en el hotel, relación laboral con "Inmogolf, S.A.", que será la única responsable de las consecuencias del despido".

Por tanto los efectos del despido improcedente alcanzarán únicamente a la empresa "██████████, S.L.", y se computará como antigüedad el tiempo de prestación de servicios del actor para dicha empresa, a partir del 14 de enero de 2.008.

QUINTO. Por todo lo expuesto, procede declarar improcedente el despido del actor y, en consecuencia, condenar a la empresa "██████████, S.L." a abonarle una indemnización calculada con arreglo a lo dispuesto en la Disposición Transitoria Quinta de la Ley 3/2.012 o, a elección de la propia empresa, a readmitir al trabajador en las mismas condiciones que regían antes de producirse el despido. En caso de que se opte por la readmisión, la empresa deberá abonar una cantidad igual a la suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha de despido hasta la notificación de la sentencia.

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

F A L L O

Que estimando la excepción de falta de legitimación pasiva, absuelvo a la empresa "██████████, S.A." de las pretensiones deducidas en su contra, y que estimando la demanda interpuesta por D. ██████████ contra la empresa "██████████, S.L.", declaro IMPROCEDENTE el despido del actor y condeno a la empresa demandada a la readmisión del trabajador en las mismas condiciones que regían antes de producirse el despido o, a elección del empresario, a abonarle la cantidad de VEINTIDÓS MIL NOVECIENTOS CUARENTA Y NUEVE EUROS CON TREINTA Y SEIS CÉNTIMOS (22.949,36 €) en concepto de indemnización. En caso de que se opte por la readmisión, la empresa deberá abonar una cantidad igual a la suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido (31-12-12) hasta el día de la notificación de la sentencia al empresario, a razón de 107,24 euros diarios; y todo ello sin perjuicio de la responsabilidad que pueda corresponder al FONDO DE GARANTÍA SALARIAL en los términos legalmente establecidos.

La opción por el abono de la indemnización determinará la extinción del contrato de trabajo, que se entenderá producida en la fecha del cese efectivo en el trabajo.

El empresario deberá ejercitar la opción entre la readmisión o la indemnización en el plazo de los cinco días hábiles siguientes al de la fecha en que le sea notificada esta sentencia, sin esperar a la firmeza de la misma, mediante escrito o comparecencia ante la Secretaría de este Juzgado. En el caso de que el empresario no efectúe esta opción dentro del plazo expresado, se entenderá que procede la readmisión.

Incorpórese la presente sentencia al libro correspondiente, expídase testimonio para su unión a los autos, y hágase saber a las partes que contra ella cabe recurso de Suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia, recurso que habrá de anunciarse ante este Juzgado en el plazo de cinco días a contar desde el siguiente al de la notificación de esta resolución. En cuanto a la condenada al pago, para hacer uso de este derecho deberá ingresar las cantidades a que el fallo se contrae y constituir un depósito de 300 euros en la cuenta de consignaciones y depósitos de este Juzgado.

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

PUBLICACIÓN.- La presente resolución ha sido leída y publicada en audiencia pública por el mismo juez que la dicta en el día de la fecha. Doy fe.