

Resumen

Despido objetivo económico. Liquidez. El TSJ desestima el rec. de suplicación de los trabajadores y confirma la procedencia del despido. Existiendo indicios suficientes de la falta de liquidez y causa económica notificada en la carta de despido, sin que los trabajadores acrediten, como debieran, que los mismos no son ciertos, para hacer frente inmediato al coste de la indemnización debida o sobre la causa económica, procede considerar justificada la medida extintiva (FJ 2).

NORMATIVA ESTUDIADA

Ley 36/2011 de 10 octubre 2011. Ley reguladora de la jurisdicción social
art.32 , art.124
RDLeg. 1/1995 de 24 marzo 1995. TR Ley del Estatuto de los Trabajadores
art.51 , art.53

ÍNDICE

ANTECEDENTES DE HECHO	2
FUNDAMENTOS DE DERECHO	4
FALLO	10

CLASIFICACIÓN POR CONCEPTOS JURÍDICOS

ACUMULACIÓN DE ACCIONES Y AUTOS
CONTRATO DE TRABAJO

EXTINCIÓN DEL CONTRATO

Por causas objetivas

Cuestiones generales

Amortización de puesto de trabajo; causas económicas, organizativas, etc.

Procedimiento y efectos

Por voluntad del trabajador

En general

FICHA TÉCNICA

Favorable a: Empresa/Empresario; Desfavorable a: Trabajador

Procedimiento: Suplicación; extinción por causas objetivas

Legislación

Aplica art.32, art.124 de Ley 36/2011 de 10 octubre 2011. Ley reguladora de la jurisdicción social

Aplica art.51, art.53 de RDLeg. 1/1995 de 24 marzo 1995. TR Ley del Estatuto de los Trabajadores

Cita art.193.c, art.218 de Ley 36/2011 de 10 octubre 2011. Ley reguladora de la jurisdicción social

Cita art.191.c de RDLeg. 2/1995 de 7 abril 1995. TR Ley de Procedimiento Laboral

Cita RDLeg. 1/1995 de 24 marzo 1995. TR Ley del Estatuto de los Trabajadores

Cita art.1214 de RD de 24 julio 1889. Código Civil

Jurisprudencia

Cita en el mismo sentido sobre CONTRATO DE TRABAJO - EXTINCIÓN DEL CONTRATO - Por causas objetivas - Cuestiones generales, CONTRATO DE TRABAJO - EXTINCIÓN DEL CONTRATO - Por causas objetivas - Amortización de puesto de trabajo; causas económicas, organizativas, etc., CONTRATO DE TRABAJO - EXTINCIÓN DEL CONTRATO - Por causas objetivas - Procedimiento y efectos STS Sala 4ª de 10 noviembre 2011 (J2011/287021)

Cita en el mismo sentido sobre CONTRATO DE TRABAJO - EXTINCIÓN DEL CONTRATO - Por causas objetivas - Cuestiones generales, CONTRATO DE TRABAJO - EXTINCIÓN DEL CONTRATO - Por causas objetivas - Amortización de puesto de trabajo; causas económicas, organizativas, etc., CONTRATO DE TRABAJO - EXTINCIÓN DEL CONTRATO - Por causas objetivas - Procedimiento y efectos STS Sala 4ª de 29 septiembre 2008 (J2008/197297)

Cita en el mismo sentido sobre CONTRATO DE TRABAJO - EXTINCIÓN DEL CONTRATO - Por causas objetivas - Cuestiones generales, CONTRATO DE TRABAJO - EXTINCIÓN DEL CONTRATO - Por causas objetivas - Amortización de

puesto de trabajo; causas económicas, organizativas, etc., CONTRATO DE TRABAJO - EXTINCIÓN DEL CONTRATO - Por causas objetivas - Procedimiento y efectos STS Sala 4ª de 25 enero 2005 (J2005/71719)

Bibliografía

Citada en "La impugnación individual de un despido producido en el marco de un despido colectivo. Foro abierto"

SENTENCIA num. 000881/2012

En Santander, a 23 de noviembre de 2012.

PRESIDENTE

Ilmo. Sr. D. Rubén López Tamés Iglesias

MAGISTRADAS

Ilma. Sra. Dª Mercedes Sancha Saiz

Ilma. Sra. Dª MARÍA JESUS FERNANDEZ GARCIA (PONENTE)

EN NOMBRE DE SU MAJESTAD EL REY, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria compuesta por los Ilmos. Sres. citados al margen ha dictado la siguiente

S E N T E N C I A

En el recurso de suplicación interpuesto por D. Carmelo y otro, contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número Seis de Santander, ha sido nombrada Ponente la Ilma. Sra. Dª MARÍA JESUS FERNANDEZ GARCIA, quien expresa el parecer de la Sala.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.-.- Que según consta en autos se presentó demanda por D. Carmelo y otro, sobre Despido, siendo demandados Record Cantabria de Extinción S.L. y otros, y que en su día se celebró el acto de la vista, habiéndose dictado sentencia por el Juzgado de referencia en fecha 6 de julio de 2012, en los términos que se recogen en su parte dispositiva.

SEGUNDO.-.- Que como hechos probados se declararon los siguientes:

1º.- Los actores han venido prestando sus servicios profesionales en la empresa demandada, RECORD CANTABRIA DE EXTINCIÓN S.L., con las siguientes antigüedades, categorías profesionales y salario diario, con prorrata de pagas extraordinarias:

- D. Carmelo - 24 de mayo de 1990- Oficial de 1ª- 53,85 Eur..
- D. Elias - 7 de noviembre de 1989- Oficial de 2ª- 53,85 Eur..

2º.- A las relaciones laborales de la empresa demandada les resulta de aplicación el Convenio Colectivo de la "Asociación Empresarios de Químicas" (BOC 21 de mayo de 2010).

3º.- Mediante carta de fecha 22 de febrero de 2012, la empresa demandada comunicó a D. Carmelo la extinción de su contrato de trabajo, con fecha de efectos a 19 de marzo de 2012:

" Durante el ejercicio económico del año 2.010, 2.011 y lo que va de este, la situación económica de la empresa está sufriendo una importante crisis hasta el momento actual en que la situación es insostenible, todo ello debido a la grave crisis económica que está afectando a todos los sectores de la economía y como no a esta empresa, más concretamente los detonantes que han hecho a la empresa solicitar un ERE de extinción de todas las relaciones laborales (despido colectivo) así como el cese de la actividad han sido las siguientes:

El pasado día 7 de diciembre de 2011 se dictó Auto por el Juzgado de lo Social num. 3 de Santander, por el que se dictaba orden general de ejecución contra Record Cantabria de Extinción, S.L., por un importe de 59.299,31 euros de principal más de un 10% calculado para intereses y costas. Dicha ejecución venía dada por la Sentencia dictada en el Despido 564/2011 del Juzgado de lo Social num. 3 de Santander por la que se declaró la improcedencia del despido del trabajador Fulgencio, y se acordó la extinción de la relación laboral, fijando una indemnización por importe desde 59.299,31 euros.

Con la ejecución de dicha condena, por el Juzgado se procedió a declarar embargadas todas las cuentas de la sociedad, así como la facturación pendiente de cobro por los servicios de protección contra incendios que presta Record Cantabria de Extinción, S.L.

Ello ha supuesto que desde diciembre de 2011 no se haya obtenido ningún ingreso con el que pagar los salarios de los trabajadores, y también ha supuesto que la empresa carezca de liquidez para adquirir suministros y pagar proveedores, esenciales para la prestación de los servicios. También ha motivado que no se pueda pagar la renta de la nave que se ocupa en régimen de arrendamiento.

Además, ha supuesto que la empresa no pueda hacer frente a los aplazamientos concedidos por la Agencia Tributaria para hacer frente a los pagos que en virtud de diversas actas de inspección suscritas de conformidad por el anterior administrador Isaac, y que por un importe global de 114.577,76 euros se firmaron el 26 de noviembre de 2010.

Al no poder hacer frente a los pagos fraccionados, la empresa no puede obtener el certificado del artículo 43.1.g de la Ley General Tributaria, que le viene exigiendo sus clientes para garantizar que no se tienen deudas con la Agencia Tributaria. Por la misma razón, tampoco se están pagando los seguros sociales, por lo que no se puede acreditar ante los clientes estar al corriente de pagos de las cargas sociales ni mucho menos de los salarios de los trabajadores.

Ha sido totalmente imposible acceder a una línea de financiación con entidad de crédito, por el elevado riesgo de la operación y ello a pesar del ofrecimiento de garantías personales por parte del administrador de la sociedad, el cual además ha ido solicitando préstamos personales con el atender diversos pagos de la sociedad que ahora ya no puede atender.

Por lo expuesto nos vemos precisados a extinguir su contrato de trabajo con efectos al diecinueve de marzo de 2.012, siendo este su último día de trabajo, al amparo de lo previsto en el artículo 52.c) del Estatuto de los Trabajadores EDL 1995/13475 , ante la manifiesta y objetiva necesidad de amortizar su puesto de trabajo por causas económicas, organizativas y de producción.

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 53.2 del Estatuto de los Trabajadores EDL 1995/13475 , pongo en su conocimiento que la indemnización que legalmente le corresponde y que asciende a DIECINUEVE MIL CUATROCIENTOS OCHENTA Y TRES EUROS CON NOVENTA Y DOS CÉNTIMOS (19.483,92 Eur.). La citada indemnización no le va a poder ser abonada por carecer de ningún tipo de tesorería por lo que Vd. va a tener que solicitar del FOGASA la cantidad que legalmente le corresponda. "

Igual comunicación recibió D. Elias, disponiéndose en su carta de despido que la indemnización que le correspondía, en cumplimiento del artículo 53.2 del Estatuto de los Trabajadores EDL 1995/13475 , era de 19.391,40 Eur..

4º.- Con fecha de 17 de febrero de 2012, la empresa demandada comunicó a la Dirección General de Trabajo la extinción de los contratos de trabajo de la totalidad de la plantilla de la empresa, con fecha de efectos a 19 de marzo de 2012, habiéndose emitido comunicación por la Autoridad Laboral con fecha de 23 de febrero de 2012, en el ERE NUM000, que se da por reproducida.

5º.- Con fecha de 23 de febrero de 2012, la empresa demandada presentó demanda ante el Juzgado de lo Mercantil de Santander, solicitando la declaración de la empresa en situación de concurso de acreedores, habiéndose dictado, con fecha de 18 de abril de 2012, Auto por el que se declara en concurso a la referida empresa.

6º.- La empresa demandada no ha abonado a los actores las cantidades de 10.954,67 y 11.454,67 Eur., por lo siguientes conceptos:

1.- D. Carmelo:

- Paga Extraordinaria de julio: 876,16 Eur.
- Nómina de noviembre: 1349,62 Eur.
- Paga Extraordinaria de diciembre: 1376,16 Eur.
- Nómina de diciembre: 1386,59 Eur.
- Nómina de enero: 1349,62 Eur.
- Nómina de febrero: 1189,42 Eur.
- Nómina de marzo: 1386,59 Eur.
- Nómina de abril (18 días): 809,82 Eur.
- Vacaciones 2012: 404,91 Eur.
- Paga Extraordinaria de julio (parte proporcional): 825,78 Eur..

2.- D. Elias:

- Paga Extraordinaria de julio: 1376,16 Eur.
- Nómina de noviembre: 1349,62 Eur.
- Paga Extraordinaria de diciembre: 1376,16 Eur.
- Nómina de diciembre: 1386,59 Eur.
- Nómina de enero: 1349,62 Eur.
- Nómina de febrero: 1189,42 Eur.
- Nómina de marzo: 1386,59 Eur.
- Nómina de abril (18 días): 809,82 Eur.
- Vacaciones 2012: 404,91 Eur.
- Paga Extraordinaria de julio (parte proporcional): 825,78 Eur..

7º.- El mes de marzo de 2012 se abonó a los actores el 14 de abril de 2011.

El mes de octubre de 2011 se les abonó en tres veces, los días 12, 19 y 26 de noviembre de 2011.

Las horas extraordinarias realizadas por los actores fueron compensadas con descansos.

8º.- Los actores han permanecido en situación de incapacidad temporal desde el 20 de enero hasta del 5 de marzo de 2012, sin que conste el abono de la prestación correspondiente por parte de la empresa demandada o de la Mutua Montañesa.

9º.- Con fecha de 17 de octubre de 2011, por el Juzgado de lo Social num. 3 de Santander se dictó Sentencia por la que se condenó a la empresa demandada a abonar a D. Fulgencio la cantidad de 59.299,31 Eur.. Dicho procedimiento dio lugar a los autos de ejecución de títulos judiciales num. 268/2011 del referido Juzgado, en el que se procedió al embargo de los créditos de la sociedad, y motivó la imposibilidad de la empresa demandada de continuar su actividad industrial, ante la falta de liquidez para adquirir suministros y pagar a los proveedores.

10º.- Los actores no han ostentado cargo de representación sindical.

11º.- Con fecha de 11 de enero y 17 de febrero de 2012 se celebraron los preceptivos actos de conciliación ante el ORECLA, con el resultado de Intentados sin efecto, dada la incomparecencia de la parte demandada.

TERCERO.- Que contra dicha sentencia anunció recurso de suplicación por la parte demandante, siendo impugnado por la parte contraria, pasándose los autos al Ponente para su examen y resolución por la Sala.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La sentencia de instancia desestima las demandas planteadas por los actores, acumuladas en las presentes actuaciones, en reclamación de extinción de la relación laboral por incumplimiento empresarial y contra el despido objetivo comunicado el 22 de febrero de 2012, con efectos desde 19 de marzo, siguiente, pese a los impagos que detalla en el ordinal fáctico sexto. Dado que, en virtud de la doctrina unificada que refiere, contenida en la sentencia de la sala social del Tribunal Supremo de fecha 26 de octubre de 2010, la relación laboral que unía a los litigantes, se había extinguida, en función del ERE llevado a cabo por la empresa, respecto del cual no consta su impugnación y el despido comunicado fruto de aquel, cuya carta considera suficientemente explicativa, a los efectos del art. 52 y 53 del Estatuto de los Trabajadores EDL 1995/13475, de la insolvencia empresarial que atraviesa la empresa. Que considera probada por el informe del administrador concursal, cuyo contenido analiza en el fundamento de derecho cuarto, de D. Victorio.

Frente a esta decisión formula recurso de suplicación la representación letrada de los actores, al amparo de la letra c) del artículo 191 de la Ley de Procedimiento Laboral EDL 1995/13689 (remisión que dada la fecha de la sentencia recurrida, se entiende efectuada al vigente artículo 193.c) de la Ley 36/2011, de 10 de octubre EDL 2011/222121, reguladora de la jurisdicción social), denunciando infracción de lo establecido en los artículos 50 y 51 del Estatuto de los Trabajadores EDL 1995/13475 y art. 32 de la LJS. La misma recurrida, ya, admite que la acción por extinción de la relación laboral planteada por los actores, es anterior al despido comunicado. Por lo que estima, debe resolverse en primer lugar dicha formulación, por impago de salarios. Refiriéndose la doctrina aplicada en la instancia a la anterior normativa, a al vigente, al momento de las cuestiones aquí planteadas, sobre despidos colectivos. Regulación en la que era imprescindible la autorización administrativa en el expediente de regulación de empleo, ahora inexistente. Ya, vigente el RD Ley 3/2012, cuando se formula el ERE por la demandada, que tardó cinco días en tramitarse, puesto que se presenta el día 17 de febrero y se emite comunicación el 22, siguiente. A los únicos efectos -pretende la parte recurrente-, de complementar la acreditación de la situación de desempleo. Ya que, no es, hasta que recibe notificación de la presente demandada por extinción, cuando la empresa demandada (folio 14 de las actuaciones), inicia dichos trámites, para la decisión sobre el ERE, así como, la demanda de concurso necesario de acreedores. Siendo la verdadera intención de la empresa evitar abonar a los actores la indemnización correspondiente, al despido improcedente.

Siendo el despido posterior a la demanda, considera que la acción por extinción sigue viva, y debe resolverse conforme indica el art. 32 de la LJS de 2011. Y, puesto que inicialmente concurrían los requisitos de los preceptos que autorizan la extinción indemnizada, el hecho del despido posterior, no supone la desestimación automática de la acción inicial, sino que tendrá efecto en cuanto a la determinación de los salarios de trámite. Aun cuando se haya tramitado un ERE, y más, cuando, ahora, no se precisa autorización administrativa. Considerando que el despido notificado se lleva a cabo con acuerdo, pero, sin el periodo de consultas del art. 51 del ET EDL 1995/13475, y sin haber notificado a los trabajadores el inicio del mismo, o aportarse documentación acreditativa del estado económico de la empresa. No teniendo los trabajadores conocimiento del mismo hasta el despido, por lo que solo pueden impugnar individualmente, el mismo. Aludiendo al criterio, expuesto por esta sala en sentencia que expone, relativa al criterio cronológico, por lo que, aquí, sería la de extinción la analizable en primer lugar, y no la acción del despido. También considera que ratifica esta decisión la sentencia del Tribunal Supremo de fecha 25-1-2007.

En aplicación de la norma vigente al momento del planteamiento de las correspondientes acción por extinción y despido, acumuladas de forma efectiva en las actuaciones, el art. 32 de la LJS de 2011, dispone que cuando el trabajador formule por separado demandas por alguna de las causas previstas en el art. 50 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores EDL 1995/13475 y por despido, la demanda que se promueva posteriormente se acumulará a la primera de oficio o a petición de cualquiera de las partes, debiendo debatirse todas las cuestiones planteadas en un solo juicio.

El citado precepto, continúa:...cuando en este supuesto, las acciones ejercitadas están fundadas en las mismas causas o en una misma situación de conflicto, la sentencia deberá analizar conjuntamente ambas acciones y las conductas subyacentes, dando respuesta en primer lugar a la acción que considere que está en la base de la situación de conflicto y resolviendo después la segunda, con los

pronunciamientos indemnizatorios que procedan. Si las causas de una u otra acción son independientes, la sentencia debe dar prioridad al análisis y resolución de la acción que haya nacido antes, atendido el hecho constitutivo de la misma, si bien su estimación no impedirá el examen, y decisión en su caso, de la otra acción.

Si esto es así, la formulación conjunta en la recurrida, si bien, aludiendo a la falta de impugnación colectiva de la extinción de la totalidad de la plantilla, no le impide, considerar probada su causa que relata en el ordinal fáctico noveno, que motivo la insolvencia empresarial y la imposibilidad de continuar la actividad empresarial, desde diciembre de 2011. Siendo la totalidad de los impagos que pretenden los recurrentes, como base de la extinción contractual, inicialmente solicitada, desde noviembre (ordinal fáctico octavo).

Relato, no atacado en forma, que contempla un supuesto fáctico, en el que la causa que late en ambas acciones como se indica en el mencionado precepto, es la misma. Debiendo atenderse a la contienda esencial a la litis, primero, y después a la segunda cuestión suscitada.

En las sentencias invocadas en a recurrida se analizan normas derogadas, pero, en la vigente, se corresponde con la decisión atacada, en cuanto analiza, la real causa del despido objetivo comunicado que da por probada. Refrendada por el ERE tramitado, sin autorización administrativa, pero, con informe de administrador concursal que evidencia al certeza de su causa. Que obsta al fraude empresarial invocado, que no se declara probado, sino que, lo declarado probado es una causa objetiva del impago, que surge, inmediatamente antes de la acción por extinción, y que, paralelamente a la comunicación de la demanda por extinción, lleva a que la empresa utilice, legítimamente, los mecanismos concursales y laborales, tendentes a la ordenación de deudas y extinción de la totalidad de la plantilla. No solo de los puestos de trabajo de los actores. Lo que aleja, la constancia, menos aun con la fehaciencia que sería precisa en el extraordinario recurso de suplicación formulado (art. 193.b) y 196.3 de la LJS), de un supuesto fraude empresarial de los derechos laborales de los actores.

Aun, no considerando firme la decisión de despido objetivo comunicada, por la falta de impugnación colectiva, que no obsta a la reclamación individual ejercitada, efectivamente, por los actores. Cuando el art. 124 de la LJS, declara que la presentación de la demanda por los representantes de los trabajadores o por el empresario suspenderá el plazo de caducidad de la acción individual del despido. Es decir, la acción colectiva, no impide la individual. Lo que también se corresponde a la normativa contenida en el art. 51 del ET. EDL 1995/13475

En éste precepto, el art. 51 del ET EDL 1995/13475 , regulador del despido colectivo, establece que se entenderá por tal la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción cuando -entre otros supuestos que aquí no son los cuestionados-, afecte a la totalidad de la plantilla, de más de cinco trabajadores, cuando aquél se produzca como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial. Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos.

El despido colectivo deberá ir precedido de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores de quince en el caso de empresas de menos de cincuenta trabajadores. La consulta con los representantes legales de los trabajadores deberá versar, como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento, tales como medidas de recolocación o acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad.

La comunicación de la apertura del período de consultas se realizará mediante escrito dirigido por el empresario a los representantes legales de los trabajadores, una copia del cual se hará llegar, junto con la comunicación, a la autoridad laboral. En dicho escrito se consignarán los siguientes extremos: a) La especificación de las causas del despido colectivo conforme a lo establecido en el apartado 1. b) Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por el despido. c) Número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el último año. d) Periodo previsto para la realización de los despidos. e) Criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por los despidos.

La referida comunicación deberá ir acompañada de una memoria explicativa de las causas del despido colectivo y de los restantes aspectos señalados en el párrafo anterior.

Recibida la comunicación, la autoridad laboral lo comunicará a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y recabará, con carácter preceptivo, informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre los extremos de la comunicación a que se refiere los párrafos anteriores y sobre el desarrollo del período de consultas. El informe deberá ser evacuado en el improrrogable plazo de 15 días desde la notificación a la autoridad laboral de la finalización del período de consultas y quedará incorporado al procedimiento.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que tengan la representación mayoritaria en los comités de empresa o entre los delegados de personal.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación para el período de consultas a una comisión designada.

Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.

La autoridad laboral velará por la efectividad del periodo de consultas pudiendo remitir, en su caso, advertencias y recomendaciones a las partes que no supondrán, en ningún caso, la paralización ni la suspensión del procedimiento.

Transcurrido el período de consultas el empresario comunicará a la autoridad laboral el resultado del mismo. Si se hubiera alcanzado acuerdo, trasladará copia íntegra del mismo. En caso contrario, remitirá a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral la decisión final de despido colectivo que haya adoptado y las condiciones del mismo.

Comunicada la decisión a los representantes de los trabajadores, el empresario notificará los despidos individualmente a los trabajadores afectados en los términos establecidos en el de esta Ley. Lo anterior no obstante, deberán haber transcurrido como mínimo 30 días entre la fecha de la comunicación de la apertura del periodo de consultas a la autoridad laboral y la fecha de efectos del despido.

El expediente se iniciará mediante solicitud de la empresa, acompañada de los medios de prueba que estime necesarios y simultánea comunicación a los representantes legales de los trabajadores, quienes ostentarán la condición de parte interesada en la totalidad de la tramitación del expediente.

Dado que el despido comunicado se deriva de un expediente de regulación de empleo, que se inicia su tramitación, el 17 de febrero de 2012, la redacción vigente del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores EDL 1995/13475, por afectar a la totalidad de la plantilla de 10 trabajadores (folio 164 de las actuaciones), regulador del despido colectivo, vigente según el RD Ley 3/2012, de 10 de febrero, desde el 12 siguiente.

En el supuesto actual, de comunicación individualizada de despido objetivo a los actores que dimana de expediente de regulación de empleo tramitado que afectó a la totalidad de la plantilla, se deben acreditar por la empresa, los requisitos de la comunicación individualizada, del art. 52 del ET. EDL 1995/13475 Esto es, la comunicación por carta, en la que se explicita por la demandada (ordinal fáctico tercero), la totalidad de circunstancias analizadas también en el ERE tramitado, que han motivado la cesación de la actividad de la demanda, por causa económica, que específica. Así como, la insolvencia que impide la puesta a disposición del trabajador de la indemnización resultante. Y, demás requisitos que la recurrida da por acreditados, y que la recurrente no impugna.

En cuanto a la acción colectiva, la imposición de un plazo máximo para negociar de 15 días, que aquí ha finalizado con acuerdo por los representantes de los trabajadores, no supone un mínimo. Y, no habiendo sido impugnada ni por la referida representación social, ni por la autoridad laboral, es una mera alegación de parte, la existencia de fraude empresarial o abuso de derecho en su rápida tramitación, que no obstante, cumple los plazos fijados. Con aportación de la documental que el citado precepto, no impone la comunicación individualizada a los trabajadores afectados, sino la entrega de documental a sus representantes, que son la parte legitimada en el despido colectivo tramitado.

Luego, ninguna infracción que sugiere la parte recurrente, se considera probada en el ERE tramitado, que, ahora, no precisa autorización, administrativa. Por lo tanto, si con la legislación vigente, el art. 32 de al LJS de 2011, autoriza a analizar conjuntamente, como en esta litis, en que la causa económica que late en ambas acciones, es la misma. La surgida en la empresa durante el año 2011, que se agudiza, desde diciembre del mismo año, a consecuencia de ejecución laboral seguida por importe de aproximadamente sesenta mil euros, y persiste, irremediablemente, al momento de la acción ejercitada por los trabajadores en enero de 2012, y con posterioridad, inmediata, al ERE tramitado y el despido objetivo que afectó a los actores, como a la totalidad de la plantilla.

Por distinta argumentación de la recurrida, pero, a la que sirve su relato fáctico detallado, conlleva la desestimación de este motivo del recurso.

En la reciente doctrina de esta sala invocada por la parte impugnante del recurso y la contenida en la sentencia de fecha 27 de junio de 2012 (rec. 473/2012), si bien, igualmente, relativa a despidos anteriores a la vigente normativa. Aun, analizando primero la acción rescisoria de los trabajadores, se considera, que teniendo en cuenta las impagos previos a la demanda, en enero de 2012, correspondientes a los meses de noviembre, diciembre y extra de navidad, tampoco estaríamos ante un grave incumplimiento empresarial, merecedor, de la acción pretendida por extinción, sino que la práctica totalidad de los impagos ponderados en la instancia, son posteriores a la tramitación del ERE, y son precisamente, su sustento, como aquellos en que fundan la demanda de extinción.

Aplicando moduladamente a la situación legislativa actual, la precedente decisión unificada del Alto Tribunal que cita la recurrida del año 2010. Si, no puede declararse que un contrato se extingue desde la fecha de la sentencia, con derecho a determinada indemnización de 45 días por año de servicio, si, el mismo, ha fenecido, anteriormente, por mor de una legítima decisión administrativa y con otra indemnización (de 20 días), pues, por definición, solo cabe extinguir lo que esté vivo.

Pero, si, aquí la decisión judicial debe fundarse en insolvencia e iliquidez empresarial, probada, la misma sustentadora de ambas acciones (art. 32 de la LJS de 2011), de extinción y despido objetivo. Se concluye que, acreditada la causa económica, notificada a los trabajadores individualizadamente, y que ha justificado la tramitación de un ERE, previo al juicio oral, por extinción de la totalidad de la plantilla, con efectos al mes de marzo de 2012, también anterior. Con las formalidades de la extinción colectiva e individual de los art. 51 y 52.c) y 53 y concordantes del ET. EDL 1995/13475 Es ajustada a derecho, y hace que no pueda sustentar, tal relato, la extinción pretendida por los actores, con una indemnización superior. De igual forma, no puede justificar la impugnación del despido objetivo impugnado, que se declara probado en su causa, en la recurrida.

SEGUNDO.-.- Con el mismo apoyo procesal, la parte recurrente pretende, la infracción de lo determinado en los artículos 51 y 53 del Estatuto de los Trabajadores EDL 1995/13475. Subsidiariamente, de rechazarse la acción por rescisión, estima acreditado que el despido objetivo comunicado es improcedente, pues, la empresa demandada no aporta datos contables suficientes ni de ningún tipo, ya que, no se dan las pérdidas concretas en que se funda. El informe a que hace referencia la recurrida, se emite con posterioridad, al

despido notificado por Fax a los actores, cuando no conocían la tramitación del ERE. No siendo incumbencia de los trabajadores probar que la situación económica negativa, no se corresponde a la crisis anunciada en la carta comunicada.

El artículo 53 del ET EDL 1995/13475 citado en el recurso, cuando habla de las formalidades del despido comunicado individualmente a los actores, alude a que, la forma y efectos de la extinción por causas objetivas, corresponde a la adopción del acuerdo de extinción, por el empresario al amparo de lo prevenido en el artículo anterior (52.c), exigiendo la observancia de los siguientes requisitos:

a) Comunicación escrita al trabajador expresando la causa.

b) Poner a disposición del trabajador, simultáneamente a la entrega de la comunicación escrita, la indemnización de veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades. Cuando la decisión extintiva se fundare en el art. 52.c), de esta Ley, con alegación de causa económica, y como consecuencia de tal situación económica no se pudiera poner a disposición del trabajador la indemnización a que se refiere el párrafo anterior, el empresario, haciéndolo constar en la comunicación escrita, podrá dejar de hacerlo, sin perjuicio del derecho del trabajador de exigir de aquél su abono cuando tenga efectividad la decisión extintiva.

c) Concesión de un plazo de preaviso de quince días, computado desde la entrega de la comunicación personal al trabajador hasta la extinción del contrato de trabajo. En el supuesto contemplado en el art. 52.c), del escrito de preaviso se dará copia a la representación legal de los trabajadores para su conocimiento.

Y, en su núm. 3º, que, contra la decisión extintiva podrá recurrir como si se tratase de despido disciplinario.

Por lo tanto, en la comunicación a los trabajadores, no es preciso la entrega de documentación acreditativa de la causa de despido notificada. Siendo, en el juicio oral, cuando la empresa no solo podrá, sino que deberá (art. 105 de la LJS) acreditar la causa invocada, mediante los medios de prueba posibles (art. 90 y ss., de la LJS), que no excluyen el informe del administrador concursal. Que, siendo de fecha posterior al despido notificado (folio 292 de las actuaciones, de 29-6-2012). Sin embargo, es la prueba en la instancia, de los hechos que, desde 2011 (ordinal fáctico noveno), afectan a la empresa, como se describe en el despido comunicado. Que no tiene porqué contener mayores precisiones que las notificadas, al momento del cese, que se estiman suficientes para la defensa de los actores.

Causas, coincidentes con las invocadas y probadas en el ERE tramitado, que cuenta con la anuencia de la representación de los trabajadores, en la extinción del total de la plantilla. Que no ha sido impugnado, ni por la autoridad laboral ni la representación de los trabajadores, en demanda colectiva. Lo que no impide su análisis en las individuales formuladas por los actores. Pero, siendo una mera alegación de parte que responde a fraude empresarial de sus derechos laborales. Sin sustento en el relato fáctico de la instancia.

Tanto en la carta de despido, como en la prueba proporcionada por la demandada, con el reiterado informe del administrador concursal, se alude a la existencia de una deuda laboral de 59.299,31 Eur.. Que, ejecutiva en diciembre de 2011, motivó el embargo de cuentas de la demandada, así como, facturación pendiente de cobro, lo que, con la situación previa de que partía, supuso que, en diciembre de 2011, no haya ingreso que permita pago de nóminas y justifique, la falta de liquidez para pago a proveedores y suministradores, esenciales a la prestación de servicios que constituía su objeto, junto al pago de renta de centro de trabajo o los plazos concedidos por la Agencia Tributaria, que estos se concretan en 114.577,76 Eur. (a sumar a las anteriores deudas, por salarios, proveedores...), del año 2010. Pago fraccionado que no puede hacer frente, sin línea de crédito, para ello. Declarando probado la recurrida que la aludida deuda judicial de casi sesenta mil euros, motivo los referidos embargos que motivaron la imposibilidad de la empresa de continuar su actividad industrial, ante la falta de liquidez para adquirir suministros y pagar a proveedores y trabajadores.

En el informe del D. Victorio, obrante a los folios 292 y ss., en que se funda la recurrida, no deja sin efecto tal declaración fáctica. Al contrario, en su integridad, ratifica la decisión de la empresa comunicada en febrero de 2012, con efectos al mes siguientes. Y, no es que en la instancia se haya invertido la carga de la prueba, que sin duda incumbe a la empresa que despide con relación a los art. 51 del ET EDL 1995/13475 y 105 de la LJS. Sino que, prueba la causa del despido objetivo colectivo, notificada por la empresa, individualmente a los actores, mediante medios de prueba admisibles, en derecho. Y, lo que no justifican los actores, es la prueba de lo contrario. Es decir, el fraude o abuso de derecho que postula.

Cumpliendo el empresario, con los requisitos legales impuestos, en la comunicación individual a cada actor, y cuando de éste acredita su causa, sin prueba de lo contrario. No cabe sino ratificar la decisión de la instancia.

En la doctrina jurisprudencial (referida a distintos textos normativos de los aquí vigentes, del art. 53 del ET EDL 1995/13475) se declara que: "El significado de la palabra "causa" en el contexto de la regulación de las causas del despido objetivo por necesidades de la empresa se refiere normalmente no al tipo genérico de causa de despido... o a la causa remota que genera las dificultades o situaciones negativas de la empresa en la que se produce el despido (por ejemplo, la crisis económica o las nuevas tecnologías) sino precisamente, como dice repetidamente el art. 51 ET EDL 1995/13475 , a las concretas dificultades o situaciones económicas negativas de la empresa alegadas por el empresario para justificar su decisión extintiva. Son estas dificultades o situaciones económicas negativas las que constituyen, en terminología del art. 51 ET EDL 1995/13475 (al que, como ya se ha dicho, remite este aspecto de la regulación el art. 52 c) ET EDL 1995/13475 sobre el despido objetivo) las "causas motivadoras" (art. 51.3 ET EDL 1995/13475 , art. 51.4 ET EDL 1995/13475 , art. 51.12 ET EDL 1995/13475) que pueden justificar el acto de despido. Por tanto, no es solamente una causa abstracta la que tiene que expresarse en la carta de despido, sino también la causa concreta y próxima motivadora de la decisión extintiva, que refleja la incidencia de la empresa de un determinado tipo de causa o de una posible causa remota. Así lo entendió tradicionalmente la jurisprudencia sobre causas de despido disciplinario (STS 3-11-1982; STS 10.3.1987, Rº 1100/1986 EDJ1987/1970), y así lo ha

entendido en general la doctrina científica en lo que concierne al despido objetivo por necesidades de la empresa (STS, Sala 4ª, de 10-11-2011, rec. 394/2011, EDJ 2011/287021 EDJ 2011/287021).

Aquí se cumple la necesaria comunicación de la concreta causa que funda el despido de los actores, en la carta notificada trascrita en el ordinal fáctico tercero de la recurrida. Dado que, no solo alude a causas remotas concurrentes desde 2010, sino que concreta, la específica situación económica negativa, derivada de aquellas anteriores, y deudas acumuladas en el último trimestre de 2011, que es la que desencadena en una iliquidez y falta de ingresos total (cuentas y facturación embargadas), que es la que motiva los impagos de salarios a los actores, pero también la imposibilidad de seguir adelante con la actividad empresarial que motiva su actividad.

En definitiva, es claro que la parte recurrente pretende que no se ha acreditado en la instancia, suficientemente, la causa del despido objetivo que se notifica. Pero, contrariamente a lo expuesto, la sentencia recurrida, sí, considera probados tales datos. Sin que pueda accederse, por no constar documental fehaciente en que se funde (ni así lo solicita la parte recurrente), que los datos económicos, son otros que los en ella expuestos.

Al enjuiciar el cumplimiento de los requisitos de admisión del recurso de suplicación debe tenerse presente que éste no es un recurso de apelación ni una 2ª instancia, sino un recurso extraordinario, de objeto limitado, en el que el Tribunal "ad quem" no puede valorar "ex novo" toda la prueba practicada ni revisar el Derecho aplicable, sino que debe limitarse a las concretas cuestiones planteadas por la parte recurrente que, por ello mismo, debe respetar una serie de requisitos formales impuestos por la ley y concretados por la jurisprudencia (A TC, Sala 2ª, sec. 4ª, de 28-4-1999, num. 104/1999, rec. 903/1997, EDJ 1999/6938; y S TC, Sala 2ª, de 18-10-1993, num. 294/1993, rec. 3005/1990, BOE 268/1993, EDJ 1993/9179).

En atención al precepto que funda el recurso y el art. 97.2 y 196.3 de la LJS, para que prospere el recurso, hubiera sido necesario, documento o pericia que evidenciasen, sin necesidad de análisis ni conjeturas, error evidente de la Juzgadora en el relato impugnado. Y, a tal efecto, no es suficiente la valoración parcial de la parte recurrente de la misma actividad documental, aportada por la demandada, que solo es valorable en la instancia.

En la doctrina unificada, contenida en la sentencia si bien, referida a otro elemento probatorio de carga de la empresa, como es acreditar la falta de liquidez que anuncia en la carta de despido, pero que se estima de aplicación a esta litis, en que la parte recurrente, cuestiona la ponderación de la prueba practicada que estima no justifica la causa económica comunicada en la carta de despido notificada. En la Sentencia del Tribunal Supremo, Sala 4ª, de 25 de enero de 2005 (EDJ 2005/71719) EDJ 2005/71719 , se establece que "no basta con la mera afirmación empresarial acerca de su situación de falta de liquidez, sino que se precisa, además, su acreditación si el empleado la discute, pues el precepto últimamente citado, refiriéndose ya en concreto a la obligación de puesta a disposición de la indemnización en el momento que señala (esto es, independientemente de que la mala situación económica pueda o no justificar el despido objetivo), requiere que "como consecuencia de tal situación económica no se pudiera poner a disposición del trabajador la indemnización". Pues, cabe perfectamente la posibilidad de que, por adversa que fuere la situación económica de la empresa, pueda ésta, sin embargo, disponer de dinero suficiente para poner a disposición del despedido la correspondiente indemnización con simultaneidad a la comunicación del cese. Los planteamientos que formulan acerca del "onus probandi" en la materia se presta a cierto confusiónismo y ambigüedad, pues la alegación de iliquidez puede ser un hecho constitutivo que apoye la decisión empresarial de posponer la indemnización (en cuyo caso sería aplicable el apartado 2 del art. 217 de la LECv., a cuyo tenor la prueba incumbiría al patrono), o puede ser un hecho "positivo introducido por el trabajador", en cuyo supuesto la carga gravitaría sobre el operario por aplicación también del propio apartado 2, porque podría interpretarse que esta alegación constituiría la base de su pretensión en el sentido de que la puesta a su disposición de la indemnización fuera simultánea a la comunicación del cese, o incluso de su pretensión acerca de que la falta de simultaneidad, al ser injustificada, motivara también el desajuste a derecho de la decisión del despido.

En evitación de los inconvenientes a los que acabamos de aludir, el Tribunal Supremo considera lo más acertado, acudir al criterio doctrinalmente conocido como de la proximidad o de la facilidad probatoria, ya consagrado por nuestra jurisprudencia bajo la vigencia del art. 1214 del Código Civil EDL 1889/1 , conforme a la cual, la norma distributiva de la carga de la prueba no responde a unos principios inflexibles, sino que se deben adaptar a cada caso según la naturaleza de los hechos afirmados o negados y la disponibilidad o facilidad para probar que tenga cada parte. Criterio que, en la actualidad, ya viene legalmente consagrado, al establecer el apartado 6 del art. 217 de la LECv. de 2000, vigente, tras haber suministrado determinadas reglas concretas acerca de la carga probatoria, que "para la aplicación de lo dispuesto en los apartados anteriores de este artículo, el tribunal deberá tener presente la disponibilidad y facilidad probatoria que corresponde a cada una de las partes del litigio".

Para el Alto Tribunal, no cabe duda acerca de que es la empresa, y no el trabajador, quien tiene la mayor disponibilidad de los elementos probatorios acerca de la falta de liquidez de aquélla; situación ésta que -se insiste en ello- es independiente y no necesariamente coincide con la de su mala situación económica. Al alcance de la empresa, y no del trabajador, se encuentra la pertinente documentación (amén de otros posibles elementos probatorios, tales como pericial contable, testifical a cargo del personal de contabilidad, etc.) de cuyo examen pueda desprenderse la situación de iliquidez, "situación ésta que -se declara-, no siempre podrá acreditarse a través de una prueba plena, pero que sí será posible advenir introduciendo en el proceso determinados indicios, con apreciable grado de solidez, acerca de su realidad, lo que habrá de considerarse suficiente al respecto, pues en tal caso la destrucción o neutralización de esos indicios, si razonablemente hacen presumir la realidad de la iliquidez, incumbiría al trabajador "ex" apartado 3 del art. 217 de la LECv.

Y, aquí se considera que se cumplen las exigencias citadas, tanto en lo que a falta de liquidez como a la causa económica que funda el despido, pues, la prueba del informe del administrador concursal, valorada en la instancia, así como la tramitación del ERE con afectación a la totalidad de la plantilla, aun siendo aportada por la demandada es una prueba hábil de las establecidas en el art. 94 de la LJS, para acreditar dicho estado, conforme a la citada doctrina unificada. En ésta, no se declara que sea preciso, a tal fin, que la empresa

acredite de manera exhaustiva la falta de liquidez o el desequilibrio económico invocado para que pueda operar el cumplimiento del requisito, sino que basta con que, además de alegarse tales dificultades económicas en la carta de despido, se aporten elementos de juicio suficientes para que tanto el Juzgado de instancia como el Tribunal de suplicación, puedan valorar la incidencia de la mala situación económica en la imposibilidad de poner a disposición del trabajador la indemnización en el momento de la entrega de la comunicación escrita (lo que aquí se traslada a la prueba de la causa económica que funda el despido). Elementos que deberán ser neutralizados o destruidos por quien invoca la existencia de disponibilidad o la inexistencia de la causa económica, en sede de recurso, en contra del dato del que parte la sentencia recurrida, de que se hubiese podido pagar, en su momento, la indemnización debida. Siempre fundada en documento hábil o prueba pericial, de valor prevalente a la acogida en la instancia, aquí inexistentes.

En este litigio, se declara probado, sin solicitar la revisión de tal relato, que el resultado de las pérdidas del año 2011, y hasta los despidos en febrero de 2012, es el declarado probado en el ordinal noveno, que justifica el cierre empresarial. Así como, deduciéndose de la prueba documental citada en la recurrida, que al mes de marzo de 2012, es cierto que, con posterioridad a la acción por extinción, pero justificando también la insolvencia al mes del despido, cuando los despidos se comunican con efectos del mismo mes. Pero, coincidente al momento del cese impugnado, persistiendo las pérdidas que se vienen detectando anteriormente y de todo lo actuado, en días próximos al despido, concluye, la atacada que no se espera un resultado mejor, en fechas próximas a la extinción comunicada.

Se concluye, pues, que existen, al menos, indicios (que bastan al Juzgador de la instancia en su relato) de la falta de liquidez y causa económica notificada en la carta de despido; sin que los trabajadores acrediten, como debieran, que los mismos no son ciertos, para hacer frente inmediato al coste de la indemnización debida o sobre la causa económica negada en el recurso. Datos de los que parte la sentencia recurrida para ratificar la decisión extintiva empresarial, sin perjuicio de la reclamación de la indemnización, por los demandantes.

No existiendo un principio de prueba tasada en la materia en el precepto invocado en el recurso, respecto a la causa económica que funda el despido o el cierre efectivo. Como entendió la sentencia de instancia, se cumplen las exigencias que, al interpretar las normas invocadas en el recurso, ya se encuentran descritas en las sentencias del Tribunal Supremo, Sala 4ª, de fecha 29-9- 2008 (rec. 1659/2007, EDJ 2008/197297) EDJ 2008/197297 , de 24-4-1996; y, 8-3-1999, 2117), entre otras. En síntesis, lo que vienen a establecer estas sentencias es que la justificación de un despido objetivo económico tiene que enjuiciarse a partir del análisis de tres elementos: el supuesto de hecho que determina el despido -"la situación negativa de la empresa"-, la finalidad que se asigna a la medida extintiva adoptada y "la conexión de funcionalidad o instrumentalidad" entre la medida extintiva y la finalidad que se asigna.

La citada doctrina jurisprudencial declara que los elementos que integran la figura del despido objetivo, regulado por el artículo 52.c, son: la realidad de una causa o factor desencadenante que incida de manera desfavorable en la situación de la empresa, circunstancia de prueba cumplida, porque se acredita en el ordinal fáctico noveno, que incide en la de los resultados de explotación (causas económicas); la necesidad de amortizar los puestos de trabajo de los actores, adecuada o proporcional, que aquí justifica incluso su cierre, por insalvable. De acuerdo con reglas de experiencia reconocida en la vida económica que revelan, es la única solución posible para el fin de las empresas no viables o con pérdidas mantenidas.

Estas extinciones estarían o no justificadas en función de la concurrencia de las causas económicas determinantes del cierre. En este sentido la Sentencia del TS, Sala 4ª, de 14 de junio de 1996 (, recurso 3099/1995) señalaba que «El segundo elemento del supuesto de despido por motivos económicos que se describe en los artículos 51.1 ET EDL 1995/13475 y 52 c) ET 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». La empresa se considera 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, con las indemnizaciones correspondientes. 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 en la legislación para dar fin a una explotación que se estima ruinosa y cuya permanencia en el mercado no es posible. Debe destacarse que no existe en nuestro Ordenamiento Jurídico ningún otro precepto que provea solución a esta necesidad.

En efecto, la experiencia de la vida económica muestra que hay crisis que se superan y otras que no pueden serlo, sin que ello signifique obviamente que ante una crisis -total o parcial- que no puede superarse no quepa recurrir a despidos económicos para poner fin a la actividad de la empresa o para ajustar su plantilla en términos viables. Es más, a ello, se añade que el art. 51 del ET EDL 1995/13475 , contempla esta causa como justificadora del cierre total de la explotación.

Esta conclusión, matizada, en el siguiente sentido: con carácter general es cierto que la reducción de los costes de personal contribuyen a reducir las pérdidas de una empresa. Pero esta conexión no es automática; no establece una relación directa entre el nivel de las pérdidas y el número de los despidos y tampoco puede verse como una presunción que desplace al trabajador despedido la carga de acreditar los hechos de los que pueda derivarse la falta de conexión entre la medida extintiva y el objetivo que ésta debe perseguir. Por ello, ni se puede presumir que la empresa por el solo hecho de tener pérdidas en su cuenta de resultados pueda prescindir libremente de todos o de alguno de sus trabajadores, ni tampoco se le puede exigir la prueba de un hecho futuro, que, en cuanto tal, no susceptible de ser acreditado, como sería el demostrar la contribución que la medida de despido pueda tener en relación con la situación económica negativa de la empresa. Lo que se debe exigir son indicios y argumentaciones suficientes para que el órgano judicial pueda llevar a cabo la ponderación que en cada caso conduzca a decidir de forma razonable acerca de la conexión que debe existir entre la situación de crisis y la medida de despido.

Conexión que aquí se evidencia (también se establece así en la carta de despido), en la que después de mencionar los datos sobre pérdidas anteriores, en el último año 2011, se dice que la medida responde a la necesidad de cierre empresarial, ante la imposibilidad

de sortear el estado económico negativo e inviable empresarial, que justifica el cierre. Con extinción de la totalidad de plantilla. Ante la falta de liquidez, de crédito o posibilidad alguna de soportar cualquier coste empresarial, necesario al fin de su subsistencia.

No hay duda que en el presente caso la extinción de la relación laboral de los actores se debe a causas económicas, en concreto, a las graves pérdidas sufridas por la compañía demandada, que se agudiza, desde el inicio de un último expediente de ejecución laboral, por un importe cercano a los 60.000 Eur., que sumado a la situación previa (ya desde 2010, tenía dificultades que motivaron acuerdo con la Agencia Tributaria del pago aplazado de deuda), y posterior, desencadena en el cierre, por un impago generalizado de la totalidad de deudas sociales, empresariales y tributarias.

La sentencia dictada en este proceso en la fase de instancia mantiene que la causa económica motivadora de la crisis empresarial es, además de objetiva, real, suficiente y actual, justificadora del despido comunicado que, en consecuencia es adecuadamente calificado como procedente. Justificador de la extinción del nexo contractual, con la indemnización correspondiente que no ha sido puesta a disposición por falta de liquidez de la demandada.

En consecuencia, procede la desestimación del recurso y la confirmación de la sentencia recurrida que no incurre en la infracción de normas denunciada.

Vistos los artículos citados y demás de general y pertinente aplicación

FALLO

Desestimamos el recurso de suplicación formulado por D. Carmelo y D. Elias, frente a la Sentencia del Juzgado de lo Social número Seis de los de esta ciudad de fecha 6 de julio de 2012, (Proceso num. 56/12) en virtud de demanda instada por los recurrentes contra la empresa RECORD CANTABRIA DE EXTINCIÓN S.L., siendo parte procesal el administrador concursal D. Victorio y el FOGASA, en materia de despido y, en su consecuencia, confirmamos la sentencia recurrida.

Notifíquese esta Sentencia a las partes y a la Fiscalía de la Comunidad autónoma, previniéndoles de su derecho a interponer contra la misma, recurso de casación para la unificación de doctrina, regulado en los artículos 218 y siguientes de la Ley 36/2011, de 10 de octubre EDL 2011/222121 , Reguladora de la Jurisdicción Social, que podrá prepararse ante esta la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, dentro de los diez días hábiles contados a partir del siguiente a su notificación.

Devuélvanse, una vez firme la Sentencia, los autos al Juzgado de procedencia, con certificación de esta resolución, y déjese otra certificación en el rollo a archivar en este Tribunal.

Así, por esta nuestra Sentencia la pronunciamos, mandamos y firmamos.

PUBLICACIÓN.- Leída y publicada fue la anterior sentencia en día de su fecha, por el Ilmo/a. Sr/a. Magistrado Ponente que la suscribe, en la Sala de Audiencia de este Tribunal. Doy fe.

Fuente de suministro: Centro de Documentación Judicial. IdCendoj: 39075340012012100160