



Roj: **STSJ AS 2416/2020 - ECLI:ES:TSJAS:2020:2416**

Id Cendoj: **33044340012020101858**

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

Sede: **Oviedo**

Sección: **1**

Fecha: **26/10/2020**

Nº de Recurso: **27/2020**

Nº de Resolución: **18/2020**

Procedimiento: **Despidos y ceses en general**

Ponente: **MARIA CRISTINA GARCIA FERNANDEZ**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

**T.S.J.ASTURIAS SALA SOCIAL**

**OVIEDO**

SENTENCIA: 10018/2020

**T.S.J. ASTURIAS SALA SOCIAL OVIEDO**

C/ SAN JUAN Nº 10

**Tfno:** 985 22 81 82

**Fax:** 985 20 06 59

**Correo electrónico:**

Equipo/usuario: MGZ

**NIG:** 33044 34 4 2020 0000035

Modelo: N02700

**DCO DESPIDO COLECTIVO 0000027 /2020**

Procedimiento origen: /

Sobre: OTROS DCHOS. LABORALES

**DEMANDANTE:** UGT ASTURIAS

**ABOGADO:** DAVID DIEGO RUIZ

**DEMANDADOS:** MICARBRI SL, WELLNESSPORT CIO SL

**ABOGADO:** PABLO LOPEZ CANO,

**PROCURADOR:** ANTONIO SASTRE QUIROS,

**Sentencia nº 18/20**

los Ilmos. Sres. Magistrados:

**D<sup>a</sup>. MARÍA VIDAU ARGÜELLES,**

**D<sup>a</sup>. MARÍA CRISTINA GARCÍA FERNÁNDEZ,**

**D. JESÚS MARÍA MARTÍN MORILLO**

En OVIEDO, a veintiséis de octubre de dos mil veinte.

Habiendo visto la Sala de lo Social del T.S.J. de Asturias compuesta por los/as Ilmos/as Sres/as Magistrados/as citados/as, el procedimiento DESPIDO COLECTIVO 27/2020 a instancia de UGT ASTURIAS, contra



MICARBRI SL y WELLNESSPORT CIO SL, siendo Magistrado-Ponente **la Ilma Srs. D<sup>a</sup> MARIA CRISTINA GARCÍA FERNÁNDEZ**

**EN NOMBRE DEL REY**, han pronunciado la siguiente

## **S E N T E N C I A**

### **ANTECEDENTES DE HECHO**

**PRIMERO.-** UGT ASTURIAS presentó demanda de DESPIDO COLECTIVO contra MICARBRI SL Y WELLNESSPORT CIO SL, en la que exponía los hechos en que fundaba su pretensión, hacía alegación de los fundamentos de derecho que entendía aplicables al caso y finalizaba con la súplica de que, tras su legal tramitación se dicte sentencia en la que se acceda a lo solicitado en el suplico de la demanda.

**SEGUNDO.-** Que admitida a trámite la demanda, previo otorgamiento de poder, se ha/n celebrado la conciliación previa sin avenencia y la vista el 15 de octubre del presente en la que comparecieron todas las partes, UGT Asturias representada por el Letrado Sr. David Diego Ruiz, y las codemandadas Wellnessport CIO SL y Micarbri SL representadas por el Procurador Sr. Sastre Quirós y asistidas por el Letrado Sr. Pablo López, con el resultado que obra en las actuaciones .

**TERCERO.-** En la tramitación de estos autos se han observado todas las prescripciones legales.

### **HECHOS PROBADOS**

1º- El centro de trabajo conocido como "Restaurante La Torre", sito en la carretera Oviedo-Gijón, km 12, en Pruvia (Llanera), ocupa a 13 trabajadores fijos dedicados a la actividad de hostelería que prestaron sus servicios para la empresa Wellnessport CIO SL hasta el 31 de julio de 2019, siendo subrogados con efectos al 1 de agosto del mismo año por Micarbri SL.

Los trabajadores fijos son los siguientes:

- Gervasio -grupo profesional de Ayudante de camarero y antigüedad desde el 1 de marzo de 2020.
- Gregorio -grupo profesional de Ayudante de cocinero y una antigüedad desde el 1 de junio de 2018.
- Edurne - grupo profesional de Auxiliar administrativo y una antigüedad desde el 5 de julio de 2019.
- Herminio -g.p de Ayudante de camarero y una antigüedad desde el 22 de enero de 2020.
- Hilario -g.p. de Camarero y una antigüedad desde el 19 de diciembre de 2019.
- Hugo -g.p. de Repostero y una antigüedad desde el 22 de noviembre de 2018.
- Isaac - g.p. de Camarero y una antigüedad desde el 20 de agosto de 2009.
- Ismael -g.p. de Mantenimiento con una antigüedad desde el 7 de mayo de 2012.
- Felisa -g.p. de Limpiadora y una antigüedad desde el 26 de agosto de 2017.
- Filomena o- g.p. de Limpiadora y una antigüedad desde el 20 de agosto de 2017.
- Landelino - g.p. de Cocinero y una antigüedad desde el 2 de agosto de 2008.
- Leandro - g.p. de camarero y una antigüedad desde el 4 de mayo de 1996. Es representante de los trabajadores.
- Gregoria - g.p. de Auxiliar de camarero y una antigüedad desde el 22 de enero de 2020.

2º- Wellnessport CIO SL, sociedad unipersonal, con un capital social de 300.500€, tiene por objeto, entre otros, el restaurante, la explotación de instalaciones deportivas, venta de material deportivo, enajenación, promoción, administración y urbanización y parcelación de terrenos; fue constituida en escritura pública autorizada por el notario Fernando Pérez Narbón el 7 de abril de 1998. Su domicilio social está sito en Paterna, Parque Tecnológico, Calle Juan de la Cierva nº 27 y su socio y administrador único es Nemesio .

3º- Micarbri SA fue constituida por escritura otorgada el 24 de diciembre de 1988, con capital social de 1.000.000ptas siendo su objeto social la organización de toda clase de concurso y competiciones deportivas hípcas así como espectáculos y otros eventos ecuestres, la fabricación, importación, exportación, compra, venta y adquisición y enajenación por cualquier título, los servicios de hostelería y restauración, entre otros.

Su domicilio social es en Paterna, Parque Tecnológico, Avda. Juan de la Cierva nº 27, siendo su socio y administrador único Nemesio .

Por escritura autorizada el 24 de abril de 2019 se transformó en Sociedad Limitada, manteniendo el mismo objeto social, con un capital social de 62.000€.

**4º-** El maître del restaurante La Torre, Leandro , en cuanto encargado del buen funcionamiento del restaurante y del control de los aprovisionamientos, consultaba sobre los gastos generales y las compras con Nemesio y otra persona que residía en Valencia, de nombre Víctor , que eran quienes las autorizaban, tanto cuando la prestación de servicios era para Wellnessport como para Micarbri.

**5º-** El Director General de Empleo del Principado de Asturias, autorizó a Micarbri SL el ERTE nº NUM000 el 6 de abril de 2020, para la extinción/suspensión de los contratos de trabajo por fuerza mayor desde el 14 de marzo de 2020 con una duración máxima igual a la del estado de alarma decretado por el RD 463/2020 de 14 de marzo, y sus sucesivas prórrogas.

La empresa no reanudó la actividad ni total ni parcialmente.

Micarbri SL comunicó a los trabajadores la anterior resolución e indicó que el periodo de duración era de un año que se extendía desde el 14 de marzo de 2020 al 13 de marzo de 2021 conforme se había propuesto y solicitado, añadiendo que una vez finalizado el estado de alarma procedería a efectuar las variaciones reglamentarias oportunas para su mantenimiento fuera del periodo del COVID-19.

**6º-** Micarbri SL comunicó al legal representante de los trabajadores, Leandro , el 24 de julio de 2020, la citación para la reunión en relación con el despido colectivo de todos los trabajadores adscritos al centro de trabajo de Pruvia arriba referenciado, convocándole a una reunión el 27 del mismo mes.

Se celebró la reunión el 27 de julio de 2020, tras la cual la empresa comunicó a la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo el inicio del procedimiento para el despido colectivo de los trabajadores, al que correspondió el nº NUM001 .

En esa reunión la empresa comunicó al representante de los trabajadores, su intención de efectuar el despido colectivo de la totalidad de los trabajadores que prestaban sus servicios en el "Restaurante La Torre", fijando tres fechas (29 y 31 de julio y 5 de agosto) para las reuniones posteriores.

El 29 de julio se reunió el representante designado por la empresa con el legal representante de los trabajadores, informando aquél que el despido colectivo se basa en causas económicas, remitiéndose a la Memoria explicativa, a la información laboral y contable(TC2, relación de trabajadores, IVA de los ejercicios 2018, 2019 y 2020, resúmenes de IVA de los ejercicios 2018 y 2019, impuesto de sociedades de los ejercicios 2017 y 2018 y balance provisional de 2019).

El legal representante de los trabajadores manifestó discrepancias en las cotizaciones efectuadas desde enero de 2020 a cuatro trabajadores que identificó, entre los que se encontraba él.

La empresa manifestó al respecto, que las cotizaciones eran incluso superiores a las que venían percibiendo en la mercantil La Torre SA con las que subrogó sucesivamente los contratos laborales de anteriores empresas. El representante de los trabajadores solicitó más días para el estudio de la documentación, convocando la nueva reunión para el 31 de julio.

**7º-** Las siguientes reuniones se celebraron los días 3, 7 y 18 de agosto.

En la primera la representación de los trabajadores solicitó que se modificaran las indemnizaciones de los cuatro trabajadores referidos en la reunión previa, aumentado en 2.000€ las de tres de ellos y en 7.000€ la del último.

La empresa manifestó que lo estudiaría.

En la reunión del 7 de agosto la empresa se negó a aceptar la petición de incremento de las indemnizaciones, alegando que habían sido calculadas conforme con la norma y que de lo contrario sería discriminatorio.

Se dio por finalizado el periodo de consultas, sin acuerdo.

En la reunión de 18 de agosto, en cuyo Acta figura que es una aclaración al despido colectivo, se aclaró la identidad del legal representante de los trabajadores, se concretó el número de trabajadores afectados en 13 y la fecha de cese el 27 de agosto.

**8º-** La Inspección de trabajo recibió el 25 de agosto de 2020 la solicitud de informe de la Dirección General de Empleo y Formación de la Consejería de Industria, Empleo y Promoción Económica del Principado de Asturias y



elaboró el mismo en el que hizo constar la documentación aportada por Micarbri SL y apreció el incumplimiento de lo dispuesto en los artículos 4 y 5 del RD 1483/2012, de 29 de octubre por las siguientes omisiones:

- a) La especificación de las causas del despido.
- 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) Período previsto para la realización de los despidos.
- e) Criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por las medidas de reducción de jornada.
- f) Copia de la comunicación dirigida a los trabajadores o a sus representantes por la dirección de la empresa de su intención de iniciar el procedimiento de extinción de las relaciones laborales.
- g) Representantes de los trabajadores que integrarán la comisión negociadora o en su caso, indicación de la falta de constitución de ésta en los plazos legales.

Añadió "Igualmente se comprobó que la comunicación no va acompañada de una MEMORIA EXPLICATIVA de las causas de extinción de los contratos ni de la documentación exigida en el artículo 4 del Real Decreto, sino que ésta es aportada el 29 de julio, en la primera reunión del periodo de consultas. No consta que el empresario solicitara por escrito de la representación de los trabajadores la emisión del informe que se refiere el artículo 64.5.a) y b) del Estatuto de los Trabajadores. Se incumple lo previsto en el artículo 6.1 del Real Decreto toda vez que la empresa no ha hecho llegar simultáneamente a la Autoridad laboral la documentación prevista en dicho artículo. En cuanto a las comprobaciones a realizar en la documentación aportada, cabe reseñar lo siguiente: En el artículo 4 del Reglamento establece la documentación que debe acompañarse a la copia de la comunicación de apertura del periodo de consultas dirigida a los representantes legales de los trabajadores y que debe presentarse igualmente ante la autoridad laboral."

En relación con las causas económicas, recordó a la empresa las obligaciones sobre el tipo de documentación que debía acompañar a la Memoria, y finalizó diciendo que se comprobaba que no se adecuaba la documentación presentada con la exigida por la norma. Se da por reproducido el informe.

En respuesta a este requerimiento se celebró la reunión entre la empresa y el legal representante de los trabajadores de 18 de agosto.

9º- En la Memoria presentada a los trabajadores, que se da por reproducida, se hace constar que la plantilla es de 13 trabajadores asalariados y 45 trabajadores fijos discontinuos y que el grueso de la plantilla procede por subrogación de lo que en su día fue Restaurante La Torre SA, que conforme con la documentación contable la Sociedad no es capaz de continuar soportando las elevadas pérdidas tanto actuales como previstas, que los parámetros a tener en cuenta son el volumen de ventas en relación con el de compras, el porcentaje que supone el gasto de personal y el volumen de compras. Propone el cierre del negocio teniendo en cuenta las pérdidas actuales y que se han producido la anulación de todas las reservas de bodas y grandes eventos contratados para el segundo semestre de 2020, por lo que se ve obligada al despido colectivo por causas económicas, haciendo referencia a que efectuó antes de esta decisión, diversas medidas tendentes a reducir al máximo la falta de ingresos, recortando los gastos en suministros, material de oficina y con un control exhaustivo del gasto.

Hace constar que acompaña los depósitos de cuentas de los ejercicios 2017 y 2018, el IVA de los ejercicios 2018, 2019 y 2020, resúmenes de IVA de los ejercicios 2018 y 2019, impuesto de sociedades de los ejercicios 2017 y 2018 y balance provisional del ejercicio 2019.

10º- En las declaraciones del IVA del año 2019 figuran los siguientes datos:

-1º trimestre- una base imponible de 241.832,78€ y una cuota de 50.784,89€ a compensar, con un resultado de (-17.314,02€).

-2º trimestre- la base imponible es de 200.783,99€ y la cuota de 42.164,65€ a compensar, con un resultado de 31.044,47€.

-3º trimestre- la base imponible es de 255.131,56€ y una cuota de 36.433,90€ a compensar, con un resultado de 13.073,41€.

-4º trimestre- la base imponible es de 394.264,83€ y una cuota de 53.180,45€ a compensar, con un resultado de 23.213,31€.

En las declaraciones del IVA del ejercicio 2020 figuran los datos siguientes:



-1º trimestre- la base imponible es de 328.966, y la cuota de 57.997,74€ a compensar, con un resultado de 40.929,23€.

-2º trimestre- la base imponible es de 95.087,99€ y la cuota de 19.968,46€ a compensar, con un resultado de 13.537,37€.

11º- Las reservas para eventos de las que disponía la empresa, eran más de 80 en el periodo del 14 de marzo al 26 de junio de 2020 y de 15 entre el 18 de julio de 2020 y el 11 de septiembre de 2021.

La empresa devolvió las fianzas a 14 clientes, desde el 14 de julio al 25 de septiembre de 2020.

12º- El 11 de agosto de 2020 la empresa notificó la carta de despido a los 13 trabajadores afectados, con el siguiente contenido: " De conformidad con lo previsto en el artículo 51 y ss del RD Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, por la presente se le comunica la extinción de su contrato de trabajo, con efectos al 27 de agosto de 2020 por la concurrencia de causas objetivas, concretamente causas económicas. La situación económica de la empresa hace imposible mantener abierto el centro de trabajo de Asturias, "Restaurante La Torre" ya que se están produciendo continuas pérdidas durante tres trimestres consecutivos que hacen inevitable el cierre del negocio. A las pérdidas actuales hay que añadir la perspectiva de futuro del Restaurante La Torre y es que se esperan pérdidas incluso mayores que las que actualmente está soportando dicho centro ya que se han producido la anulación de todas las reservas de bodas y todos los eventos que el restaurante tenía contratados para el segundo semestre del año 2020. En base a lo anterior, la empresa se ve obligada a cesar la actividad de hostelería el próximo 27 de agosto de 2020 y efectuar un despido colectivo fundamentado en causas objetivas, concretamente causas económicas y que afecta a la totalidad de los trabajadores que prestan sus servicios en el centro de trabajo de Asturias denominado "Restaurante La Torre".

Se acompañó la liquidación de cada uno de los trabajadores.

13º- El sindicato UGT interpuso la demanda el 31 de agosto de 2020.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.-** El sindicato UGT interpuso la demanda de despido colectivo solicitando la nulidad del mismo y subsidiariamente que se declarara injustificado.

La nulidad la fundamenta en la existencia de un grupo empresarial que no fue reconocido por las demandadas. Alega que existe una apariencia externa de unidad de dirección, con un único socio y administrador, en dos empresas que comparten domicilio social y que realizan una gestión conjunta, teniendo en cuenta que no se entregó documentación económica de Wellnessport.

Entiende el actor, que no se siguió el procedimiento establecido en el RD 1483/2012 de 29 de octubre por esa falta de información contable, no se comunicó a los representantes de los trabajadores el despido colectivo, no se atendieron las propuestas de los trabajadores, no se aportaron las cuentas del ejercicio 2019 ni la previsión del ejercicio 2020 teniendo presente cuándo se inició el proceso, no se entregó la clasificación profesional de los trabajadores y en la Memoria no resulta clara la causa del despido. Niega por tanto que haya existido buena fe en la negociación por esa falta de documentación y de atención a las propuestas, y por la falsedad de las cancelaciones cuando es la empresa, sostiene el actor, quien ha anulado las reservas, de ahí la devolución de las fianzas.

Subsidiariamente sostiene la injustificación del despido porque estaba vigente el ERTE suspensivo por fuerza mayor que fue considerado suficiente y proporcional para paliar la situación económica de la empresa, negando la proporcionalidad de la medida acordada.

**SEGUNDO.-** La nulidad se sostiene en la no aportación de la clasificación profesional de los trabajadores, de las cuentas del ejercicio 2019 ni las provisionales de 2020 y toda la relativa al grupo de empresas.

Los artículos 3 y 4 del RD 14783/2012 de 29 de octubre del Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, establecen la documentación que debe aportar la empresa a la negociación del despido colectivo y cuando su causa es económica.

Sobre las consecuencias de la no aportación, el Tribunal Supremo en su sentencia de 20 de octubre de 2015 (r. de casación nº 172/2014) recoge la doctrina previa sobre la documentación obligatoria a presentar en estos casos y su consecuencia y dice :

"a).- «... la principal finalidad del precepto [ art. 6 RD 801/2011 (RCL 2011, 1112) ; art. 4.2 RD 1483/12 (RCL 2012, 1474) ] es la de que los representantes de los trabajadores tengan una información suficientemente





expresiva para conocer las causas de los despidos y poder afrontar el periodo de consultas adecuadamente ... En este sentido se orienta el artículo 2.3 de la Directiva 98/59/CE del Consejo de 20 de julio de 1998 (LCEur 1998, 2531) relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos, para que ése periodo de consultas a que se refiere el artículo 2.1, se proyecte, tal y como expresa el artículo 2.2 y 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 destinadas, en especial, a la ayuda para la readaptación o la reconversión de los trabajadores despedidos ... esa finalidad de proporcionar la información necesaria para abordar con mínimas garantías el periodo de consultas o, de manera aún más elemental, de conocer documentalmente la situación económica real de la empresa sobre la que se justifican los despidos».

b).- «... el examen de las exigencias formales que ha de cumplir el periodo de consultas ha de hacerse partiendo de la finalidad perseguida por la norma y ésta no tiene otra sino la de que los representantes de los trabajadores tengan una información suficientemente expresiva para conocer las causas de los despidos y poder afrontar el periodo de consultas adecuadamente. Y precisamente en este sentido «se orienta el artículo 2.3 de la Directiva 98/59/CE del Consejo de 20 de julio de 1998 (LCEur 1998, 2531) relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos, para que ése periodo de consultas a que se refiere el artículo 2.1, se proyecte, tal y como expresa el artículo 2.2 y 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 destinadas, en especial, a la ayuda para la readaptación o la reconversión de los trabajadores despedidos ... esa finalidad de proporcionar la información necesaria para abordar con mínimas garantías el periodo de consultas o, de manera aún más elemental, de conocer documentalmente la situación económica real de la empresa sobre la que se justifican los despidos».

c).- «... no todo incumplimiento de las previsiones contenidas en aquel precepto puede alcanzar la consecuencia de nulidad que se pueda desprender del art. 124 LRJS (RCL 2011, 1845), sino tan sólo aquella que sea trascendente a los efectos de una negociación adecuadamente informada... Y nos referimos a la «trascendencia» de la documental, porque entendemos que a pesar de los claros términos en que se expresan los arts. 6.2 RD 801/11 (RCL 2011, 1112) y 4.2 RD 1483/12 (RCL 2012, 1474) [el empresario «deberá aportar»], así como del 124 LRJS [se «declarará nula la decisión extintiva» cuando «no se haya respetado lo previsto» en el art. 51.2 ET (RCL 1995, 997), conforme a la redacción del RD-Ley 3/2012 (RCL 2012, 945); y cuando «el empresario no haya ... entregado la documentación prevista» en el art. 51.2 ET (RCL 1995, 997), de acuerdo con el texto proporcionado por la Ley 3/2012 (RCL 2012, 945)], de todas formas la enumeración de documentos que hace la norma reglamentaria no tiene valor «ad solemnitatem», y no toda ausencia documental por fuerza ha de llevar a la referida declaración de nulidad, sino que de tan drástica consecuencia han de excluirse -razonablemente- aquellos documentos que se revelen «intrascendentes» a los efectos que la norma persigue [proporcionar información que consienta una adecuada negociación en orden a la consecución de un posible acuerdo sobre los despidos y/o medidas paliativas: art. 51.2 ET (RCL 1995, 997)]; con lo que no hacemos sino seguir el criterio que el legislador expresamente adopta en materia de procedimiento administrativo [ art. 63.2 LRJ y PAC (RCL 1992, 2512, 2775 y RCL 1993, 246) ] e incluso en la normativa procesal [ art. 207.c) LRJS (RCL 2011, 1845) ]».

d).- «En suma, el carácter instrumental de los requisitos formales obliga a efectuar un análisis caso por caso. La nulidad del despido por esta causa vendrá ligada a la carencia de garantías del derecho a negociar, pues el periodo de consultas no puede entenderse efectuado si la falta de información suficiente impide que sirva a los fines del art. 51 ET (RCL 1995, 997)».

La Memoria presentada por la empresa al representante de los trabajadores el 29 de julio, dice que la causa del despido son las pérdidas actuales, previendo que fueran incluso mayores al haberse anulado todas las reservas. Para ello aporta las cuentas cerradas de los ejercicios 2017 y 2018 y un balance provisional de 2019, teniendo en cuenta que Micarbri se subrogó en las relaciones laborales el 1 de agosto de 2019. En la Memoria nada se refiere a Wellnessport, pero si, en el epígrafe "situación laboral", al Restaurante La Torre SA en quien dice se subrogó.

Resulta patente que el legal representante de los trabajadores no pudo conocer la situación real y actual de la empresa al mes de julio de 2020 con la documentación aportada, dado que conforme con la Ley de Sociedades de Capital (artículo 253), tenía que tener cerradas las cuentas del ejercicio 2019 y sólo se aporta una previsión; nada se aporta del ejercicio 2020 cuando el ERTE suspensivo es de 14 de marzo.

Por tanto las consecuencias de los defectos son distintas, aplicando a la falta de documentación económica la consecuencia prevista en el artículo 124.11 de la LJS porque la nulidad del despido por esta causa viene ligada a la carencia de garantías del derecho a negociar, pues el periodo de consultas no puede entenderse efectuado si la falta de información suficiente impide que sirva a los fines del art. 51 del ET como sucede en este caso



en que los datos proporcionados por la empresa son claramente insuficientes. Se aportan datos irrelevantes en atención a la fecha de subrogación de la empresa Micarbri SL (declaración del impuesto de sociedades de los ejercicios 2017 y 2018), y sin validez alguna al aportar las que denomina cuentas provisionales, sin venir firmadas o selladas y carecer de contraste documental alguno, cuando la empresa se subrogó en los contratos de trabajo el 1 de agosto de 2019, pero no se aportan las del ejercicio 2019 ni la previsión del 2020, retro trayendo la información a datos innecesarios y omitiendo los actuales y exigidos por la norma.

**TERCERO.**- El actor alega que existe un grupo empresarial a efectos laborales y no se aportó documentación alguna al respecto en los términos del artículo 4.5 del Reglamento de 2012 que dice: " Cuando la empresa que inicia el procedimiento forme parte de un grupo de empresas, con obligación de formular cuentas consolidadas cuya sociedad dominante tenga su domicilio en España, deberán acompañarse las cuentas anuales e informe de gestión consolidados de la sociedad dominante del grupo debidamente auditadas, en el caso de empresas obligadas a realizar auditorías, durante el periodo señalado en el apartado 2, siempre que existan saldos deudores o acreedores con la empresa que inicia el procedimiento. Si no existiera obligación de formular cuentas consolidadas, además de la documentación económica de la empresa que inicia el procedimiento a que se ha hecho referencia, deberán acompañarse las de las demás empresas del grupo debidamente auditadas, en el caso de empresas obligadas a realizar auditorías, siempre que dichas empresas tengan su domicilio social en España, tengan la misma actividad o pertenezcan al mismo sector de actividad y tengan saldos deudores o acreedores con la empresa que inicia el procedimiento."

Es decir, la obligación de presentar documentación contable de las empresas del grupo está condicionada, en primer lugar a la obligación de presentar cuentas consolidadas.

El legislador, en el artículo 42 del Código de Comercio, considera que una empresa estará obligada a realizar un informe consolidado y a presentar unas cuentas anuales consolidadas cuando haya una vinculación entre dos o más sociedades que constituya un grupo de sociedades, estando obligada a hacerlo la sociedad dominante (cabecera del grupo), partiendo de las cuentas individuales de las sociedades que forman el grupo y en las que se han eliminado los saldos y operaciones entre las compañías que lo integran.

En el mismo sentido regula el artículo 2 del RD 1159/2010 de 17 de septiembre por el que se aprueban las Normas para la Formulación de Cuentas Anuales Consolidadas la obligación de este tipo de cuentas.

En el presente caso no se acreditó que exista obligación ni mercantil ni fiscal de presentar cuentas consolidadas.

El segundo caso en que deben presentarse las cuentas de las otras empresas del grupo, cuando no tengan obligación de la consolidación de las cuentas, además de las de la empresa que intenta el despido colectivo, es cuando tengan domicilio en España, tengan la misma actividad o pertenezcan al mismo sector de actividad y tengan saldos deudores o acreedores con la empresa que inicia el procedimiento.

Esas cuentas deben estar auditadas si la empresa tiene esa obligación.

El presupuesto es que las empresas constituyan un grupo.

La sentencia del Tribunal Supremo de 20 de octubre de 2015(r. de casación nº 172/2014) ya citada, recoge la doctrina sobre el grupo de empresas y dice:

"a)Que son perfectamente diferenciables el inocuo -a efectos laborales- «grupo de sociedades» y la trascendente -hablamos de responsabilidad- «empresa de grupo».

b).- Que para la existencia del segundo -empresas/grupo- «no es suficiente que concurra el mero hecho de que dos o más empresas pertenezcan al mismo grupo empresarial para derivar de ello, sin más, una responsabilidad solidaria respecto de obligaciones contraídas por una de ellas con sus propios trabajadores, sino que es necesaria, además, la presencia de elementos adicionales», porque «los componentes del grupo tienen en principio un ámbito de responsabilidad propio como personas jurídicas independientes que son».

c).- Que «la enumeración -en manera alguna acumulativa- de los elementos adicionales que determinan la responsabilidad de las diversas empresa del grupo bien pudiera ser la que sigue: 1º) el funcionamiento unitario de las organizaciones de trabajo de las empresas del grupo, manifestado en la prestación indistinta de trabajo -simultánea o sucesivamente- en favor de varias de las empresas del grupo; 2º) la confusión patrimonial; 3º) la unidad de caja; 4º) la utilización fraudulenta de la personalidad jurídica, con creación de la empresa «aparente»; y 5º) el uso abusivo -anormal- de la dirección unitaria, con perjuicio para los derechos de los trabajadores».

d).- Que «el concepto de grupo laboral de empresas y, especialmente, la determinación de la extensión de la responsabilidad de las empresas del grupo depende de cada una de las situaciones concretas que se deriven de la prueba que en cada caso se haya puesto de manifiesto y valorado, sin que se pueda llevar a



cabo una relación numérica de requisitos cerrados para que pueda entenderse que existe esa extensión de responsabilidad".

Esta misma sentencia examina los requisitos complementarios, en un pronunciamiento que se mantuvo en otras posteriores.

Dice: "Asimismo, sobre los referidos elementos adicionales son imprescindibles las precisiones -misma doctrina de la Sala- que siguen:

a).- Funcionamiento unitario.- En los supuestos de «prestación de trabajo "indistinta" o conjunta para dos o más entidades societarias de un grupo nos encontramos ante una única relación de trabajo cuyo titular es el grupo en su condición de sujeto real y efectivo de la explotación unitaria por cuenta de la que prestan servicios los trabajadores»; situaciones integrables en el art. 1.2. ET, que califica como empresarios a las «personas físicas y jurídicas» y también a las «comunidades de bienes» que reciban la prestación de servicios de los trabajadores».

b).- Confusión patrimonial.- Este elemento «no hace referencia a la pertenencia del capital social, sino a la pertenencia y uso del patrimonio social de forma indistinta, lo que no impide la utilización conjunta de infraestructuras o medios de producción comunes, siempre que esté clara y formalizada esa pertenencia común o la cesión de su uso»; y «ni siquiera existe por encontrarse desordenados o mezclados físicamente los activos sociales, a menos que "no pueda reconstruirse formalmente la separación"».

c).- Unidad de caja.- Factor adicional que supone el grado extremo de la confusión patrimonial hasta el punto de que se haya sostenido la conveniente identificación de ambos criterios; hace referencia a lo que en doctrina se ha calificado como «promiscuidad en la gestión económica» y que al decir de la jurisprudencia alude a la situación de «permeabilidad operativa y contable», lo que no es identificable con las novedosas situaciones de «cash pooling» entre empresas del mismo Grupo, en las que la unidad de caja es meramente contable y no va acompañada de confusión patrimonial alguna, por tratarse de una gestión centralizada de la tesorería para grupos de empresas, con las correspondientes ventajas de información y de reducción de costes.

d).- Utilización fraudulenta de la personalidad.- Apunta a la «creación de empresa aparente» -concepto íntimamente unido a la confusión patrimonial y de plantillas- y alude al fraude en el manejo de la personificación, que es lo que determina precisamente la aplicación de la doctrina del «levantamiento del velo», en supuestos en los que -a la postre- puede apreciarse la existencia de una empresa real y otra que sirve de «pantalla» para aquélla.

e).- Uso abusivo de la dirección unitaria.- La legítima dirección unitaria puede ser objeto de abusivo ejercicio - determinante de solidaridad- cuando se ejerce anormalmente y causa perjuicio a los trabajadores, como en los supuestos de actuaciones en exclusivo beneficio del grupo o de la empresa dominante."

En el presente caso las empresas demandadas tienen el mismo domicilio social y el mismo socio único que es el administrador.

Los objetos sociales son muy variados pero distintos en ambos casos y tienen en común únicamente la actividad de restauración, sin que se haya acreditado la existencia de deudas o créditos entre ambas.

Debe distinguirse entre cuatro supuestos que llevarían aparejada la responsabilidad solidaria; resumidamente, son: a) constitución de un grupo de empresas para llevar a cabo el ocultamiento del patrimonio en fraude de los acreedores; aquí la solidaridad derivaría del art. 6.4 del Código Civil ( ) , sobre actuación fraudulenta, y del art. 24.1 de la CE, sobre tutela judicial efectiva. b) empresa creada lícitamente pero con confusión en la dirección y en la administración, y con patrimonio común e indiferenciado con la persona de su propietario; la solidaridad provendría del art. 1.2 del ET, al constituir las diversas sociedades una comunidad de bienes. c) inexistencia de actuación fraudulenta o de confusión patrimonial, sino constitución de un grupo de empresas lícitamente, estando perfectamente diferenciados los patrimonios, pero prestando servicios los trabajadores indistintamente para las empresas o personas que actúan a su vez como empresarios; la solidaridad enlazaría con la prestación indiferenciada de servicios. d) supuestos que generan la responsabilidad de los administradores a la luz de reglas contenidas en la Ley de sociedades anónimas o en la de responsabilidad limitada; la solidaridad arrancarían de normas contenidas en esas leyes sobre sociedades de capital.

La sentencia del Tribunal Supremo dicada por el Pleno el 21 de noviembre de 2019(r. de casación nº 103/2019) reitera la jurisprudencia previa y matiza:" En ese relato de componentes adicionales -determinantes de responsabilidad solidaria- pueden hacerse las siguientes precisiones: a) que no ha de considerarse propiamente adicional la apariencia externa de unidad, porque ésta es un componente consustancial del grupo, en tanto que no representa más que la manifestación hacia fuera de la unidad de dirección que es propia de aquél; b) que el funcionamiento unitario de las organizaciones empresariales, tiene una proyección





individual [prestación de trabajo indistinta] o colectiva [confusión de plantillas] que determinan una pluralidad empresarial [las diversas empresas que reciben la prestación de servicios]; c) que la confusión patrimonial no es identificable en la esfera del capital social, sino en la del patrimonio, y tampoco es necesariamente derivable -aunque pueda ser un indicio al efecto- de la mera utilización de infraestructuras comunes; d) que la caja única hace referencia a lo que en doctrina se ha calificado como "promiscuidad en la gestión económica" y que al decir de la jurisprudencia - STS 28/03/83 (RJ 1983, 1207) alude a la situación de "permeabilidad operativa y contable"; e) que con elemento "creación de empresa aparente" -íntimamente unido a la confusión patrimonial y de plantillas- se alude a la utilización fraudulenta de la personalidad jurídica, que es la que consiente la aplicación de la doctrina del "levantamiento del velo"; y f) que la legítima dirección unitaria puede ser objeto de abusivo ejercicio -determinante de solidaridad- cuando se ejerce anormalmente y causa perjuicio a los trabajadores, como en los supuestos de actuaciones en exclusivo beneficio del grupo o de la empresa dominante.....Tras la precedente exposición de la doctrina hasta la fecha sostenida por la Sala, tan sólo resta tratar sobre el alcance que deba darse al hecho de que los Reglamentos sobre procedimientos de despido colectivo [ art. 6 RD 801/2011 (RCL 2011, 1112); y art. 4 RD 1483/2012 (RCL 2012, 1474)] impongan a la empresa dominante del grupo -concurriendo ciertas circunstancias- la obligación de aportar determinados documentos. Para el Tribunal, este dato no altera nuestros precedentes criterios sobre la responsabilidad del grupo, y su más que probable finalidad es meramente informativa acerca de la "limpieza" de relaciones entre la empresa matriz y sus filiales, así como de la posible concurrencia de alguno de los elementos adicionales - determinantes de responsabilidad solidaria- a que más arriba se ha hecho referencia. Si la intención del legislador hubiese sido otra, en concreto la de establecer con carácter general la responsabilidad solidaria de las empresas del grupo e incluso tan sólo la de ampliar el ámbito a tener en cuenta en las extinciones por causas económicas [extendiéndolo a la totalidad del grupo o a la empresa matriz], esta importante consecuencia se habría establecido -razonablemente- con carácter expreso. Conclusión que parece reforzarse por la jurisprudencia comunitaria dictada en interpretación del art. 2 de la Directiva 98/59 (LCEur 1998, 2531), y que niega la cualidad de empresario a la empresa matriz en los grupos de empresa, aún para el caso de que la decisión extintiva fuese decidida por aquélla [STJCE 10/Septiembre/2009 (TJCE 2009, 263), Asunto AEK y otros, apartados 57 y 58]."

La sentencia del Tribunal Supremo de 26 de diciembre de 2001 (r. de casación para la unificación nº 139/2001) examina los requisitos fundamentales y accesorios vistos en relación con la teoría del levantamiento del velo y dice "Las fuentes de esta teoría son jurisprudenciales, no legales, porque el fenómeno equivale a una derogación de las reglas de la persona moral o jurídica: el levantamiento del velo tiene lugar siempre con ocasión de un litigio donde el juez estima que los principios de la persona jurídica han sido en realidad desconocidos por los propios socios o componentes de la entidad. Doctrina y jurisprudencia parten de que la regla debe ser el respeto de la personalidad moral; pero de seguido admiten la necesidad ocasional de levantar el velo, porque lo impone «la realidad de la vida y el poder de los hechos» o «la preeminencia de las realidades económicas sobre las formas jurídicas»; hasta se apela al interés público o a la equidad. De ahí que haya sido necesario construir un inventario de las situaciones que caracterizadamente autorizan el levantamiento, destacando entre ellas la confusión de patrimonios, la infracapitalización, el fraude, la persona jurídica ficticia y la conclusión de contratos entre la persona física y «su» sociedad. Este sería el planteamiento ante el caso de una sociedad única, cuya personificación moral, con la consiguiente limitación de responsabilidad, se quiere sobrepasar, para alcanzar la de los socios. Pero tiene también su versión cuando lo que quiere es trasladar la responsabilidad, desde una primera sociedad, hasta una segunda, pretextando que constituyen un grupo, no dominado precisamente por la regularidad completa de su funcionamiento."

En el presente caso existieron dos relaciones laborales diferenciadas con cada uno de los trabajadores , suscritas sucesivamente por Wellnessport y Micarbri, con instrucciones recibidas desde cada una de ellas por lo que no existe una prestación laboral indiferenciada, que tampoco es uno de los motivos esgrimidos por el actor para entender que existe un grupo de empresas.

No se acredita la confusión entre los patrimonios de ambas sociedades, porque ni siquiera una participa en otra como persona jurídica ni hay utilización conjunta de infraestructura, más allá del domicilio social, ni de medios de producción comunes. El actor tampoco aporta en su demanda ningún otro dato fuera de la composición social.

No se acreditó que exista unidad de caja ni uso abusivo de la dirección unitaria ni utilización fraudulenta de la personalidad, como se requiere para establecer la responsabilidad porque nada anormal es el que ambas sociedades tengan el mismo administrador ni que un trabajador preste servicios para ambas. Del hecho de que el administrador y otro trabajador fueran los que autorizaban las compras, como declaró el testigo, tanto cuando el empleador era Wellnessport como cuando lo era Micarbri, ni de la referencia contenida en la Memoria a la subrogación desde Restaurante La Torre SA, se concluye una ocultación ni perjuicio a los trabajadores, cuando la relación laboral estuvo formalizada debidamente con ambas empresas sucesivamente; así lo



entendió el Tribunal Supremo en la sentencia citada cuando ciertas actividades administrativas de una empresa las desarrollaba un número relevante de trabajadores de la otra.

Por tanto no existe un grupo empresarial ni la obligación de presentar la documentación contable de la empresa Wellnessport.

**CUARTO.-** Micarbri tenía autorizado un ERTE por fuerza mayor al amparo del artículo 22 del RD 8/2020 de 17 de marzo y disposiciones sucesivas.

Ese artículo contempla la suspensión de los contratos de trabajo y la reducción de jornada por causas de fuerza mayor que describe como que tengan su causa directa en pérdidas de actividad como consecuencia del COVID-19, incluida la declaración el estado de alarma, que impliquen suspensión o cancelación de actividades, cierre temporal de locales de afluencia pública, restricciones en el transporte público y, en general, de la movilidad de las personas y/o las mercancías, falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad, o bien en situaciones urgentes y extraordinarias debidas al contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo decretados por la autoridad sanitaria, que queden debidamente acreditados, con los efectos del artículo 47 del Estatuto de los trabajadores.

El artículo 23 del mismo RD 8/2020 contempla la suspensión de los contratos y la reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

La Disposición Adicional 6ª de la misma norma limita los despidos en los casos del artículo 22, porque esa medida está sujeta "al compromiso de la empresa de mantener el empleo durante el plazo de seis meses desde la fecha de reanudación de la actividad, entendiéndose por tal la reincorporación al trabajo efectivo de personas afectadas por el expediente, aun cuando ésta sea parcial o solo afecte a parte de la plantilla.

Este compromiso se entenderá incumplido si se produce el despido o extinción de los contratos de cualquiera de las personas afectadas por dichos expedientes."

Contempla excepciones para la extinción motivadas por disciplinario declarado como procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de la persona trabajadora, ni por el fin del llamamiento de las personas con contrato fijo-discontinuo, cuando este no suponga un despido sino una interrupción del mismo. El incumplimiento de ese compromiso conlleva la obligación de reintegrar las cotizaciones exoneradas.

En el presente caso el sindicato actor sostiene que la causa del despido colectivo es la misma que justificó el ERTE de suspensión y se produjo dentro de su periodo de vigencia, teniendo en cuenta que fue prorrogado primero hasta el 30 de junio de 2020 y luego, por el RD 24/2020 de 26 de junio, hasta el 30 de septiembre del mismo año.

El artículo 2 del RD 9/2020 de 27 de marzo estableció que "La fuerza mayor y las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción en las que se amparan las medidas de suspensión de contratos y reducción de jornada previstas en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, no se podrán entender como justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni del despido." Es aplicable durante la vigencia del estado de alarma.

Una vez levantado el estado de alarma debe tenerse en cuenta la jurisprudencia sobre la suspensión de los contratos y el despido posterior, como la sentencia de 17 de julio de 2014 (r de casación nº 32/2014) que razona: "ello exigirá, que concurra al menos una de estas dos condiciones, bien la concurrencia de una causa distinta y sobrevenida de la invocada y tenida en cuenta para la suspensión, bien tratándose de la misma causa, un cambio sustancial y relevante con referencia a las circunstancias que motivaron se autorizara dicha suspensión» ( SSTS 12/03/14 (RJ 2014, 2226) -rcud. 673/13 -; y SG 16/04/14 (RJ 2014, 3079) -rco 57/13). Y en la misma línea hemos indicado que el pacto colectivo sobre la suspensión de contratos impide su desconocimiento, revisando el acuerdo suspensivo por aplicación de la cláusula «rebus sic stantibus», si no se ha producido un cambio radical y la gravedad de la crisis, así como su carácter estructural, eran notorias ( STS SG 18/03/14 - rco 15/13 (RJ 2014, 2253)).

Abundando en la misma línea, en el caso de que el ERTE haya traído causa en acuerdo con la representación legal de los trabajadores, no ofrece duda que la excepción al principio «pacta sunt servanda» se limitaría a supuestos extraordinarios en los que por virtud de acontecimientos posteriores, trascendentes e imprevistos resultase extremadamente oneroso para una de las partes mantener el negocio -acuerdo- en su inicial contexto ( SSTS 04/07/94 -rco 3103/93 (RJ 1994, 7043) ; ... 26/04/07 -rco 84/06 -; 30/05/11 (RJ 2011, 5105) -; ... y 17/12/13 -rco 107/12 (RJ 2014, 1838) -). Y aún para el supuesto de que el ERTE hubiese obedecido a exclusiva decisión empresarial, ese negocio jurídico unilateral tiene plena eficacia [ art. 1258 CC] y no puede ser dejado sin efecto de forma unilateral, por expresa disposición del art. 1256 CC, a no ser que también



mediase aquella grave alteración de las circunstancias concurrentes o de la base del negocio; e incluso a mayor abundamiento podría sostenerse -al margen del citado art. 1256 CC - que frente a ese cambio de criterio en último término siempre resultaría invocable la doctrina de los actos propios, que impone la vinculación del autor de una declaración de voluntad -de significación jurídica inequívoca- al sentido objetivo de la misma y a la imposibilidad de adoptar después un comportamiento que contradiga aquélla ( STC 73/1988, de 21/Abril (RTC 1988, 73), FJ 5. SSTS -entre las recientes- 27/09/11 -rcud 4146/10 (RJ 2012, 1094) -; 24/01/13 -rco 22/12 -; 11/03/13 -rco 70/12 -; 25/07/13 -rco 100/12 -; 30/09/13 -rco 97/12 (RJ 2013, 7579) -; 25/07/13 -rco 100/12 -; y 26/12/13 -rco 291/11 (RJ 2014, 1590) -)."

El ERTE suspensivo tiene su causa en el cierre del negocio por el estado de alarma(fuerza mayor) que impide su actividad.

El despido colectivo que intenta la empresa, se basa en causas económicas como son las pérdidas que según la documentación presentada a los trabajadores, son las previstas para el año 2019 porque los resultados de los ejercicios 2017 y 2018, además de ser irrelevantes por la fecha de la subrogación, fueron positivos y el IVA declarado en 2019 fue compensado, con resultado final positivo.

Esos datos, si bien formalmente son distintos del cierre obligado, no son nuevos, además de no quedar acreditados como se dijo anteriormente, porque datan de antes del 14 de marzo de 2020, lo que en aplicación de la jurisprudencia vista impide que sean causa del despido colectivo. Tampoco puede tenerse en cuenta que concurren hechos trascendentes, como parece referirse en la carta de despido a las cancelaciones de todos los eventos para el segundo semestre de 2020, porque no resulta acreditado tal hecho. En primer lugar porque no consta la cancelación por los clientes, que es a lo que se refiere la carta, sino que consta la devolución de la fianza, lo que lleva a pensar que fue una anulación por parte de la empresa. En segundo lugar tal y como se declara probado, el número de reservas es muy superior al de fianzas devueltas, lo que tampoco concuerda con el motivo de la empresa, de entender que eran anulaciones de los clientes.

Ello se relaciona con el principio de buena fe exigido en el artículo 51.2 del Estatuto de los trabajadores, sobre el que el Tribunal Supremo, en la sentencia de 27 de mayo de 2013, comentó lo siguiente:" Ciertamente ha de reconocerse que la expresión legal ofrece innegable generalidad, al no hacerse referencia alguna a las obligaciones que el deber comporta y -menos aún- a las conductas que pudieran vulnerarlo. Pero de todas formas, en la configuración del mismo no cabe olvidar: a) que la previsión legal no parece sino una mera especificación del deber general de buena fe que corresponde al contrato de trabajo [como a todo contrato: art. 1258 CC y que en el campo de la negociación colectiva especifica el art. 89.1ET [«ambas partes estarán obligadas a negociar bajo el principio de la buena fe»]; b) desde el momento en que el art. 51 del ET instrumenta la buena fe al objetivo de «la consecución de un acuerdo» y que el periodo de consultas «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», está claro que la buena fe que el precepto exige es una buena fe negocial."

En la sentencia del Tribunal Supremo de 21 de mayo de 2014(r. 249/2013 se explica que " No puede hablarse de una postura inamovible de la empresa ... El hecho de que, al no alcanzarse un acuerdo, la decisión empresarial final se limitara a la indemnización legal de 20 días, sin otras mejoras, no puede afectar a la calificación de la actitud de la empresa durante el periodo de consultas. La inamovilidad contumaz como prueba de carencia de buena fe la apreciamos en el caso resuelto en la STS/4ª/Pleno de 20 marzo 2013 (RJ 2013, 2883) (rec 81/2012 ), pero porque allí se daba la doble circunstancia de la falta de información a la representación de los trabajadores y el mantenimiento a ultranza de la posición empresarial desde el inicio. Precisamente, indicábamos que cabía negar que se hubiera desarrollado un verdadero periodo de consultas "y no tanto porque no se moviesen las posiciones empresariales en el curso de las tres reuniones, sino porque a lo anterior se une también el dato significativo de la referida desinformación de los representantes de los trabajadores y la constancia inicial y final inamovible de extinguir desde el principio y sin información relevante la totalidad de los contratos de trabajo".

La consecuencia del despido colectivo basado en las mismas causas que el ERTE durante el estado de alarma por razón del COVID, es la nulidad no la injustificación del despido como alega el actor, al igual que por el incumplimiento de la empresa de entregar la documentación exigida y necesaria para un adecuado conocimiento en la negociación, con los efectos del artículo 124.11 de la LJS.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

## FALLAMOS



Que estimamos la demanda interpuesta por UGT en materia de Despido colectivo frente a Wellnessport CIO SL y Micarbri SL, declarando la nulidad del mismo con la obligación de Micarbri SL de readmitir a todos los trabajadores afectados en las mismas condiciones laborales previas al despido, con el abono de los salarios dejados de percibir desde el 27 de agosto de 2020.

Se absuelve a Wellnessport CIO SL de todos los pedimentos de la demanda.

Notifíquese esta sentencia a las partes, uniendo su original el Libro de Sentencias, llevando testimonio al rollo de sala.

#### *Medios de impugnación*

Cabe **recurso de Casación ordinaria** ante la Sala 4ª del Tribunal Supremo, que habrá de prepararse en esta Sala del TSJ Asturias en el plazo de 5 días desde la notificación, mediante comparecencia o escrito de las partes, su abogado o representante, bastando la mera manifestación de los anteriores al ser notificados.

#### *Depósito para recurrir*

Conforme al artículo 229 LRJS, todo condenado que no sea trabajador, o causahabiente suyo o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social, junto a ese escrito debe justificar el ingreso del **depósito para recurrir (600 €)**.

#### *Consignación o aseguramiento del importe de la condena*

Asimismo, ( artículo 230 LRJS), la parte condenada debe justificar, al preparar el recurso, haber **consignado en metálico**: bien la cantidad objeto de condena, bien el incremento de cuantía respecto de la fijada por el Juzgado de lo Social, o bien el importe de la mejora voluntaria de la acción protectora de la Seguridad social o su incremento. Puede sustituirse esa consignación por el aseguramiento mediante **aval** solidario de duración indefinida, emitido por entidad de crédito, y pagadero a primer requerimiento.

#### *Exenciones de los depósitos y consignaciones*

**Están exentos** de la obligación de constituir los depósitos, cauciones, consignaciones o cualquier otro tipo de garantía previsto en las leyes: el Estado, las Comunidades Autónomas, las entidades locales, las entidades de derecho público con personalidad jurídica propia vinculadas o dependientes de los mismos; las entidades de derecho público reguladas por su normativa específica, los órganos constitucionales, los sindicatos, y quienes tuvieren reconocido el beneficio de justicia gratuita.

#### *Forma de realizar el depósito o consignación*

a).- Cuando se realicen **directamente en el banco**: se harán en la cuenta de Depósitos y Consignaciones que esta Sala de lo Social del TSJA tiene abierta en el Banco Santander, oficina de la calle Uría nº 1. El nº de cuenta correspondiente al **nº del asunto** se conforma rellenando el campo correspondiente con 16 dígitos, que son: 3366 0000 66, seguidos de otros cuatro dígitos que indican nº del rollo de Sala (se colocan ceros a su izquierda hasta completar los 4 dígitos); y luego las dos últimas cifras del año del rollo. En el formulario o impreso bancario hay indicar en el campo concepto: "37 Social Casación Ley 36- 2011" si se trata del depósito, o "**consignación**" si se trata del importe de condena.

b).- Cuando los ingresos se realizan mediante **transferencia bancaria**, se hará constar: el código **IBAN** del BS: ES55 0049 3569 9200 0500 1274; **también** se rellenarán los campos **concepto** aludido, y observaciones donde constarán los 16 dígitos de la **cuenta** del recurso.

De efectuarse **diversos pagos o ingresos** en la misma cuenta se hará uno por cada concepto, aunque obedezcan a otros recursos de la misma o distinta clase, indicando en el campo de observaciones la fecha de la resolución recurrida y utilizando el formato dd/mm/aaaa.

Pásense las actuaciones a la Sra. Letrada de la Administración de Justicia para cumplir los deberes de publicidad, notificación y registro de la Sentencia.

Así, por nuestra Sentencia, definitivamente juzgando, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.