



Roj: **STSJ EXT 1596/2012 - ECLI: ES:TSJEXT:2012:1596**

Id Cendoj: **10037340012012100526**

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

Sede: **Cáceres**

Sección: **1**

Fecha: **25/10/2012**

Nº de Recurso: **4/2012**

Nº de Resolución: **517/2012**

Procedimiento: **SOCIAL**

Ponente: **PEDRO BRAVO GUTIERREZ**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

T.S.J.EXTREMADURA SALA SOCIAL

CACERES

SENTENCIA: 00517/2012

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE EXTREMADURA

SALA DE LO SOCIAL-SECCION 001-

C/PEÑA S/Nº (TFNº 927 620 236 FAX 927 620 246)CACERES

N.I.G: 10037 34 4 2012 0100229 , **Modelo:** 418000

DEMANDA EN SALA Nº: 001

Tipo de procedimiento: CONFLICTOS COLECTIVOS 0000004 /2012

Materia: OTROS DCHOS. LABORALES

Demandante/s: HERLUSA,S.L.

Demandado/s: DELEGADO DE PERSONAL DE LA EMPRESA HERLUSA,S.L.

ILMOS/ILMAS SRES/SRAS

D. PEDRO BRAVO GUTIÉRREZ

Dª ALICIA CANO MURILLO

Dª MARÍA DEL PILAR MARTÍN ABELLA

Dª MANUELA ESLAVA RODRÍGUEZ

En CACERES a veinticinco de Octubre de dos mil doce, habiendo visto los presentes autos por la SALA SOCIAL T.S.J. EXTREMADURA, compuesta por los/as Ilmos/as. Sres/as. citados/as, de acuerdo con lo prevenido en el artículo 117.1 de la Constitución Española ,

EN NO MBRE DE S.M. EL REY

Y POR LA AUTORIDAD QUE LE CONFIERE

EL PUEBLO ESPAÑOL

ha dictado la siguiente

S E N T E N C I A Nº 517/12

En el procedimiento 4/2012, instado por la Sra. Letrada Dña. Diana Morales Sánchez, en nombre y representación de HERLUSA,S.L., contra el DELEGADO DE PERSONAL DE LA EMPRESA HERLUSA,S.L., parte demandada en estas actuaciones, siendo Magistrado-Ponente el Ilmo. Sr. D. PEDRO BRAVO GUTIÉRREZ, y deduciéndose de las actuaciones habidas los siguientes



ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO: Con fecha 20 de septiembre de 2012 tuvo entrada en esta Sala demanda presentada por el Letrado D^a Diana Morales Sánchez de Bustamante, en nombre de HERLUSA S.L., sobre conflicto colectivo, contra DELEGADO DE PERSONAL DE LA EMPRESA HERLUSA,S.L., la cual se tramitó en debida forma, se señaló para la celebración del acto de la vista el día 18/10/2012.

SEGUNDO: Llegados el día y hora señalados, tras el intento, por la Sra. Secretaria de la Sala de lo Social de este Tribunal, sin EFECTO, de la conciliación, y con la asistencia, de la parte demandante, se dio comienzo por la Sala a la celebración del acto de juicio, con el resultado que consta en el acta, que del mismo fue extendida y que obra unida a los autos.

TERCERO.- HECHOS QUE SE DECLARAN PROBADOS:

1.- HERLUSA SL se constituyó el 30 de diciembre de 1.980 y desde entonces viene dedicándose a la industria cárnica, en concreto a la producción, fabricación y venta de productos derivados del porcino, contando, hasta que adoptó la decisión que se dirá, con diecinueve trabajadores.

2.- En el año 2009 HERLUSA SL tuvo unas ganancias de 50.942 euros y en el año 2010 de 30.389,20 euros, pero en el año 2011 tuvo unas pérdidas de 116.186,74 euros, ascendiendo las pérdidas, al 31 de julio de 2012 a 1.200.409,90 euros.

3.- En el año 2009 HERLUSA SL mantenía deudas por 1.594.434.01 euros, en el año 2010 por 1.958.848,08 euros y en el año 2011 por 3.012.753,15 euros.

4.- Durante los años 2009 a 2011 la empresa ha reducido los gastos de personal que fueron de unos 500.000 euros el primero, poco más de 480.000 el segundo y de un poco menos de 460.000 el tercero.

5.- El 3 de agosto de 2012, por los Administradores solidarios de HERLUSA se comunicó a D. Dionisio , delegado de personal representante de los trabajadores de la empresa, la apertura de consultas en orden a la extinción de los contratos de trabajo de la totalidad de la plantilla, acompañando una memoria explicativa de las causas de la extinción y solicitándole informe al respecto. En esa misma fecha se comunicó la apertura del período de consultas a la Dirección General de Trabajo de la Junta de Extremadura, que requirió a la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social informe al respecto y dio traslado de la comunicación de la empresa a la Subdirección Provincial de Prestaciones del Servicio Público de Empleo Estatal.

6.- Con fecha 6 de agosto de 2012, por los representantes de la empresa y por el delegado de personal se suscribió un "acta de inicio y fin del período de consultas del expediente de despido colectivo de la empresa HERLUSA SL" que figura en los folios 292 a 294 de los autos y que se da aquí por reproducido.

7.- Comunicado el mencionado acta a la Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación, por ésta se dio traslado al SPEE y a la Inspección de trabajo y Seguridad Social, que emitió el informe que figura en el folio 299 de los autos y que también se da por reproducido.

8.- Por la representación de la empresa, el 3 de septiembre se comunicó a la Dirección General de Trabajo de la Junta de Extremadura las fichas en que se iban a producir las extinciones de los contratos de trabajo de la platilla, figurando en los folios 302 a 304, de lo que se dio traslado al SPEE y a la Inspección de Trabajo.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Los hechos que se consideran probados resultan de los documentos que se han aportado con la demanda, cuya veracidad no ha sido puesta en duda y que, además, coinciden con los que constan en el expediente remitido por la Dirección General de Trabajo de la Junta de Extremadura.

SEGUNDO.- Dispone el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores , en la redacción que ha quedado tras las reformas efectuadas por el Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero y la Ley 3/2012, de 6 de julio que se entenderá como despido colectivo la extinción de los contratos de trabajo que afecten 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 mismas causas anteriormente señaladas, que, para las alegadas por la empresa para justificar su decisión, las económicas, dice el precepto que se entiende que concurren 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 ordinarios o ventas y añade que, en todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.



En la empresa demandada se dan esas causas económicas que justifican el despido colectivo que ha decidido. Basta con señalar que, como resulta de los hechos probados de esta sentencia, mientras que en los ejercicios de los años 2009 y 2010 la empresa tuvo beneficios, en el año 2011 ya pasó a tener pérdidas que en el primer semestre de este año han llegado a más de un millón de euros, situación que no es fácil que mejore, ante la situación general de crisis económica, que es particularmente aguda en el sector de la actividad a la que se dedica la empresa y las deudas que ésta mantiene, que han ido aumentando también en esos tres años anteriores.

Es claro, por tanto, que se dan esas pérdidas actuales y previstas que integran la situación económica negativa que puede justificar el despido colectivo y, además, que tal medida, incluso con el cese total de la actividad, por lo que afecta a toda la plantilla, es la única solución, pues no se puede imponer a una empresa que mantenga indefinidamente una situación de importantes pérdidas económicas.

Así, nos dice la STS de 29 de septiembre de 2008 para el despido objetivo por causas económicas, en doctrina perfectamente aplicable al despido colectivo, 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 (atender a la necesidad de amortizar un puesto de trabajo con el fin de contribuir a superar una situación económica negativa) y "la conexión de funcionalidad o instrumentalidad" entre la medida extintiva y la finalidad que se asigna, todo lo cual se da en este caso, como se ha razonado.

Añade el Alto Tribunal que <<La exigencia de que la situación negativa tenga necesariamente que superarse para justificar el despido surge de un error de partida, sin duda inducido por la nada acertada expresión legal, que se refiere a "la superación de situaciones económicas negativas". Pero la Sala ya ha señalado -en la propia sentencia de contraste- que no se trata de que la medida extintiva garantice la efectiva superación de la crisis, sino que basta que pueda contribuir a ella en el sentido que a continuación se precisará. Por otra parte, es conveniente recordar que la Sala ha abordado una interpretación correctora del término legal -la superación- para atribuirle su verdadera significación jurídica y económica. En efecto, la experiencia de la vida económica muestra, como tópico o lugar común, 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>>, que <<La sentencia de 14 de junio de 1996 ya precisó que la medida extintiva podía "consistir en la reducción con carácter permanente del número de trabajadores que componen "la plantilla de la empresa" o "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". Y ello, porque la conexión funcional entre el cierre de la explotación y la causa económica "consiste en que aquélla amortigua o acota el alcance de ésta. 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">> y, en fin, que <<cuando 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 normalmente 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", pues "la 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 ruinoso y cuya permanencia en el mercado no es posible", añadiendo que "el legislador, de esta forma, soluciona el problema del fin de estas empresas no viables, de manera todo lo satisfactoria que es posible para ambas partes en el contrato", sin "que exista en nuestro ordenamiento jurídico ningún otro precepto que provea solución a esta necesidad". Recuérdese que el artículo 51.1.3 del Estatuto de los Trabajadores menciona expresamente la extinción de los contratos de trabajo de "la totalidad de la plantilla", lo que obviamente no podría entenderse como forma de superar la crisis, salvo que por superación se entienda el ajuste a una situación que se ha revelado inviable. Por otra parte, no cabe argumentar, que la amortización del puesto de trabajo mediante el despido no se justifica porque medidas anteriores del mismo carácter no han tenido éxito para reducir las pérdidas, pues, aparte de que sin aquellas medidas las pérdidas podrían haber sido superiores, ese dato pone de relieve simplemente que las medidas anteriores no han sido suficientes; no que la empresa con pérdidas pueda y deba seguir funcionando con la misma plantilla>>.

Como también se ha razonado, en este caso se da esa situación, a pesar de la reducción de gastos de personal que con anterioridad se ha llevado a cabo en la empresa, la disminución de ganancias y después las pérdidas no se han evitado, con lo que la única medida es el cese total de la actividad empresarial, con la extinción de los contratos de trabajo de toda la plantilla.

TERCERO.- Sentado que en la empresa demandante concurren la causas económicas que han fundado su decisión extintiva, hay que determinar si se han cumplido los requisitos formales exigidos para los despidos colectivos. Al respecto, nos dice también el art. 51 ET lo siguiente:



"El despido colectivo deberá ir precedido de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores de una duración no superior a treinta días naturales, o 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 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.

La comunicación a los representantes legales de los trabajadores y a la autoridad laboral deberá ir acompañada de toda la información necesaria para acreditar las causas motivadoras del despido colectivo en los términos que reglamentariamente se determinen.

Recibida la comunicación, la autoridad laboral dará traslado de la misma 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 quince días desde la notificación a la autoridad laboral de la finalización del período de consultas y quedará incorporado al procedimiento".

Se añade que "Transcurrido el período de consultas el empresario comunicará a la autoridad laboral el resultado del mismo" y que, "Si se hubiera alcanzado acuerdo, trasladará copia íntegra del mismo".

Todos esos requisitos se han cumplido en el despido de que tratamos, no sólo por la empresa demandante, sino también por la Administración, como se desprende de los hechos que se consideran probados en esta sentencia.

Por otra parte, como informa la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, no hay indicio alguno de que el acuerdo con el representante de los trabajadores se haya alcanzado mediante dolo, coacción o abuso de derecho por parte de la empresa ni que ésta persiga fraude de ley con su decisión, sino tan sólo no prolongar la situación de agonía económica que atraviesa, lo cual es una finalidad, como dijimos, permitida por la ley.

CUARTO.- El art. 124 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, dedicado a los despidos colectivos por causas económicas, organizativas, técnicas o de producción o derivadas de fuerza mayor, dispone que cuando la decisión extintiva no se haya impugnado por los sujetos a los que se refiere el apartado 1 o por la Autoridad Laboral de acuerdo con el art. 148.b) de esta Ley, una vez transcurrido el plazo de caducidad de veinte días para el ejercicio de la acción por los representantes de los trabajadores, el empresario, en el plazo de veinte días desde la finalización del plazo anterior, podrá interponer demanda con la finalidad de que se declare ajustada a derecho su decisión extintiva.

La demanda ha sido interpuesta aquí dentro del plazo de caducidad establecido en tal precepto, puesto que, a tenor del nº 6 del precepto, por parte de los representantes de los trabajadores la demanda deberá presentarse en el plazo de caducidad de veinte días desde la fecha del acuerdo alcanzado en el período de consultas o de la notificación a los representantes de los trabajadores de la decisión empresarial de despido colectivo y, habiéndose alcanzado el acuerdo el 6 de agosto, ese primer plazo concluyó el 4 de septiembre, por lo que la demanda la interpuso la empresa dentro de los siguientes veinte, ya que lo hizo el 20 de septiembre.

Dispone, en fin, el nº 11 del citado artículo que se declarará ajustada a derecho la decisión extintiva cuando el empresario, habiendo cumplido lo previsto en los arts. 51.2 o 51.7 del Estatuto de los Trabajadores, acredite la concurrencia de la causa legal esgrimida y aquí ya se ha dicho que la empresa demandada ha cumplido los requisitos que se exigen en el primero de esos preceptos para el despido colectivo por causas económicas y



ha acreditado cumplidamente que concurren tales causas que justifican su decisión, por lo que no cabe sino estimar la demanda y hacer esa declaración de que la decisión de la demandante es ajustada a derecho.

FALLAMOS

Con estimación de la demanda interpuesta por HERLUSA SL frente a D. Dionisio , que fue el delegado de su personal, declaramos ajustado a derecho el despido colectivo que afecta a toda su plantilla, acordado con el demandado en reunión de 6 de agosto de 2012.

Una vez firme esta sentencia, notifíquese a las partes y a los trabajadores que pudieran resultar afectados por el despido colectivo que hubiesen puesto en conocimiento de esta Sala un domicilio a efectos de notificaciones, así como, para su conocimiento, a la Dirección General de Empleo de la Junta de Extremadura, a la Dirección Provincial del Servicio Público de Empleo Estatal y a la Dirección Provincial del Instituto Nacional de la Seguridad Social.

Incorpórese el original de esta sentencia, por su orden, al Libro de Sentencias de esta Sección de Sala.

Expídase certificación de esta sentencia para su unión a los autos principales.

Notifíquese la presente sentencia a Fiscalía de este Tribunal Superior de Justicia.

MODO DE IMPUGNACIÓN: Se hace saber a las partes que contra esta sentencia cabe interponer recurso de casación que ha de prepararse ante esta Sala de lo Social dentro del improrrogable plazo de diez días hábiles inmediatos siguientes a la fecha de notificación de esta sentencia. Si el recurrente no tuviere la condición de trabajador o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social o beneficio de asistencia jurídica gratuita, deberá consignar la cantidad de 600 euros, en concepto de depósito para recurrir, en la cuenta expediente de este Tribunal en BANESTO N° 1131 0000 66 000412. Si el ingreso se hace mediante transferencia bancaria deberá incluir tras la cuenta genérica proporcionada para este fin por la entidad 0030 1846 42 0005001274, en el campo "observaciones o concepto" en bloque los 16 dígitos de la cuenta expediente. La consignación en metálico del importe de la condena eventualmente impuesta deberá ingresarse en la misma cuenta. Si efectuare diversos pagos en la misma cuenta deberá especificar un ingreso por cada concepto, incluso si obedecen a otros recursos de la misma o distinta clase indicando en el campo de observaciones la fecha de la resolución recurrida utilizando el formato dd/mm/aaaa. Quedan exentos de su abono en todo caso, el Ministerio Fiscal, el Estado, las Comunidades Autónomas, las Entidades locales y los Organismos Autónomos dependientes de ellos.

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

PUBLICACIÓN

En el día de su fecha fue publicada la anterior sentencia. Doy fe.