

EDJ 2000/566

TSJ de Navarra Sala de lo Social, S 31-1-2000, nº 35/2000, rec. 14/2000

Pte: Arnedo Díez, Carmen

Resumen

El TSJ desestima el rec. de suplicación interpuesto por los actores ante la sentencia que reconoció la procedencia del despido. Efectivamente, la Sala ratifica que la extinción de los contratos por causas objetivas, sea plural o colectiva, es el único medio viable en la legislación para dar fin a una explotación que se estima ruinoso y cuya permanencia en el mercado no es posible, cual es el caso de la empresa de autos, cuya situación financiera era de todo punto irreversible.

NORMATIVA ESTUDIADA

RDLeg. 1/1995 de 24 marzo 1995. TR Ley del Estatuto de los Trabajadores art.51.1 , art.52.c

ÍNDICE

ANTECEDENTES DE HECHO
FUNDAMENTOS DE DERECHO
FALLO

CLASIFICACIÓN POR CONCEPTOS JURÍDICOS

CONTRATO DE TRABAJO
EXTINCIÓN DEL CONTRATO
Por causas objetivas
Amortización de puesto de trabajo; causas económicas, organizativas, etc.

REGULACIÓN DE EMPLEO
DESPIDO COLECTIVO
De toda la plantilla

FICHA TÉCNICA

Procedimiento: Suplicación; despido colectivo

Legislación

Aplica art.51.1, art.52.c de RDLeg. 1/1995 de 24 marzo 1995. TR Ley del Estatuto de los Trabajadores
Cita Ley 63/1997 de 26 diciembre 1997. Medidas para la Mejora del Mercado de Trabajo y de Fomento de la Contratación Indefinida
Cita art.122.1, art.122.2, art.191.c de RDLeg. 2/1995 de 7 abril 1995. TR Ley de Procedimiento Laboral
Cita art.1.1, art.1.2, art.8.1, art.51, art.53.1, art.53.4 de RDLeg. 1/1995 de 24 marzo 1995. TR Ley del Estatuto de los Trabajadores
Cita Ley 42/1994 de 30 diciembre 1994. Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social
Cita art.122 de RDLeg. 521/1990 de 27 abril 1990. TA Ley de Procedimiento Laboral
Cita art.40 de RDL 17/1977 de 4 marzo 1977. Relaciones de Trabajo

Jurisprudencia

Cita STS Sala 4ª de 8 marzo 1999 (J1999/3007)
Cita STS Sala 4ª de 14 junio 1996 (J1996/5083)

Bibliografía

Citada en "Claroscuros de la reforma laboral 2010 en materia de despidos objetivos"

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Ante el Juzgado de lo Social núm. TRES de los de Navarra, se presentó demanda por D. José Luis y 4 más, en la que tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimó de aplicación, terminaba suplicando se dictara sentencia por la que, estimando íntegramente la demanda, se declarara la improcedencia del despido de cada uno de los actores acaecido el 16 de agosto de 1999, condenándose a la empresa demandada a optar entre la readmisión de cada uno de ellos a su puesto de trabajo o al abono de

la indemnización legal correspondiente, así como a abonarles los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido, así como a estar y pasar por tal declaración.

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda, se celebró el acto del juicio oral en el que la parte actora se ratificó en la misma, oponiéndose la demandada según consta en el acta extendida a tal efecto por el Sr. Secretario. Recibido el juicio a prueba se practicaron las propuestas y declaradas pertinentes.

TERCERO.- Por el Juzgado de instancia se dictó sentencia, cuya parte dispositiva dice: "Que estimando en parte la demanda interpuesta por D. Angel, D. Angel E, D. Jesús, D. Julio, y D. José Luis, frente a "D., S.A.", por despido debo declarar y declaro procedente la extinción de los contratos existentes entre la empresa y los actores, si bien deberá abonar a D. José Luis, 840.794 ptas., a D. Angel, 2.732.325 ptas., a D. Jesús, 3.768.868 ptas., a D. Angel, 2.606.480 ptas. y a D. Julio, 2.030.673 ptas. sin perjuicio de que el 40% de la misma será de cuenta del Fondo de Garantía Salarial y con el límite legal de 20 días del salario por año de servicio, absolviendo a D. Daniel, de los pedimentos contenidos en la demanda."

CUARTO.- En la anterior sentencia se declararon probados:

"Primero.- D. Angel, D. Angel E., D. Jesús, D. Julio, y D. José Luis, han venido prestando servicios por cuenta y orden de la empresa "D., S.L.", en calidad, antigüedad y salarios que consta en autos.

Segundo.- Que todos ellos inician su relación laboral con la empresa individual D. Daniel, transformándose por escritura pública otorgada el 4-6-88 en sociedad anónima y posteriormente en escritura de 25-6-92 en sociedad limitada, siendo D. Daniel, y su esposa D^a Rosario, administradores solidarios.

Tercero.- Que a consecuencia de crisis económica la sociedad en Junta General celebrada el 27-8-99 acuerda su disolución y liquidación nombrando a D. Daniel.

Cuarto.- Que la empresa ante el Juzgado de Primera Instancia núm. 2 de Estella, ha presentado solicitud de declaración de quiebra voluntaria cuyo expediente se tramita con el núm. 158/99.

Quinto.- Que por escrito de 13 de agosto de 1999 la empresa entregó a los actores una carta notificándoles su despido objetivo con efectos del día 16 siguiente por haber sufrido pérdidas de 153.601 ptas. en el año 1998 y en julio de 1999 de 874.000 ptas., en la que no se les pone a disposición la indemnización que les corresponde por cuanto la situación económica lo imposibilita.

Sexto.- Acto de conciliación sin avenencia."

QUINTO.- Contra dicha sentencia se ha interpuesto Recurso de Suplicación por la parte demandante, habiéndolo impugnado la empresa demandada, y elevados los autos a esta Sala, se dispuso el pase de los mismos a Ponente para su examen y resolución.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Frente a la sentencia de instancia, que estimando en parte la demanda presentada por D. José Luis, y 4 más, declaró procedente la extinción de los contratos, si bien con el abono de las indemnizaciones reflejadas en el fallo, se alza en suplicación la representación Letrada de los actores formulando un primer motivo, correctamente amparado en el artículo 191 c) de la Ley de Procedimiento Laboral EDL 1995/13689, en el que denuncia infracción del artículo 53.4 EDL 1995/13475, en relación con el 53.1.b) del Estatuto de los Trabajadores EDL 1995/13475, y 122. 1 y 2 de la Ley de Procedimiento Laboral EDL 1995/13689. Sostiene la nulidad de la decisión extintiva, por cuanto las cartas de despido objetivo remitidas a los actores no determinan la cantidad que les corresponde en concepto de indemnización, y también incumple la obligación de referir los datos económicos concretos que pongan de manifiesto las pérdidas alegadas.

En relación con los requisitos formales de la extinción existen dos cuyo incumplimiento provoca la declaración de nulidad del despido y que son la comunicación escrita al trabajador expresando la causa y la puesta a su disposición, simultáneamente a la entrega de la comunicación escrita, de la indemnización de veinte días de salario por año de servicio, con el límite de 12 mensualidades, excepto en el caso de que la extinción sea por causas económicas si el empresario hace constar en la carta la imposibilidad de hacerlo.

Los Tribunales vienen siendo especialmente exigentes en el control del requisito de la comunicación escrita, porque entienden que a diferencia de lo que ocurre en el despido disciplinario, por el que el trabajador tiene, aunque sea vagamente, una idea de lo que se le imputa, en el despido objetivo lo que legitima la decisión del empresario es una causa que puede ser completamente desconocida para el trabajador.

Debe, por lo tanto, exigirse que la carta contenga elementos suficientes para que el trabajador pueda organizar su defensa. En el caso de autos, aunque puede admitirse que la comunicación impugnada no es excesivamente detallada, sin embargo no es tan imprecisa y genérica como se alega, cuando señala que la causa del cese es las pérdidas sufridas por la sociedad empleadora en los años 1998 y 1999, que a su vez motivaron la solicitud de declaración de quiebra voluntaria, hasta el extremo de que, añade la carta, no es posible poner a disposición de los trabajadores las correspondientes indemnizaciones.

Puede parecer excesivamente somera la comunicación, pero no determina la indefensión de los trabajadores en cuanto aporta datos para que ellos puedan rebatirlos, organizando así su defensa.

SEGUNDO.- En cuanto a la cuestión relativa al ofrecimiento de la indemnización legalmente prevista, cuyo incumplimiento se sanciona con la nulidad desde el Real Decreto Ley 17/1977 sobre Relaciones de Trabajo (art. 40 EDL 1977/792) y en las reformas posteriores, como las operadas por la Ley de Procedimiento Laboral de 1990 (art. 122 EDL 1990/13310) y Ley 8/1997, de 16 de mayo (art. 52 c) del Estatuto de los Trabajadores EDL 1995/13475), el legislador también comprende que, si el despido se produce por causas

económicas, pueden darse situaciones en las que es imposible cumplir la exigencia legal, autorizando entonces la no puesta a disposición, siempre que la misma se haga constar en la comunicación escrita, como se expresa en el párrafo segundo del apartado b) del número 1 del artículo 53 del Estatuto de los Trabajadores EDL 1995/13475 .

Por su parte, la Jurisprudencia hace una interpretación flexible de esta facultad introducida por la Ley 42/1994 EDL 1994/19167 . Así, cuando el empresario alega en la carta de despido la causa económica, como aquí acontece, la falta de entrega de la indemnización no invalida la decisión empresarial, ni obsta a su declaración de procedencia. Y ello al margen de que se estime judicialmente que la causa económica es inexistente o insuficiente para justificar la procedencia, en cuyo caso surge la duda de si también podría ponerse en cuestión la veracidad de la imposibilidad empresarial de puesta a disposición de la indemnización por falta de liquidez, y si ello podría incidir en la calificación final del despido.

En suma, invocada la causa económica como justificación de los ceses, debe aceptarse aquí la exclusión de la puesta a disposición y con ello rechazar las infracciones jurídicas denunciadas en el primer motivo.

TERCERO.- Con carácter subsidiario, y para el supuesto de rechazarse la pretendida nulidad, se denuncia infracción del artículo 52.c EDL 1995/13475 , en relación con el artículo 51, del Estatuto de los Trabajadores EDL 1995/13475 y 122 nº1 de la Ley de Procedimiento Laboral EDL 1995/13689 , por considerar insuficiente la causa alegada, ya que las cifras de pérdidas referidas a los años 98 y 99 son de escasa entidad para justificar el cierre de la empresa.

Para centrar el debate jurídico de este recurso, ha de expresarse que el artículo 52.c) EDL 1995/13475 mantiene la misma estructura jurídica y las causas por las que se puede proceder al despido objetivo, individual o plural, cuando haya necesidad de amortizar puestos de trabajo, es decir, causas económicas, que actúan sobre la cuenta de resultados, y que suponen un desequilibrio entre los ingresos y gastos y con un reflejo en el balance de la empresa que se sitúa de una forma negativa; las causas técnicas, que hacen referencia a la competitividad necesaria en el mercado de trabajo; las causas organizativas, que implican la adopción de medidas para adecuar la estructura de la empresa a las exigencias productivas impuestas por el impacto de la tecnología a la situación del mercado; y, fundamentalmente, las causas productivas, que también hacen referencia a la situación del mercado y a los desajustes que en el mismo se pueden producir; causas todas ellas que, en definitiva, se traducen siempre en el aspecto económico o financiero de la empresa, pues tanto si se encuentra en una situación en que la cuenta de resultados es negativa, como si se han de adoptar aquellas medidas flexibilizadoras, todas ellas deben conducir o contribuir a la superación de esa situación o a que pueda, por medio de la misma, seguir funcionando normalmente para restablecer la posición competitiva en el mercado por exigencias de la demanda, o a través de una mejor organización de los recursos, como se dice en el texto legal.

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo en la reciente Sentencia de 8 de marzo de 1999 EDJ 1999/3007 , con remisión a la Sentencia de 14 de junio de 1996 EDJ 1996/5083 , analiza el alcance de esta causa de extinción contractual, y declara que ya el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores EDL 1995/13475 , antes de la reforma operada por la Ley 63/1997, de 26 de diciembre EDL 1997/25449 , señalaba que el despido es colectivo cuando la extinción de los contratos afecta a la totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco, cuando aquél se produzca como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial fundada en las causas que el precepto señalaba. Se hacía así evidente que el despido por causas objetivas, de carácter colectivo, era el procedimiento adecuado para extinguir los contratos de trabajo cuando se producía el cierre de la empresa, y que estas extinciones estarían o no justificadas en función de la concurrencia de las causas económicas determinantes del cierre. En tal sentido señala que el segundo elemento del supuesto de despido por motivos económicos, que se describe en los artículos 51.1 y 52.c) del Estatuto de los Trabajadores EDL 1995/13475, es la amortización de uno o varios puestos de trabajo. Esta medida de empleo puede consistir en la reducción con carácter permanente del número de trabajadores que componen la plantilla de la empresa; y puede consistir, asimismo, en la supresión de la totalidad de la plantilla, bien por clausura o cierre de la explotación, bien por mantenimiento en vida de la misma pero sin trabajadores asalariados a su servicio.

En cuanto a la conexión funcional entre la causa económica y el cierre de la explotación, la misma sentencia señala que tal conexión entre la supresión total de la plantilla de la empresa y su situación negativa consiste en que aquella amortigua o acota el alcance de ésta. La empresa es considerada inviable o carente de futuro, y para evitar la prolongación de una situación de pérdidas o resultados negativos de explotación se toma la decisión de despedir a los trabajadores.

Es ésta la solución que impone, no sólo el tenor literal del Texto Legal, sino la fuerza de la lógica. Esta extinción por causas objetivas, sea plural o sea colectiva, es el único medio viable en la legislación para dar fin a una explotación que se estima ruinosa y cuya permanencia en el mercado no es posible.

Pues bien, centrándose en el debate jurídico del supuesto enjuiciado, no procede sino estimar suficientemente justificadas las causas económicas invocadas por la Empresa demandada y, consecuentemente, desestimar el segundo motivo de suplicación, por cuanto las pérdidas reflejadas en el ordinal quinto de la resultancia fáctica, que pueden no parecer excesivas, se vienen arrastrando desde hace años, y la situación financiera no parece coyuntural sino irreversible, hasta el extremo de acordar su disolución en Junta General de accionistas y solicitar la declaración de quiebra voluntaria.

Las apreciaciones de los trabajadores recurrentes, que ni siquiera cuestionan las dificultades económicas, no dejan de ser valoraciones subjetivas y se desvirtúan con datos objetivos como las pérdidas de la explotación que, por sí mismas, justifican la medida de extinción de los contratos de trabajo de los actores eliminando, así, el coste económico que implicaría su mantenimiento. Por todo ello, la sentencia que declaró procedente el cese no infringía los preceptos denunciados y ha de ser confirmada.

CUARTO.- En último término, y con la cobertura procesal del artículo 191 c) de la Ley Adjetiva Laboral EDL 1995/13689 , se denuncia infracción de los artículos 1.1, 1.2 y 8.1 del Estatuto de los Trabajadores EDL 1995/13475, en relación con la doctrina legal y jurisprudencial relativa a la pluralidad empresarial encubierta.

Entienden los recurrentes, que hubo una sucesión empresarial fraudulenta cuando el empresario individual, D. Daniel, constituyó una Sociedad Anónima, mediante escritura pública otorgada el 4 de junio de 1988, y posteriormente en Sociedad Limitada el 25 de junio de 1992, sin aportar el capital productivo de la empresa y ello para evitar cualquier tipo de responsabilidad patrimonial o económica, por todo lo cual solicita que se declare la responsabilidad solidaria de la mercantil "D., S.L.", y del empresario individual D. Daniel.

Es principio general que rige en nuestro ordenamiento jurídico, y precisamente una de las finalidades que tiene la constitución de sociedades por particulares u otras entidades para el desarrollo de una actividad empresarial, la incomunicabilidad de patrimonios de forma que se impida ejecutar sobre el particular de los partícipes por deudas de la sociedad. La regular y ordinaria utilización de este mecanismo, de buena fe, con arreglo a derecho y ajeno a cualquier finalidad defraudatoria de terceros, es un instrumento arbitrado por la propia norma legal para facilitar el ejercicio de la actividad empresarial limitando los riesgos del patrimonio individual. Ahora bien, la utilización fraudulenta y abusiva de las normas, el uso de la firma societaria como mera pantalla de la propia actividad y con la única finalidad de eludir dudas y responsabilidades frente a terceros, no sólo no se encuentra amparado por la ley, sino que debe ser perseguido y desenmascarado por los órganos judiciales en protección de los legítimos derechos de los terceros perjudicados por tan ilícitas maniobras, mediante el mecanismo de elaboración jurisprudencial que conocemos como la doctrina del "levantamiento del velo de la persona jurídica". Ello implica adentrarse en el ámbito de la persona jurídica, más allá de su formalismo, para indagar si se ha instrumentalizado para fines que el Ordenamiento Jurídico rechaza. Ahora bien, hay que tener presente que la referida doctrina no admite una aplicación tan amplia que permita, en cualquier caso de derechos laborales, atribuir la cualidad de empresario a los socios de la persona jurídica; pues no puede desconocerse que la responsabilidad de las personas jurídicas de esta clase, en sus propios límites, es tan especial como legítima; sin que pueda presumirse una constitución fraudulenta. En el caso enjuiciado estamos ante una Sociedad de Responsabilidad Limitada, sin dato alguno que permita algún reparo contrario al orden legal; que ha operado durante largo tiempo -11 años- en el ámbito de las relaciones laborales y comerciales. Por lo que no es asumible sustentar el fraude ni, por ello, la responsabilidad solidaria del codemandado Sr. F., y menos cuando tampoco se ha ejercitado acción alguna contra él por incumplimiento de obligaciones en su condición de administradores solidarios.

Las anteriores consideraciones determinan la desestimación del recurso y la confirmación de la sentencia de instancia.

FALLO

Que debemos desestimar y desestimamos el recurso de Suplicación interpuesto por la representación letrada de D. José Luis, Y 4 MAS contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social núm. TRES de los de Navarra, en autos seguidos a instancia de los recurrentes contra "D., S.L.", D. Daniel, y FONDO DE GARANTIA SALARIAL, en reclamación de DESPIDO, y en su consecuencia, debemos confirmar y confirmamos la sentencia recurrida.

Notifíquese a las partes y al Ministerio Fiscal la Sentencia dictada, con la advertencia que contra la misma, puede interponerse Recurso de Casación para la unificación de doctrina ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, anunciándolo a través de esta Sala por escrito, dentro de los DIEZ DIAS hábiles siguientes a su notificación.

Firme que sea esta resolución, devuélvase los autos al Juzgado de lo Social de procedencia con certificación de la misma, dejándose otra certificación en el rollo a archivar por esta Sala.

Así, por nuestra Sentencia, definitivamente juzgando, lo pronunciamos, mandamos y firmamos. Víctor Cubero Romeo.- Carmen Arnedo Díez.- Concepción Santos Martín.