



Roj: STSJ AR 412/2013 - ECLI:ES:TSJAR:2013:412

Id Cendoj: 50297340012013100141

Órgano: Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social

Sede: Zaragoza

Sección: 1

Fecha: 14/01/2013

Nº de Recurso: 715/2012

Nº de Resolución: 5/2013

Procedimiento: SOCIAL

Ponente: RAFAEL MARIA MEDINA ALAPONT

Tipo de Resolución: Sentencia

T.S.J.ARAGON SALA SOCIAL

ZARAGOZA

SENTENCIA: 00005/2013

Rollo número: 715/2012-Demanda

Sentencia número: 5/2013

A.

MAGISTRADOS ILMOS. Sres:

D. JOSÉ ENRIQUE MORA MATEO

D. RAFAEL MARÍA MEDINA Y ALAPONT

D. JUAN MOLINS GARCÍA ATANCE

En Zaragoza, a catorce de enero de dos mil trece.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, compuesta por los Sres. indicados al margen y presidida por el primero de ellos, pronuncia en nombre del REY esta

## SENTENCIA

En el proceso número 715 de 2012 se interpuso demanda por D<sup>a</sup> Magdalena , D<sup>a</sup> Matilde y D<sup>a</sup> Otilia contra OLGRAU, S.L., OLMEDO GRAU, S.L., OLMEDO PELUQUEROS, S.L., BEAUTY SUPPLY, S.L., MONTAGUT INVESTMENT, S.L., TWENTY PELUQUEROS, S.L., TWENTY M PELUQUEROS, S.L., y NEW AIR PELUQUEROS, S.L., sobre expediente de regulación empleo de extinción. Ha sido ponente el Ilmo. Sr. D. RAFAEL MARÍA MEDINA Y ALAPONT

## ANTECEDENTES DE HECHO

**PRIMERO** .- El veintiocho de noviembre de dos mil doce tuvo entrada en la Secretaría de esta Sala demanda de impugnación de despido colectivo, en la que se exponían los hechos y fundamentos de derecho que en la misma constan, terminando con la súplica de que se dictara sentencia en la que, con carácter principal se declare y reconozca la Nulidad del Expediente de Regulación de Empleo de Extinción Núm NUM000 , al amparo del art. 124.11 de la LRJS , con todos los efectos legales inherentes a la mencionada declaración ; y con carácter subsidiario se declare y reconozca el Expediente de Regulación de Empleo de Extinción Núm NUM000 , No ajustado a Derecho al amparo del art. 124.11 de la LRJS , con todos los efectos legales inherentes a la mencionada declaración .

**SEGUNDO** .- Señalado el acto de juicio oral para el 10 de enero, al mismo comparecieron las demandantes representadas por el Graduado Social D. Ignacio Millán Gómez y, por las empresas demandadas, Narciso ,



Administrador único de cada una de ellas, asistido de la Letrada María Henar Moreno Martínez, que también representaba a la codemandada OLGRAU S.L.

En el mencionado acto las demandantes ratificaron su demanda en la que alegaban incumplimiento empresarial respecto al período de consultas por no existir buena fe en la parte empresarial, facilitando solo memoria explicativa y documentación económica relativa a la situación de pérdidas e inexistencia de voluntad de negociar. Alegándose también la existencia de grupo de empresas compuesto por todas las demandadas y la intención de la empleadora de modificar su actividad económica continuándola a través del sistema de franquicias .

Las codemandadas negaron la existencia de grupo de empresas, y OLGRAU SL la falta de voluntad de negociar en las trabajadoras y la realidad de la situación económica expresada en la memoria aportada al procedimiento administrativo previo a la extinción colectiva combatida.

## HECHOS PROBADOS

**PRIMERO** .- Narciso es el administrador único de OLGRAU S.L., OLMEDO PELUQUEROS S.L., OLMEDO GRAU S.L., BEAUTY SUPPLY S.L., MONTAGUT INVESTEMENT S.L., TWENTY PELUQUEROS SOCIEDAD LIMITADA, TWENTY M PELUQUEROS SOCIEDAD LIMITADA y NEW AIR PELUQUEROS SOCIEDAD LIMITADA. Las tres primeras tienen su domicilio social en Barcelona y tienen como objeto social *la explotación de peluquerías, salones e institutos de belleza, así como la comercialización de todo tipo de productos, instrumentos o utensilios relacionados con la peluquería, cosmética y perfumería en general* . Las enumeradas a los ordinales cuarto al séptimo tienen su domicilio social en Logroño, siendo su objeto social: el de la cuarta *peluquería y salón de belleza* ; el de la quinta *la explotación de un negocio de peluquería, la realización de actividades de prestación de servicios relacionados con la estética, en particular depilación, maquillaje, manicura y todo tipo de tratamientos faciales y corporales* ; los de la sexta y la séptima *compraventa de productos de belleza, peluquería y estética. Salón de peluquería y estética. La promoción y construcción de toda clase de obras y edificios, bien sea para sí o para terceros, incluso la Administración Pública* . La octava tiene su domicilio social en Guecho, y su objeto social es *explotación de negocio de salón de belleza, peluquería, venta de productos cosméticos, de belleza o de peluquería* .

Narciso es socio de OLGRAU SL y de OLMEDO PELUQUEROS SL, con una participación social del 96% y del 100%, respectivamente.

**SEGUNDO** .- OLGRAU S.L. se constituyó como Sociedad Limitada en virtud de escritura pública otorgada ante el Notario de Barcelona D. Juan Manuel Jorge Romero en 22.11.1999, y está inscrita en el Registro Mercantil de Barcelona al tomo 32255, hoja B-204441, folio 48.

OLGRAU S.L. hasta el 27.9.2012 tenía cuatro centros de trabajo en Zaragoza, ubicados en Avda. de Madrid nº 3, Avda. de la Independencia nº 24-29, Avda. de Cesareo Alierta nº 24 y calle Doctor Iranzo nº 61, siendo la empleadora de las diez trabajadoras demandantes y otras tres más; a mediados de Septiembre de 2012 les fue propuesto a todas la venta del negocio, pasando a ser *franquiciados* cada uno de los centros de trabajo, a cambio de la indemnización que legalmente correspondiera en caso de despido objetivo. La propuesta fue aceptada por una trabajadora, respecto del centro de trabajo ubicado en Cesáreo Alierta 24 y dos causaron baja voluntaria pasando a situación de alta en la nueva empresa ubicada en el referido centro de trabajo. Las restantes fueron reagrupadas en los centros de Avda. Independencia (6) y Dr. Iranzo (4).

**TERCERO** .- En 15.10.2012 OLGRAU SL presentó, ante la Autoridad Laboral, comunicación de inicio de procedimiento de despido colectivo a la que se acompañaba memoria explicativa, en el mismo día se inició período de consultas con la celebración de reunión, en la que la empresa manifestó que el expediente se basaba en las causas económicas que constaban en la memoria explicativa y las trabajadoras, reconociendo haber recibido la documentación aportada por la empresa junto a la comunicación ante la Autoridad Laboral (copia de la misma consta en autos, prueba documental de la parte demandada, tanto en soporte informático cuando mediante copia en papel, y se da en este lugar por reproducida) solicitaron tiempo para examinarla, convocándose nueva reunión para el 19.10.2012, reunión que se llevó a cabo en 18.10.2012 y en la que las trabajadoras solicitaron alguna mejora sobre la indemnización y la empresa manifestó su imposibilidad de acceder por carecer de dinero, negando la posibilidad de plantear otra opción que la del abono de la cuantía indemnizatoria legalmente establecida. En 30.10.2012 finalizó sin acuerdo el período de consultas y en la misma fecha la empresa OLGRAU SL decidió la extinción de los contratos de trabajo de la totalidad de su plantilla, poniendo, también en la misma fecha, tal decisión en conocimiento de la Autoridad Laboral y de las trabajadoras.



**CUARTO** .- OLGRAU SL alcanzó en el ejercicio 2010 una cifra de ventas de 489.471 euros, teniendo unos gastos de personal de 244.102 euros; en el ejercicio 2011 la cifra de ventas fue de 443.001 euros y la de gastos de personal de 248.845 euros; en el año 2012, y hasta el 15 de octubre, la cifra de ventas fue de 256.531 euros y la de gastos de personal de 187.134 euros. En el ejercicio de 2010 la actividad económica de OLGRAU SL finalizó con pérdidas de 21.404 euros, en 2011 con pérdidas de 53.726 euros y en 2012 con pérdidas de 99.474 euros.

OLGRAU SL tiene solicitada declaración de concurso ante el Juzgado Mercantil nº 1 de Zaragoza que a fecha de 11.12.2012 se encontraba en trámite de examen de la competencia territorial de dicho Juzgado para el conocimiento del asunto.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO** .- Los hechos relatados en el ordinal primero derivan de los documentos números 9 al 16 del ramo de prueba de la parte demandante y del informe emitido por Inspección de Trabajo obrante a los folios 46 y 47 de autos; el resto, excepto del último párrafo del ordinal cuarto, del referido informe. El último párrafo del ordinal cuarto procede de los documentos 2 y 3 del ramo de prueba de la demandada OLGRAU SL.

**SEGUNDO** .- Las demandantes solicitan, en primer lugar, la declaración de nulidad de la decisión extintiva de la empresa, alegando ausencia de negociación durante el período de consultas, ruptura del principio de buena fe, no aportación de la documentación exigible a la empresa, fraude de ley y abuso de derecho, denunciando que el período de consultas no se ajustó al procedimiento regulado en el art. 51 ET, al R. Decreto 801/2011, de 10 de junio, y a la Directiva 98/59/CE, de 20 de julio, y que las obligaciones de la empresa se proyectan sobre el grupo de empresas a efectos laborales existente. De modo subsidiario interesan se declare no ajustada a Derecho la extinción decidida por la empresa.

El artículo 51.2 y . 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (redacción dada por la Ley 3/2012, de 6 de julio) dice:

*El despido colectivo deberá ir precedido de un período 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) *Período 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.*

*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 conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4.*

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

*El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del período de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho período.*

*La autoridad laboral velará por la efectividad del período 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. Igualmente y sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior, la autoridad laboral podrá realizar durante el período de consultas, a petición conjunta de las partes, las actuaciones de mediación que resulten convenientes con el fin de buscar soluciones a los problemas planteados por el despido colectivo. Con la misma finalidad también podrá realizar funciones de asistencia a petición de cualquiera de las partes o por propia iniciativa.*

*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.*

**3.** *Cuando la extinción afectase a más del 50 por 100 de los trabajadores, se dará cuenta por el empresario de la venta de los bienes de la empresa, excepto de aquellos que constituyen el tráfico normal de la misma, a los representantes legales de los trabajadores y, asimismo, a la autoridad competente.*

*Las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción referidas en el apartado 1 del artículo 51, a las que se remite el transcrito apartado 2 son las siguientes (en la redacción vigente a la fecha de la decisión extintiva colectiva impugnada)*

*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 ordinarios o ventas. 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.*

*Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado .*

*Pudiera ser relevante, a efectos ilustrativos, el tenor de los artículos séptimo, apartados 1 , 4 y 6 , y octavo del nuevo Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, aprobado por el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre :*

#### **Artículo 7. Período de consultas**

**1.** *El período de consultas tendrá por objeto llegar a un acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. La consulta 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. A tal fin los representantes de los trabajadores deberán disponer desde el inicio del período de consultas de la documentación preceptiva establecida en los artículos 3, 4 y 5 y las partes deberán negociar de buena fe.*

**4.** *En empresas de menos de cincuenta trabajadores, el período de consultas tendrá una duración no superior a quince días naturales. Salvo pacto en contrario, conforme a lo establecido en el apartado 2, se deberán celebrar durante el mismo, al menos, dos reuniones, separadas por un intervalo no superior a seis días naturales, ni inferior a tres días naturales.*

**6.** *No obstante lo dispuesto en los apartados anteriores, el período de consultas podrá darse por finalizado en todo caso cuando las partes alcancen un acuerdo. Igualmente, las partes, de común acuerdo, podrán en cualquier*



*momento dar por finalizado el período de consultas, por entender que no resulta posible alcanzar acuerdo alguno, debiendo comunicarlo expresamente a la autoridad laboral.*

#### **Artículo 8. Medidas sociales de acompañamiento**

*1. A efectos de lo establecido en el apartado 1 del artículo anterior, entre las medidas para evitar o reducir los despidos colectivos se podrán considerar, entre otras, las siguientes:*

- a) La recolocación interna de los trabajadores dentro de la misma empresa o, en su caso, en otra del grupo de empresas del que forme parte.*
- b) Movilidad funcional de los trabajadores, conforme a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores .*
- c) Movilidad geográfica de los trabajadores, conforme a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores .*
- d) Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo de los trabajadores, conforme a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores .*
- e) Inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable conforme a lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores .*
- f) Acciones de formación o reciclaje profesional de los trabajadores que puedan contribuir a la continuidad del proyecto empresarial.*
- g) Cualquier otra medida organizativa, técnica o de producción dirigida a reducir el número de trabajadores afectados.*

*2. Entre las medidas para atenuar las consecuencias en los trabajadores afectados, podrán considerarse, entre otras, las siguientes:*

- a) El derecho de reingreso preferente en las vacantes del mismo o similar grupo profesional que se produzcan en la empresa dentro del plazo que se estipule.*
- b) La recolocación externa de los trabajadores a través de empresas de recolocación autorizadas. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo siguiente, en el caso de que se consideren estas medidas, deberá incluirse en la documentación del procedimiento, además de la concreción y detalle de las mismas, la identificación de la empresa de recolocación autorizada para llevarlas a cabo.*
- c) Acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad de los trabajadores.*
- d) Promoción del empleo por cuenta propia como autónomos o en empresas de economía social, siempre que no persigan la continuidad de la prestación laboral de los trabajadores afectados hacia la misma empresa mediante contratos de obras o de servicios o tipos contractuales análogos que tengan por fin la elusión en fraude de ley de las obligaciones dimanantes del contrato de trabajo.*
- e) Medidas compensatorias de los gastos derivados de la movilidad geográfica.*
- f) Medidas compensatorias de las diferencias salariales con un nuevo empleo.*

**TERCERO** .- En el presente caso las demandantes niegan buena fe en la empresa a la hora de negociar durante el período de consultas en base a que ha mantenido una única postura: la de estar al pago de la indemnización que legalmente correspondiera. La empresa aduce, por su parte que las demandantes se limitaron a solicitar un aumento en la cuantía indemnizatoria por encima de la que legalmente correspondiera. Refieren, también, las demandantes que no se hizo mención alguna del resto de las empresas codemandadas, pero tal cuestión ha de ser estudiada a la hora de determinar la existencia, o no, en el presente caso de *grupo de empresas* .

La sentencia del Tribunal Supremo de 30.6.2011 (rco. nº 173/2010 ), aunque referida al procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo, hace referencia a la importancia de la *negociación de buena fe* durante el período de consultas, dice la citada resolución: *Habrà de estarse a la efectiva posibilidad de que los representantes legales de los trabajadores. conozcan la intención empresarial y sus razones, y puedan participar en la conformación de la misma, aportando sus propuestas o mostrando su rechazo. En todo caso, la esencia del procedimiento estriba en la persistencia de la buena fe y la inicial intención de lograr un acuerdo . Y después añade: En el marco de esa obligación de negociación de buena fe, ha de incluirse el deber de la empresa de ofrecer a la representación de los trabajadores la información necesaria sobre la medida y sus causas, mas tampoco hay en el texto legal imposición formal alguna al respecto, bastando con que se produzca el intercambio efectivo de información .*





Y la más reciente sentencia del mismo Tribunal de 16.11.2012 (rco. nº 236/2011 ), al hilo de las anteriores consideraciones, pone de relieve *la trascendencia que el Legislador quiere dar al período de consultas previo a la decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo, configurándolo no como un mero trámite preceptivo, sino como una verdadera negociación colectiva, entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, tendente a conseguir un acuerdo, que en la medida de lo posible, evite o reduzca los efectos de la decisión empresarial, así como sobre las medidas necesarias para atenuar las consecuencias para los trabajadores de dicha decisión empresarial, negociación que debe llevarse a cabo por ambas partes de buena fe* . Insiste esta resolución, en que la empresa está obligada *no sólo a exponer la características concretas de las modificaciones que pretende introducir, su necesidad y justificación, sino que también, en el marco de la obligación de negociar de buena fe, debe facilitar de manera efectiva a los representantes legales de los trabajadores la información y documentación necesaria* .

En el mismo sentido se ha pronunciado esta Sala en sentencias de 10.12.2012 (autos nº 527/2012 ) y de 18.12.2012 (autos nº 526/2012 ).

Y como dice la citada sentencia de esta Sala de 10.12.2012 , *la ley no obliga a alcanzar un acuerdo en el período de consultas* , pero sí a negociar. Y así lo pone de manifiesto el apartado 6 del Reglamento aprobado por Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre.

En el presente caso hubo tres reuniones, la empresa facilitó la documentación que consta en la prueba documental de la parte demandada, y ninguna de las partes realizó contrapropuesta alguna. No puede concluirse pues que la empresa nunca hubiera tenido intención de llevar a buen fin el período de consultas, o incluso que dicho período ha estado vacío de contenido, es decir, que se convocase exclusivamente para cumplir formalmente el trámite. Ni que la postura de las trabajadoras significara otra cosa sino que en aquel momento no vieran solución alternativa a las extinciones.

**CUARTO** .- Respecto a la alegada existencia de *grupo de empresas* ha de recordarse, como hace la sentencia de esta Sala antes citada de 18.12.2012 , que la doctrina del grupo de empresas es de elaboración jurisprudencial y, como explican las sentencias de este Tribunal Superior de Justicia de Aragón de 11.3.2009 (r, 95/2009 ) y 7.10.2009 (r. 681/2009 ), aborda el estudio de su responsabilidad en este ámbito desde la perspectiva del fraude de ley asociado al abuso de su personalidad jurídica, relacionado con el enmascaramiento de una empresa real tras la formalidad jurídica de personalidades diferenciadas. Conforme a este criterio, se declara la responsabilidad laboral de las empresas integrantes del grupo cuando se demuestre que ha habido un abuso de la personalidad jurídica con efecto defraudatorio para los derechos de los trabajadores.

La comentada doctrina se puede condensar (vid. las sentencias del Tribunal Supremo de 20.1.2003 [r. 1524/2002 ] y 10.6.2008 [r. 139/2005 ]) del siguiente modo: la dirección unitaria de varias entidades empresariales es en principio insuficiente para extender a todas ellas tal responsabilidad, pues ese dato podrá ser determinante de la existencia de un grupo empresarial desde el punto de vista mercantil pero no de la responsabilidad común por obligaciones de cualquiera de sus integrantes. Para este efecto hace falta un plus o elemento adicional que se reside en la conjunción de alguno de los siguientes elementos:

- 1) Funcionamiento unitario de las organizaciones de trabajo de las empresas del grupo.
- 2) Prestación de trabajo común, simultánea o sucesiva, a favor de varias de las empresas del grupo.
- 3) Creación de empresas aparentes sin sustento real determinantes de una exclusión de responsabilidades laborales.
- 4) Confusión de plantillas, confusión de patrimonios, apariencia externa de unidad empresarial y unidad de dirección.

Además, una cosa es la responsabilidad de los administradores societarios basada en el incumplimiento de las obligaciones propias de su cargo ( artículos 236.1 y 241 del Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 julio 2010 , por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital), cuyo enjuiciamiento, en términos generales (vid. por todas la sentencia del Tribunal Supremo de 8.5.2002 [r. 3079/2001 ]), se sitúa fuera del ámbito competencial del orden jurisdiccional social, y otra la que pudiera atribuirseles mediante la técnica del « *levantamiento del velo* », mecanismo, siempre excepcional, para el caso de una configuración artificiosa de empresas aparentes, sin sustrato real, cuya exclusiva finalidad es la dispersión o elusión de responsabilidades laborales ( sentencias del Tribunal Supremo de 25.5.2000 [r. 895/1999 ], 9.7.2001 [r. 4378/1999 ], 26.12.2001 [r. 139/2001 ] y 20.1.2003 [r. 1524/2002 ]), supuesto que claramente no es el de autos.

No existe demostración alguna -ni se ha intentado siquiera- respecto al concepto «de caja única», reservado para el caso de tal «interrelación de bienes, intereses, derechos y obligaciones de las personas físicas y de las personas jurídicas demandadas» o que se haya generado una situación de «confusión de actividades,



propiedades y patrimonios» en la que «todos los demandados han venido beneficiándose de la actividad profesional del demandante» ( sentencias del Tribunal Supremo de 6.3.2002 [r. 1666/2001 ] y 9.7.2001 [r. 4378/1999 ]).

**QUINTO** .- Queda por determinar si existen o no las causas económicas, organizativas, técnicas o de producción que la ley vigente al momento del despido exige existan. Y acreditado queda que la empresa empleadora de las demandantes venía obteniendo pérdidas durante tres ejercicios consecutivos, 2010, 2011 y 2012, sin que por la parte actora se haya actuado medio de prueba alguno en sentido contrario. Y dada la naturaleza especial de este proceso, absolutamente distinta a la del especial por despido objetivo individual, es evidente que no puede examinarse en él la alegación relativa a la falta de requisitos formales en las respectivas comunicaciones remitidas, de forma individual, a las demandantes.

Tampoco existe incumplimiento alguno -como se consta en el ordinal tercero del relato fáctico- ni es admisible el pretender que ha de darse cuenta de la venta de los bienes de la empresa, cuando no ha quedado acreditada la existencia de venta alguna, ni es dable el examen de la aducida conducta empresarial relativa a la modificación de su actividad económica pues, como dijo la Sala Cuarta del Tribunal Supremo en sentencia de 2.3.2009 rcud. nº 1605/2008 , *no nos incumbe a los Tribunales de Justicia tratar de hallar otras soluciones organizativas que estimemos más adecuadas sustituyendo la misión que la Ley y la realidad económica encomiendan al empresario.*

En atención a todo lo expuesto hemos dictado el siguiente

## FALLO

Desestimamos la demanda iniciadora del presente proceso nº **715/2012**, ya referenciado, y declaramos ajustado a Derecho el despido colectivo notificado a las trabajadoras de la empresa OLGRAU SL el 30 de octubre de 2012 absolviendo de los pedimentos de la demanda a las codemandadas OLGRAU S.L., OLMEDO PELUQUEROS S.L., OLMEDO GRAU S.L., BEAUTY SUPPLY S.L., MONTAGUT INVESTEMENT S.L., TWENTY PELUQUEROS SOCIEDAD LIMITADA, TWENTY M PELUQUEROS SOCIEDAD LIMITADA y NEW AIR PELUQUEROS SOCIEDAD LIMITADA.

A la firmeza de esta sentencia notifíquese a quienes hubieren sido parte y a los trabajadores afectados por el despido colectivo que hubiesen puesto en conocimiento de la Sala un domicilio a efectos de notificaciones. Igualmente se notificará para su conocimiento a la Autoridad Laboral, la Entidad Gestora de la prestación por desempleo y la Administración de la Seguridad Social.

Contra esta resolución cabe recurso ordinario de casación ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, que deberá prepararse en el plazo de los cinco días siguientes a la notificación de esta sentencia, bien mediante manifestación de las partes o de su Abogado o representante, al hacerle la notificación de la presente, de su propósito de entablarlo, o por comparecencia o por escrito de las partes o de su Abogado o representante, dentro del mismo plazo, ante esta Sala.

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