



Roj: **STSJ AS 3669/2013 - ECLI:ES:TSJAS:2013:3669**

Id Cendoj: **33044340012013102196**

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

Sede: **Oviedo**

Sección: **1**

Fecha: **20/11/2013**

Nº de Recurso: **48/2013**

Nº de Resolución: **12048/2013**

Procedimiento: **PROCEDIMIENTO ORDINARIO**

Ponente: **MARIA VIDAU ARGÜELLES**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

T.S.J.ASTURIAS SALA SOCIAL

OVIEDO

SENTENCIA: 12048/2013

T.S.J. ASTURIAS SALA SOCIAL

C/ SAN JUAN Nº 10

Tfno: 985 22 81 82

Fax : 985 20 06 59

NIG : 33044 34 4 2013 0101641

N02700

Nº AUTOS: PROCEDIMIENTO ORDINARIO 48/2013

DEMANDANTE/S : COMISIONES OBRERAS DE ASTURIAS CC.OO., UNION GENERAL DE TRABAJADORES U.G.T.

ABOGADO/A: NURIA FERNANDEZ MARTINEZ, MARINA PINEDA GONZALEZ

DEMANDADO/S : EXPLOTACIONES FORESTALES HEVIA SL, CERAMICA DEL PRINCIPADO S.L., UNION MINERA DEL NORTE S.A., Luis Miguel , COTO MINERO DEL CANTABRICO, CARBOCAL SA, ENERMISA S.A., Arsenio , Desiderio

ABOGADO/A : JOSE LUIS TESON PALACIOS

PROCURADOR/A : ANA MARIA GIL-CARCEDO MORALES

MAGISTRADO PRESIDENTE ILMO/ILMA SR/SRA: D. JORGE GONZALEZ RODRIGUEZ

ILMOS/ILMAS MAGISTRADOS/AS:

D. JOSE ALEJANDRO CRIADO FERNANDEZ

Dª MARIA VIDAU ARGÜELLES

D. JESUS MARIA MARTIN MORILLO

SENTENCIA Nº: 32 /2013

En OVIEDO, a veinte de Noviembre de dos mil trece.

Habiendo visto esta SALA SOCIAL del T.S.J. ASTURIAS compuesta por los/as Ilmos/as Sres/as Magistrados/as citados/as, el PROCEDIMIENTO ORDINARIO 48/2013, **EN NOMBRE DEL REY** , han pronunciado la siguiente

SENTENCIA



ANTECEDENTES DE HECHO

PRMERO.- Con fecha 11 de septiembre de 2013 ha tenido entrada en esta Sala de lo Social demanda de **despido colectivo** formulada por los Sindicatos Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras de Asturias contra la empresa Explotaciones Forestales Hevia S.L; la empresa Cerámicas del Principado S.L; la empresa Unión Minera del Norte S.A (UMINSA); el administrador concursal de UMINSA D. Luis Miguel ; la empresa Coto Minero Cantábrico S.A; los administradores concursales de Coto Minero Cantábrico SA: Insolvency and Legal, SLP, D. Arsenio y D. Desiderio ; y las empresas Carbocal S.A y Enermisa S.A., en la que después de exponer los hechos y los fundamentos jurídicos que tuvieron por convenientes, solicitaban fuese dictada sentencia por la que se declarase nula o subsidiariamente injustificada la decisión empresarial de **despido colectivo**, condenando a los demandados a estar y pasar por tal declaración con las consecuencias legales inherentes a las mismas.

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda se acordó citar a las partes para la celebración del juicio el día 4 de octubre de 2013, el cual se celebró en el día y hora señalado al efecto, con la asistencia de la parte actora, que se afirmó y ratificó en su demanda, y de las codemandadas comparecidas, Explotaciones Forestales Hevia S.L y D. Desiderio en su condición de administrador concursal de Coto Minero Cantábrico S.A, que se opusieron formulando, respectivamente, las alegaciones que tuvieron por conveniente y que más adelante se señalarán, siendo propuesta por las partes su correspondiente prueba, documental y testifical la parte actora, y documental las codemandadas comparecidas, que fue admitida y practicada con el resultado que obra en las actuaciones, tras lo cual las partes expusieron sus conclusiones, quedando las actuaciones pendientes de la presente resolución.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- La empresa Explotaciones Forestales Hevia S.L (en adelante EXFOR) tiene una plantilla de catorce trabajadores y un centro de trabajo en Pilotuerto-Tineo. En Pilotuerto la empresa Unión Minera del Norte S.A (UMINSA), que es la titular de la explotación, tiene subcontratadas o contratadas en calidad de empresas auxiliares a las empresas EXFOR, Carbocal SA, Cerámicas del Principado S.L y Enermisa SA.

El objeto social de la empresa es la explotación de bosques maderables, la promoción y construcción de todo tipo de edificios y locales, la explotación de yacimientos mineros y el asesoramiento, estudio, elaboración y ejecución de proyectos técnicos, industriales, de construcción, mineros, electromecánicos y ambientales. Su administrador único es D. Paulino y la empresa tiene su domicilio social en la calle Cristóbal Bordiú 46 de Madrid.

SEGUNDO.- El 30 de julio de 2013 todos los trabajadores de EXFOR reciben una comunicación de la empresa, fechada el día anterior, en la que se les participa la iniciación de un procedimiento de **Despido Colectivo** de todos sus trabajadores fundado en causas económicas y productivas, que implicaba la extinción de todos los contratos de trabajo. En dichas comunicaciones por la empresa se informaba de la iniciación del periodo de consultas por un plazo máximo de quince días, relataba que las causas motivadoras del procedimiento de extinción contractual obedecían a causas económicas y productivas que constan en la memoria explicativa de las causas económicas que se acompañaba como Anexo I e Informe Técnico.

En la menoría económica la empresa relata los contratos de la misma que le permitieron mantener su plantilla y actividad en los centros de Unión Minera del Norte S.A, señalando como desde marzo de 2011, y por determinadas actuaciones de la anterior Administración Central, se normalizó el trabajo de la empresa minera contratante y por ello, el que para la misma prestaba EXFOR, siendo que la política seguida por la nueva Administración salida de las elecciones de noviembre de 2011, supuso que las ayudas a la producción del año 2011 se vieran reducidas para UMINSA en un 63% para el año 2012 y que a fecha actual ni siquiera se le haya liquidado su reducido importe. Se manifiesta que además para el año 2013 se ha presupuestado una reducción de las ayudas todavía más acusada, que serán prácticamente testimoniales, y que esta nueva política con respecto al carbón nacional se complementa con una acusada reducción de las producciones vendibles a las Centrales Térmicas que en el caso de UMINSA se han reducido en un 40% para el año corriente. Se dice que ante tal situación en diciembre de 2012 UMINSA comunicó a EXFOR su decisión de dar por terminado el contrato de trabajos que tenía en vigor y su sustitución por otro con condiciones más reducidas y con precios inferiores a los vigentes, formalizándose esa rescisión y suscribiéndose nuevo contrato el 4 de enero de 2013. Se relata la conflictividad laboral habida en las plantillas de las empresas mineras desde mayo de 2012, entre ellas UMINSA, que han permanecido en situación de huelga en sus distintos centros de trabajo durante casi cinco meses, y los expedientes de regulación de empleo suspensivo y extintivo seguidos con anterioridad al presente. Se dice que con los trabajadores que aceptaron la modificación de sus condiciones de trabajo en el precedente ERE se suscribió el nuevo contrato con UMINSA, si bien los trabajadores no han podido prestar servicios desde



mediados de marzo de 2013 por la huelga declarada de los trabajadores de UMINSA que se ha prolongado hasta finales del mes de junio, provocando una grave inundación de las instalaciones de explotación y dando lugar de que a su término, la plantilla de UMINSA haya tenido que ser trasladada provisionalmente a la unidad de explotación de Coto Minero Cerrado-Grupo Cerrado. Se manifiesta que tal conflictividad, unida a los problemas estructurales inducidos por el cambio en la política carbonera y al impago de las ayudas del año 2012 han llevado a UMINSA a solicitar del Juzgado de lo Mercantil la declaración de concurso voluntario de acreedores, que pende de auto de declaración, y que el conjunto de tales circunstancias unido al hecho de que el problema no afecta solo a UMINSA, determinan una imposibilidad absoluta de encontrar alternativas para dar ocupación a la plantilla actual que mantiene la sociedad, pues la práctica totalidad del sector ha suprimido o reducido de forma drástica sus contrataciones, haciendo imposible prestar servicios en el futuro para otras empresas mineras, resultando también imposible, dada la situación del sector de la construcción, de obtener algún contrato con empresas de la construcción que garantice la conservación de la plantilla. Se señala que la facturación de la empresa ha pasado de 1.100.964,45 euros en el año 2010 a 821.492,06 en el año 2011, a 636.316,92 euros en el 2012 y a 24.662,40 euros a 30 de junio de 2013 no previéndose nuevos ingresos en el resto del ejercicio, y que por su parte los resultados han pasado de 9.868,93 euros de pérdidas en el año 2010 a 11.699,98 euros de beneficios en el año 2011 y a unas pérdidas en el 2012 de 87.929,21 euros. Finalmente se indica que la sociedad se ha visto obligada a comunicar al Juzgado de lo Mercantil de su domicilio el 6 de junio de 2013 el inicio de conversaciones con sus acreedores para tratar de alcanzar un acuerdo de refinanciación o un convenio extrajudicial, y que las negociaciones hasta la fecha no se ha obtenido acuerdo alguno por la falta de expectativa de trabajo que permita proyectar ingresos futuros lo que hace previsible que haya de afrontarse la solicitud de concurso voluntario de acreedores dentro del plazo previsto en la norma concursal, Por último se señala que la resolución del contrato que vinculaba a la sociedad con UMINSA con efectos del 1 de julio de 2013 confirma los peores augurios respecto al futuro de la empresa.

TERCERO.- A dichas comunicaciones por la empresa se adjuntaba memoria explicativa de las causas económicas y un informe técnico de las causas productivas, relación de los trabajadores afectados por el expediente con sus respectivas categorías (12 obreros, 1 Técnico y 1 Administrativo), relación de los trabajadores empleados en el último año, escrito de solicitud de precurso ante el Juzgado de lo Mercantil de Madrid en fecha 7 de junio de 2013 y el Decreto del Juzgado de 26 de junio de 2013 que resuelve, documentación económica de la empresa de los ejercicios 2010, 2011, 2012 (balances, cuentas de pérdidas y ganancias, estado de flujos patrimoniales) y las cuentas provisionales hasta el 30 de junio de 2013 firmadas por el administrador único de la empresa, declaración del mismo relativa a que la sociedad no está obligada a la auditoría de sus cuentas. Asimismo se acompañaba cuentas anuales de los ejercicios 2010, 2011 y 2012 y provisionales hasta el 31 de mayo o 30 de junio de 2013, según los casos, de las empresas Unión Minera del Norte S.A, Coto Minero Cantábrico S.A, Explotaciones y Construcciones Civiles S.L, Roel Hispánica S.A, Carbocal S.A., Enermisa S.A, Rosical S.A, Movimiento y Explotaciones Industriales S.L., Norfesa S.L, Vencove S.A, Tratamientos y Transformaciones S.L, y Espato de Villabona S.A, y también los contratos suscritos entre Unión Minera del Norte SA y Explotaciones Forestales Hevia SL.

CUARTO.- Iniciado el periodo de consultas, la dirección de EXFOR y los trabajadores de la misma, contando éstos con asesoramiento sindical de CCOO y UGT, celebraron un total de tres reuniones, llevándose a cabo todas las negociaciones con todos y cada uno de los trabajadores afectados que participaban en las mismas al no haber optado los mismos por la designación de representantes.

La primera reunión se celebró el día 2 de agosto de 2013. En ella por la representación de la empresa se reiteran las causas que motivan la presentación del expediente según la comunicación y documentación adjunta a la misma, que les fue facilitada al inicio del procedimiento, haciéndoseles entrega en ese acto como documento complementario del auto de declaración de concurso voluntario de la mercantil Unión Minera del Norte S.A de fecha 24 de julio de 2013. Por los trabajadores de la empresa y asesores de los mismos se solicita que consten en acta las manifestaciones que por ellos se hacen e igualmente las contestaciones a ellas efectuadas por la empresa. En dicha acta, cuyo contenido se da por reproducida, figura que por los trabajadores se manifiesta su deseo de continuar y agotar el periodo de consultas; que los trabajadores, una vez preguntados por la representación de la empresa si la documentación entregada ha sido suficientemente analizada y si ésta es correcta, manifiestan que ha sido analizada pero que sólo están de acuerdo con la antigüedad reflejada en las cartas individualizadas de inicio del expediente de **despido colectivo**, en cuanto que esa antigüedad sea en la mercantil EXFOR y no así con respecto a otras contrataciones o empresas para las que han trabajado; que en relación a la documentación aportada manifiestan no estar de acuerdo con el informe técnico por entender ellos que la huelga y la inundación de la mina son circunstancias que no interfieren ni son atinentes a los trabajadores de EXFOR; por la empresa se manifiesta que la convocatoria de huelga fue efectuada por los convocantes como afectante a UMINSA y a los trabajadores de todas las empresas que prestaban servicios en el centro de trabajo de Pilotuerto en calidad de contrataciones de la misma; por el representante de CCOO se



manifiesta que por el grupo UMINSA siempre se dijo y se sigue diciendo que se iba a prescindir de la totalidad de las contrataciones, manifestándose por la empresa que por lo que respecta a EXFOR la situación económica es muy grave y se adopta la única decisión que puede llevarse a cabo en la situación de concurso que vive y en la situación de concurso voluntario en que se encuentra la empresa contratante; por los asesores se preguntó si las nóminas adeudadas o al menos parte de ellas, así como la indemnización, van a ser abonadas por la empresa, la cual contesta manifestando que la situación económica que atraviesa la empresa, constatable a través de la documentación entregada, no permite a día de hoy hacer frente a esos pagos, así como a otras muchas deudas que la empresa tiene contraídas; por los asesores se pregunta si con el Plan Minero que se espera y la modificación que se pretende del mismo, cabe la posibilidad de que se normalizara la situación pudiera haber acuerdo en que los trabajadores de las contrataciones pudieran ser reintegrados, y si esperan que si la situación revierte se produzca la normalización también con todos ellos, manifestándose por la empresa que la situación de EXFOR es la que presentan sus cuentas y documentación, y que igualmente grave es la de UMINSA en concurso de acreedores como empresa contratante; por los asesores y trabajadores se manifiesta que no están de acuerdo con el ERE de extinción y que se oponen al mismo, manifestándose por la empresa que ante la situación que se torna irreversible y de extrema gravedad, ante la imposibilidad del pago de los salarios de los trabajadores, no le cabe sino la extinción de la totalidad de los contratos laborales existentes en la actualidad en la empresa como decisión absolutamente responsable y como única posible al momento presente.

QUINTO.- La segunda reunión tuvo lugar el 7 de agosto de 2013. En la misma por la representación de la empresa se reiteran las causas que motivan la presentación del expediente según la comunicación y documentación adjunta a la misma que les fue facilitada al inicio del procedimiento. Se manifiesta igualmente por la empresa que no existe problema, por si el tiempo inicial de examen de la documentación fuera insuficiente, en tener una tercera reunión para que la documentación pueda ser analizada con detenimiento, manifestándose por los trabajadores que aunque si que habían visto y conocen la documentación sin embargo sí que desean llevar a cabo esa tercera reunión del periodo de consultas, por si hubiera alguna variación en las circunstancias, pese a su dificultad, y al objeto de que por la empresa pueda contestarse con detenimiento a los planteamientos que se llevarían a cabo en la reunión.

En el acta, cuyo contenido se da por reproducida, figura que por los trabajadores se manifiesta su deseo de continuar y agotar el periodo de consultas fijados y desean el establecimiento de una tercera reunión, a lo que la empresa accede; por el asesor de CCOO se manifiesta que debería esperarse para hacer efectivos los **despidos** a conocer el Plan del Carbón y ello para ver lo que aquél puede dar en septiembre de sí, manifestándose por los trabajadores que el ERE extintivo aperturado debería de convertirse en ERE de suspensión a la espera de ver que sucede en los próximos meses en el sector, manifestándose por la empresa que el borrador o avance del Plan del Carbón no va a cambiar la situación dado que plantea bajas incentivadas hasta para las empresas mineras y que nada cambiaría la situación para los trabajadores de EXFOR y de otras empresas auxiliares de las de la minería, puesto que el borrador del Plan lleva a cabo importantes rebajas además de en las producciones en las ayudas para la minería, lo que obligará a efectuar importantes **despidos** hasta de los trabajadores de las propias empresas mineras; por los asesores de Soma-UGT se manifiesta, con aprobación de los trabajadores, que la empresa debería reconocer la nulidad o como mínimo la improcedencia del **despido** con indemnización de 45 días por año trabajado y con un calendario de pagos que evite el llevar a cabo la impugnación del **despido colectivo** en vía judicial. Por la empresa se vuelve a incidir en la grave situación económica de la misma, tal y como se manifestó en la primera reunión y acredita la documentación, que no permite el pago de salarios y la puesta a disposición de la indemnización que la ley establece ante la gravedad de las causas económicas y productivas que conducen a la drástica, pero única y responsable actuación acometida tras el agotamiento previo de otras medidas que no han podido evitar la que finalmente se pretende adoptar con este procedimiento. Por los trabajadores se indica que conste en el acta la solicitud efectuada por los trabajadores en momentos anteriores al procedimiento relativa a que se facilite por la empresa los certificados de coeficiente reductor, señalándose por la empresa que su facilitación se llevará a cabo al momento de la finalización del procedimiento y con la comunicación individual de extinción del **despido**, dado que en otro caso, de entregarse a la fecha habrían de volver a emitirse esas certificaciones.

SEXTO.- El día 12 de agosto de 2013 se celebra la tercera reunión. En la misma por la representación de la empresa se reiteran las causas que motivan la presentación del expediente, según la comunicación y documentación adjunta a la misma que les fue facilitada al inicio del procedimiento, puesto que ningún cambio se ha producido desde las sesiones anteriores, habiéndose facilitado la documentación relativa al auto de declaración de concurso voluntario de Unión Minera del Norte S.A, del que la empresa no disponía al momento inicial de entrega de la comunicación. Al igual que en las reuniones anteriores por los trabajadores de la empresa y asesores de los mismos se solicita que consten en acta las manifestaciones que por ellos se hacen e igualmente las contestaciones a ellas efectuadas por la empresa. En dicha acta figura que por los asesores y



por los trabajadores se insiste en que debería esperarse para hacerse los **despidos** a conocer el Plan del Carbón no solo agotando los periodos de consultas y reuniones, y ello para ver lo que aquél puede dar en septiembre de sí, manifestándose nuevamente por los trabajadores que el ERE extintivo aperturado debería convertirse en ERE de suspensión a la espera de ver lo que sucede en los próximos meses en el sector, manifestándose por la empresa que el borrador o avance del Plan del Carbón no va a cambiar la situación dado que plantea bajas incentivadas hasta para las empresas mineras y que nada cambiaría la situación para los trabajadores de EXFOR y de otras empresas auxiliares de las de la minería, puesto que el borrador del Plan lleva a cabo importantes rebajas además de en las producciones en las ayudas para las mineras, en la comparativa de los ejercicios económicos del 2011 y anteriores, lo que obligará a efectuar importantes **despidos** hasta de los trabajadores de las propias empresas mineras. Por los asesores de los trabajadores Soma-UGT se vuelve a requerir, con aprobación de los trabajadores, que la empresa debería reconocer la nulidad o como mínimo la improcedencia del **despido** con indemnización de 45 días por año trabajado y con un calendario de pagos que evite el llevar a cabo la impugnación del **despido colectivo** en vía judicial. Por la empresa se vuelve a incidir en la grave situación económica de la misma, tal y como se manifestó en las sesiones anteriores y acreditó la documentación acompañada, que no permite el pago de salarios y la puesta a disposición de la indemnización que la ley establece ante la gravedad de las causas económicas y productivas que conducen a la drástica, pero única y responsable, actuación acometida tras el agotamiento previo de otras medidas que no han podido evitar la que finalmente se pretende adoptar con este procedimiento, en la forma que la legislación permite acometer los **despidos colectivos** para empresas que atraviesan serias dificultades de orden económico y por causas de producción. La empresa manifestó igualmente que la situación de pre-concurso en la que se encuentra se tornará en breves fechas, probablemente a lo largo del mes de septiembre, en solicitud de declaración de concurso voluntario, pues la situación se torna irreversible ante las noticias y negociaciones con el Ministerio de Industria y los nulos avances planteados.

En esa misma reunión del 12 de agosto se dio por finalizado el periodo de consultas del ERE con el resultado de sin acuerdo entre las partes, y en el mismo acto la empresa comunica a los trabajadores afectados su decisión de proceder a su **despido**, que se llevará a cabo el día 31 de agosto próximo, con efectos desde el 1 de septiembre, manifestando la empresa que tal decisión sería comunicada a la Autoridad Laboral, a la Entidad Gestora de prestaciones y a los trabajadores afectados de forma individual..

SEPTIMO.- La empresa en fecha 27 de agosto de 2013 pone en conocimiento de la Consejería de Economía y Empleo del Gobierno del Principado de Asturias el cierre del periodo de consultas sin acuerdo, con entrega de las copias de las actas levantadas durante las sesiones de dicho periodo, y manifestando que los trabajadores a los que afecta el **despido colectivo** son los mismos que los señalados en su momento en la comunicación de inicio, la totalidad de la plantilla de la empresa con excepción de la técnico D^a Blanca , y que la fecha de efectos del **despido** sería el día 31 de agosto de 2013.

OCTAVO.- La empresa EXFOR comunicó a los trece trabajadores la extinción de sus contratos de trabajo con efectos del 31 de agosto de 2013, una vez finalizado el período de consultas del Expediente de regulación de empleo, por la concurrencia de las causas económicas y productivas.

NO VENO.- La Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Asturias emitió informe con fecha 18 de septiembre de 2013 cuyo contenido, obrante en autos y dentro del expediente administrativo se da por reproducido.

DECIMO.- Explotaciones Forestales Hevia S.L (EXFOR) tuvo en el ejercicio 2010 un resultado económico negativo de 9.868,93 euros de pérdidas. Su resultado de explotación en dicho ejercicio fue de -12.419,52 euros, y el importe neto de la cifra de negocios de 1.100.964,45 euros.

En el año 2011 hubo un resultado económico positivo de 11.699,98 euros, el resultado de explotación ascendió a 18.293,16 euros y el importe neto de la cifra de negocios fue de 821.492,06 euros.

En el año 2012 el resultado económico ascendió a 87.919,21 euros de perdidas, el resultado de la explotación fue de - 114.737,54 euros y la cifra de negocios de 636.316,92 euros.

A 30 de junio de 2013 la cuenta de pérdidas y ganancias revela unas pérdidas de 81.593,84 euros, siendo el resultado de la explotación de -81.486,85 euros y ascendiendo el importe neto de la cifra de negocios a 24.662,40 euros.

UNDECIMO.- La empresa UMINSA tuvo en el ejercicio 2010 un resultado económico negativo de 6.964.801 euros de pérdidas. Su resultado de explotación en dicho ejercicio fue de -7.419.140,68 euros, y el importe neto de la cifra de negocios de 111.924.041,97 euros.

En el año 2011 hubo un resultado económico positivo de 3.558.333,32 euros, el resultado de explotación ascendió a 6.341,556,23 euros y el importe neto de la cifra de negocios fue de 227.626.680,56 euros.



En el año 2012 el resultado económico ascendió a 60.411.046,73 euros de pérdidas, el resultado de la explotación fue de - 63.548.047,80 euros y la cifra de negocios de 129.433.784,15 euros.

A 31 de mayo de 2013 la cuenta de pérdidas y ganancias revela unas pérdidas de 16.436.319,96 euros, siendo el resultado de la explotación de -16.109.326,69 euros y ascendiendo el importe neto de la cifra de negocios a 48.779,48 euros.

DUODECIMO.- En EXFOR hubo un ERE suspensivo que afectó a los 26 trabajadores que componían su plantilla y que se aplicó con acuerdo entre las partes desde el 24 de octubre de 2012 hasta el 23 de abril de 2013. Durante la vigencia del mismo se tramitó un ERE extintivo de toda la plantilla, cuyo periodo de consultas se inició el 20 de diciembre de 2012 en que se celebró la primera reunión y las dos siguientes el 2 y el 4 de enero de 2013. En la última de las reuniones, la empresa propuso la reducción de los salarios en un 27,5% hasta el 31 de diciembre de 2018, congelando los salarios resultantes durante 2013 y 2014 e incrementando en un 1% anual desde el 1 de enero de 2015, optando trece trabajadores por la reducción salarial, nueve por la extinción de su contrato y los otros dos fueron excluidos por optar a la jubilación desde el ERE suspensivo.

DECIMOTERCERO.- La empresa UMINSA por auto del Juzgado de lo Mercantil nº 11 de Madrid de fecha 24 de julio de 2013, ha sido declarada en concurso voluntario de acreedores.

Por resolución de 22 de febrero de 2013 del Instituto para la Reestructuración de la Minería del Carbón y Desarrollo Alternativo de las Comarcas Mineras (BOE de 1 de marzo) fue resuelta la convocatoria de ayudas a la industria minera para el ejercicio 2012, y en su apartado cuarto, resuelve respecto a UMINSA la denegación de las ayudas solicitadas para 2012 por importe de 29.332.620 euros, por incumplimiento de lo dispuesto en el artículo 13.2 e) de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, tal y como se acredita en el certificado negativo de la Tesorería General de la Seguridad Social de fecha 19 de febrero de 2013. El recurso de reposición contra dicha resolución que formuló la empresa UMINSA fue desestimado por resolución de 3 de mayo de 2013.

DECIMOCUARTO.- La empresa UMINSA es titular de la explotación minera de Pilotuerto-Tineo. En el centro de Pilotuerto-Tineo vienen prestando servicios trabajadores de UMINSA junto con trabajadores de las contratas Carbocal SA, Enermisa SA, Cerámica del Principado SL, y EXFOR. En dicha explotación hay un Director Facultativo, que es de UMINSA. Los trabajadores de las contratas reciben órdenes e instrucciones del Director Facultativo y de personal de UMINSA. EXFOR tenía designado un responsable de la contrata como Director Técnico, Braulio .

DECIMOQUINTO.- La Sala de lo Social del TSJ Castilla y León (Valladolid) en el procedimiento 4/2013 de **despido colectivo** seguido ante la misma, dictó sentencia de fecha 17 de abril de 2013 en la que declarando la nulidad del **despido colectivo** que había sido decidido por la empresa UMINSA condenando solidariamente a dicha empresa y a Explotaciones y Construcciones Civiles SL, Roel Hispanica SA, Carbocal SA, Enermisa S.A., Rosical SA, Movimientos y Explotaciones Industriales SL, Norfesa SL, Vencove SA y Tratamientos y Transformaciones SL a que readmitan a los trabajadores en sus puestos de trabajo en las mismas condiciones que regían antes del **despido** con abono de los salarios dejados de percibir, y con obligación de los trabajadores de reintegrar las indemnizaciones si es que las hubiesen percibido, absolviendo a las demás codemandadas.

En dicha sentencia, que ha devenido firme, fue declarada la existencia del grupo de empresas a efectos laborales de las empresas Unión Minera del Norte SA (UMINSA), Explotaciones y Construcciones Civiles SA, Norfesa SL, Movimientos y Explotaciones Industriales SL y Roel Hispánica, que había sido declarada por una anterior sentencia de esa misma Sala de 21 de septiembre de 2011. También se declaró que el grupo de empresas a efectos laborales había de extenderse a las mercantiles Rosical SA, Vencove SA, Enermisa SA, Carbocal SA, y Tratamientos y Transformaciones SL, porque, según la misma, existe constancia fehaciente que para ellas han prestado sus servicios profesionales de forma sucesiva varios trabajadores. Se rechazó en dicha sentencia la extensión del grupo a otras empresas demandadas, Coto Minero Cantabrico SA, Ferpi Transportes y Obras SL, Minerales del Bierzo SL, Industrial Cienfuegos SL, Macneny SL, Talleres Alneba SA, Comile SA, Transportes Especiales del Noroeste SA, porque aunque había coincidencia de domicilios sociales y algún administrador común no se había acreditado la confusión de plantillas, ni un funcionamiento unitario en la organización del trabajo.

En esta sentencia en su hecho probado noveno se dice "los domicilios, objetos sociales y Administradores de las empresas codemandadas son los siguientes...." y en particular en cuanto a las empresas aquí codemandadas se señala:

"l) La empresa Unión Minera del Norte SA tiene su domicilio social en la calle Don Quijote 3, CP 28020 de Madrid, siendo su objeto social la adquisición por compraventa o por cualquier otro título de permiso de explotación o investigación de concesiones mineras y de cualesquiera aprovechamientos mineros. Sus accionistas son



Bordolesa SA (99,41%), Movimientos y Explotaciones Industriales SL, Minercal SL y Gumersindo quien a su vez es el Administrador Único".

"II) La empresa Coto Minero Cantábrico SA con domicilio social en la calle Don Quijote 3, CP 28020 de Madrid, tiene como objeto social adquirir, obtener y explotar concesiones mineras de todas clases y su actividad principal es la extracción y comercialización de carbón. Los accionistas de esta mercantil son: Comile SA (43,48%), Rioscalea SA (24,96%), Universal Beximport SA (19,78%), Caja España de Inversiones Salamanca y Soria Caja de Ahorros y Monte de Piedad, Mackerel SICAV SA y Prudencio . El Administrador único de esta sociedad es don Jose Francisco "

"VI) La empresa Carbocal SA con domicilio social en la calle Ríos Rosas 47, CP, tiene como objeto social la explotación de minas de carbón u otros minerales, arrendar y subarrendar minas y concesiones mineras, venta, distribución, importación, exportación, el estudio y proyectos en el ramo minero e industrial, así como la prestación de servicios sanitarios. El capital social lo detentan Epmisa Compañía Minera SA (84%) y Minas de Pontedo SA (16%), siendo el Administrador Único don Adrian .

VII)-La codemandada Enermisa SA, que mantiene su domicilio social en la calle Alberto Aguilera , 58, CP 28015 de Madrid, tiene el siguiente objeto social: La explotación de minas de carbón u otros minerales; arrendamiento y concesiones mineras, venta, distribución y estudios en el ramo minero e industrial; compraventa de bienes activos mobiliarios e inmobiliarios; participaciones de empresas; construcción, promoción y venta de bienes inmuebles; obras de perforación y movimientos de tierras; explotación de talleres industriales y reparación de maquinaria y suministro de materiales; asesoramiento, estudio y ejecución de informes y proyectos técnicos. Los accionistas de esta Compañía son Epmisa Compañía Minera SA (70%) y Tubolesa SA (30%), siendo su Administrador Único don Cornelio "

DECIMOSEXTO.- Esta misma Sala dictó sentencia en fecha 5 de julio de 2013 en procedimiento de **despido colectivo** (31/12) en la que estimando la demanda se declaró la nulidad del **despido** impugnado (el que había sido acordado por la empresa Espato de Villabona SA) con las consecuencias previstas en el artículo 55.6 del ET , condenando a las empresas codemandadas Coto Minero Cantábrico SA, UMINSA y Espato de Villabona SA a estar y pasar por tal declaración, absolviéndose a las codemandadas Carbocal SA y Enermisa SA de las pretensiones formuladas en su contra.

En sentencia de esta misma Sala dictada en el procedimiento de **despido colectivo** 32/2013, se declaró la nulidad del **despido colectivo** acordado por la empresa Carbocal SA (y que afectaba a sus dos centros de trabajo en Asturias de Pilotuerto-Tineo y Cerredo) y con las consecuencias previstas en el artículo 55.6 del ET , condenando a las codemandadas Carbocal SA, Coto Minero Cantábrico SA, Unión Minera del Norte S.A. (UMINSA) y Enermisa S.A a estar y pasar por tal declaración, con absolución de la codemandada Espato de Villabona S.A. En dicha sentencia fue analizada no la situación del centro de Pilotuerto, en el que prestaban servicios trabajadores de UMINSA, Carbocal y Enermisa y respecto de las cuales la existencia de grupo empresarial ya estaba reconocida por sentencia firme, sino la del centro de trabajo de Cerredo explotación de la que eran cotitulares Coto Minero Cantábrico SA y UMINSA.

DECIMOSEPTIMO.- Cerámicas del Principado S.L tiene su domicilio social en La Espina, Salas (Asturias), siendo su objeto social la fabricación y comercialización de toda clase de tejas y ladrillos y materiales cerámicos y de construcción y sus derivados, la investigación y explotación de minerales y todo tipo de trabajos mineros, con o sin voladuras. Su administrador único es Gumersindo .

DECIMOCTAVO.- El 7 de junio de 2013 la mercantil EXFOR presenta escrito ante el Juzgado de lo Mercantil de los de Madrid, cuyo contenido se da por reproducido, solicitando se tuviera por efectuada la comunicación sobre iniciación de negociaciones a que se contrae, conducentes a la obtención de adhesiones a una Propuesta de Convenio extrajudicial o de un Acuerdo de Refinanciación y en consecuencia suspendiendo por tres meses la obligación de presentar solicitud de concurso de acreedores. Por Decreto del Juzgado de lo Mercantil nº 10 de Madrid se acordó tener por efectuada la comunicación del deudor Explotaciones Forestales Hevia SL y la concesión al mismo de la generación de los efectos de los artículos 5. Bis y 15.3 de la LC , tres meses para la negociación con los acreedores y un mes más para la presentación de la declaración de concurso, que se empezarían a contar desde la solicitud de la comunicación efectuada ante el Decanato.

DECIMONOVENO.- En Pilotuerto desde mediados de marzo de 2013 no se realiza actividad extractiva alguna debido a la huelga mantenida por los trabajadores de UMINSA y a las inundaciones ocasionadas en las instalaciones, lo que determino, que finalizada la huelga en el mes de junio, los trabajadores de la plantilla de UMINSA fueran trasladados a la explotación de Cerredo.

VIGESIMO.- EXFOR venía prestando servicios para la empresa UMINSA en la explotación de Pilotuerto, en virtud de sucesivos contratos de trabajos suscritos entre ambas mercantiles. Con fecha 4 de enero de 2013 se



acordó la rescisión del anterior contrato de 4 de mayo de 2009 y la firma de un nuevo contrato con las mismas condiciones técnicas y características que el anterior, pero modificando las condiciones económicas, el cual fue rescindido el 1 de julio de 2013 por UMINSA

VIGESIMOPRIMERO.- Por auto de fecha 9 de julio de 2013 del Juzgado de lo Mercantil nº 5 de Madrid, Coto Minero Cantábrico SA fue declarada en concurso voluntario de acreedores. Coto Minero Cantábrico no tiene ninguna relación con el centro de trabajo de Pilotuerto.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- A efectos de lo dispuesto en el artículo 97.2 de la LRJS debemos precisar que el anterior relato de hechos probados ha sido obtenido, de la valoración conjunta de prueba practicada, y en concreto, del expediente administrativo tramitado ante la autoridad laboral, de la prueba documental aportada por las partes y de la prueba testifical, y en concreto:

El primero del expediente de regulación de empleo remitido por la autoridad laboral, así como de la testifical practicada en cuanto a las empresas auxiliares contratadas que vienen prestando servicios en Pilotuerto. El objeto social resulta del contenido de la Memoria PYMES del ejercicio 2012 suscrita por el administrador de EXFOR y que obra incorporada en las cuentas del ejercicio 2012.

El segundo y tercero, en cuanto a las comunicaciones escritas, lo relatado en la memoria económica y la documentación acompañada al ERE del contenido del expediente remitido por la autoridad laboral.

El cuarto, quinto y sexto, relativos a las reuniones del periodo de consultas, del propio expediente administrativo y de la documental (documento 4) del ramo de prueba de la parte actora (actas del periodo de consultas).

El séptimo, octavo y noveno del contenido del expediente administrativo.

El décimo y undécimo de las cuentas anuales de cada uno de los ejercicios que obran dentro del expediente de regulación de empleo de extinción remitido por la autoridad laboral.

El duodécimo es un hecho conforme de las partes y el decimotercero resulta del documento nº 6 del ramo de prueba de la parte actora y del documento nº 10 del ramo de prueba de Exfor.

El decimocuarto resulta de la valoración de la prueba testifical practicada en el acto del juicio y del documento nº 11 del ramo de prueba de la codemandada Exfor.

El decimoquinto y decimosexto de la sentencia del TSJ de Castilla León dictada en el procedimiento 4/2013 que obra en el ramo de prueba (doc 1) de la empresa Exfor, y de las sentencias dictadas por esta misma Sala en los autos 21/13 y 22/13 que obran en el ramo de prueba de los actores (documento 9).

El decimosexto del documento 7 del ramo de prueba de la parte actora.

El decimoctavo del documento nº 5 del ramo de prueba de la parte actora.

El decimonoveno del resultado de la valoración de la prueba testifical practicada.

El vigésimo de la documental obrante en ramo de prueba de Exfor como documentos nº 12 y 13.

El vigésimo primero del auto del Juzgado de lo Mercantil que obra en el expediente administrativo y de la valoración de la prueba testifical practicada.

SEGUNDO.- Los sindicatos demandantes pretenden en el presente procedimiento que se declare nula o, subsidiariamente, injustificada, la decisión de **despido colectivo** adoptada por la empresa Explotaciones Forestales Hevia S.L. (EXFOR), apoyando su pretensión en las siguientes consideraciones:

a- en primer lugar se alega la existencia de un grupo de empresas entre las codemandadas, señalando que hay una dirección única de los trabajadores de ambas empresas bajo el mando de los responsables de UMINSA en el centro de trabajo de Pilotuerto, que EXFOR es una empresa ficticia sin más actividad mercantil que la de prestar servicios en la principal UMINSA por lo que resulta de aplicación la doctrina del levantamiento del velo al existir una confusión de actividades y patrimonios, que hay una utilización laboral indistinta y simultánea o sucesiva de los trabajadores, que UMINSA es la empresa principal o dominante del grupo, la única titular de los medios de explotación, la que designa a los Directores Facultativos, que son los únicos que dirigen la actividad de todas las plantillas, que todos los trabajadores están sujetos en cuanto al calendario laboral y jornada al establecido por UMINSA funcionando todas las empresas de forma unitaria en el centro de trabajo. Se manifiesta que la existencia de un grupo empresarial entre EXFOR y UMINSA, determina la nulidad del **despido** porque las causas alegadas no se refieren a la totalidad de las empresas del grupo, ni se ha aportado durante el periodo de consultas la documentación referida a todas las empresas del grupo.



b- en segundo lugar se manifiesta que la codemandada UMINSA se encuentra en concurso voluntario de acreedores por auto de 24 de julio de 2013, y que entonces siendo anterior la declaración del concurso al **despido colectivo** planteado por EXFOR este debería haberse sustanciado ante el Juzgado de lo Mercantil. Se afirma por los demandantes que la decisión debió de adoptarse en el marco del proceso concursal. También se alega que EXFOR solicitó en junio de 2013 ante el Juzgado Mercantil la generación de los efectos del artículos 5.bis y 15.3 de la Ley Concursal para renegociar la deuda con sus acreedores durante un plazo de tres meses y un mes más para la declaración del concurso voluntario de acreedores, y que la empresa era conocedora de la situación de insolvencia en la que se encontraba mucho antes de iniciar el periodo de consultas con los trabajadores para el **despido colectivo**, ya que era incapaz de cumplir con sus obligaciones de pago de nóminas a los trabajadores e indemnizaciones por **despidos** y había incumplimientos de sus obligaciones de cotización, y en vez de cumplir su obligación legal de declararse en concurso voluntario, incurre en fraude de ley, obviando dicha circunstancia, y adaptando la decisión extintiva fuera del ámbito del concurso mercantil en que debería encontrarse para sustraer la decisión del Juez del concurso y evitar la calificación del crédito correspondiente a las indemnizaciones como créditos contra la masa, más beneficioso para los trabajadores.

c- también se sostiene que el periodo de consultas fue desarrollado en unos términos que permiten excluir la buena fe negocial que ha de presidir dicho periodo, pues el periodo de consultas resultó vacío de contenido ante la negativa de la empresa a tener en consideración alguna de las propuestas planteadas por los trabajadores. Por otro lado se dice que la empresa se sienta a negociar ocultando la situación de insolvencia anterior en la que se encuentra, y además porque poco o nada han cambiado las circunstancias económicas de la empresa desde el acuerdo firmado por los trabajadores para en unos casos suspender y en otros extinguir sus contratos y que estuvo vigente hasta el mes de abril de 2013, por lo que cabe pensar que vulneraba entonces la buena fe en la negociación y lo hace ahora sabiendo que la empresa no era viable ni antes ni ahora.

d- por último se alega que las causas esgrimidas son insuficientes, no habiéndose justificado por la empresa causas suficientes de carácter objetivo que puedan justificar el **despido** de la totalidad de los trabajadores, si bien en el acto del juicio por la parte demandante no se cuestionó o discutió sobre la insuficiencia o falta de justificación de la causa.

Frente a las pretensiones de la parte actora la representación de EXFOR se opuso manifestando que dicha entidad no forma grupo de empresa con ninguna de las codemandadas, que tampoco hay fraude ni mala fe negocial, concurriendo causas económicas y productivas para la decisión extintiva operada. Por su parte el administrador concursal de Coto Minero Cantábrico SA se opuso, alegando su falta de legitimación pasiva pues ninguna relación mercantil o laboral existen entre Coto Minero Cantábrico y EXFOR que trabajaba para UMINSA, y que el grupo laboral declarado responde a otras contratas y a la unidad de explotación de Cerredo.

TERCERO.- La primera alegación esgrimida por los sindicatos demandantes para sustentar su pretensión de declaración de nulidad del **despido** impugnado es la relativa a la existencia de un grupo de empresas, y en realidad de un empresario único, sosteniendo que es UMINSA la que actúa como empresa principal o dominante del grupo, siendo la única titular de los medios de explotación, la que designa a los directores facultativos, que son los que dirigen la actividad de todas las plantillas, que todos los trabajadores están sujetos en cuanto al calendario laboral y jornada al establecido por UMINSA funcionando todas las empresas de forma unitaria en el centro de trabajo, por lo que considera ser de aplicación la doctrina de levantamiento del velo al existir una confusión de plantillas, de actividad y de patrimonio.

Es doctrina jurisprudencial reiterada de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo que el grupo de empresas a efectos laborales no es un concepto de extensión equivalente al grupo de sociedades del Derecho Mercantil, exigiendo el reconocimiento del grupo de empresas en el ordenamiento laboral, cuyos efectos se manifiestan sobre todo en la comunicación de responsabilidades entre las empresas del grupo, la presencia de una serie de factores que configuran un campo de aplicación normalmente más restringido que el del grupo de sociedades. Como dice el Tribunal Supremo "con el termino grupo de empresas se viene designando un fenómeno según el cual las sociedades que lo integran, aun siendo independientes entre sí desde una perspectiva jurídico formal, actúan con arreglo a criterios de subordinación que permiten identificar una cierta unidad económica" (STS de 16 de noviembre de 2005).

En relación con ello y con los criterios jurisprudenciales que son exigidos para derivar de la pertenencia a un grupo de empresas una responsabilidad solidaria respecto de las obligaciones de una de ellas contraídas con sus trabajadores, ha de hacerse mención a la reciente sentencia del TS de 27 de mayo de 2013 (recurso 78/2012), en la que en su fundamento de derecho séptimo se señala lo siguiente:

"2.- Como consecuencia de tan escaso tratamiento, la cuestión primordial que se plantea es la de configurar lo que en la terminología mercantilista se conoce por «grupo de sociedades» y que en el campo laboral es generalmente denominado «grupos de empresas». Siguiendo la doctrina especializada hemos de decir que



supone una forma de vinculación empresarial más intensa que las uniones consorciales, sindicatos y cárteles, pudiendo definirse -tal «grupo»- como el integrado por el «conjunto de sociedades que, conservando sus respectivas personalidades jurídicas, se encuentran subordinadas a una dirección económica unitaria». Así pues, el mismo se caracteriza por dos elementos: a) la independencia jurídica de sus miembros, tanto en el ámbito patrimonial [mantienen la titularidad del patrimonio] cuanto en el organizativo [se estructuran por sus propios órganos]; y b) la dirección económica unitaria, cuya intensidad es variable en función del grado de centralización, pero que en todo caso ha de alcanzar a las decisiones financieras [política empresarial común], bien sea en términos de control [grupos verticales o de subordinación] bien en los de absoluta paridad [grupos horizontales o de coordinación].

3.- El componente fundamental -de dificultosa precisión- es el elemento de «dirección unitaria». Para la doctrina mercantilista no basta -para apreciar su existencia y la consiguiente del grupo -la simple situación de control o dependencia societaria [por la titularidad de las acciones o participaciones sociales; y por la identidad de los miembros de órganos de administración], sino que es preciso que «la sociedad dominante ejerza de forma decisiva su influencia, imponiendo una política empresarial común». Pero en el campo del Derecho del Trabajo -nacional y comunitario-, las dificultades probatorias y la seguridad jurídica excluyen la exigencia del ejercicio efectivo de la dirección unitaria y se satisfacen con la mera posibilidad de dicha dirección común, atendiendo a la existencia de control societario.

4.- Éste es el concepto amplio que sigue el art. 42.1 CCo, al entender que una sociedad es «dominante» de otra [«dominada» o «filial»] cuando posee la mayoría de capital, la mayoría de votos o la mayoría de miembros del órgano de administración...."

Sigue diciendo la referida sentencia en su fundamento de derecho octavo "2.hemos de indicar que la jurisprudencia tradicional de la Sala parte del principio de que el «grupo de sociedades» es una realidad organizativa en principio lícita; y que «el grupo de empresas a efectos laborales no es un concepto de extensión equivalente al grupo de sociedades del Derecho Mercantil. El reconocimiento del grupo de empresas en el ordenamiento laboral, cuyos efectos se manifiestan sobre todo en la comunicación de responsabilidades entre las empresas del grupo, exige la presencia de una serie de factores atinentes a la organización de trabajo; y estos factores, sistematizados en la sentencia de 3 de mayo de 1990 y en otras varias posteriores como la de 29 de mayo de 1995, la de 26 de enero de 1998 y la de 26 de diciembre de 2001, configuran un campo de aplicación normalmente más restringido que el del grupo de sociedades» (SSTS 03/11/05 -rcud 3400/04 -; y 23/10/12 -rcud 351/12 -).

Doctrina que ciertamente ha de mantenerse en su primera afirmación -la de que el «grupo» es una organización en principio ajustada a Derecho-; pero que ha de rectificarse en su segundo inciso, el relativo a que el «grupo de empresas a efectos laborales» no es coincidente con el propio del Derecho Mercantil. Y ha de ser rectificada, porque el concepto de «grupo de empresas» ha de ser -y es- el mismo en las distintas ramas del Ordenamiento jurídico, siquiera en sus diversos ámbitos - mercantil, fiscal, laboral- pueden producirse singulares consecuencias que están determinadas por diversas circunstancias añadidas; concretamente, como veremos, en el campo del Derecho del Trabajo es dable sostener una responsabilidad solidaria de las empresas integrantes del «grupo» cuando en el mismo concurren los factores adicionales que posteriormente referiremos.

3.- En concreto, son criterios constantes de la Sala los que a continuación se indican:

a).- Que «no es suficiente que concorra 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 persona jurídicas independientes que son» [SSTS 30/01/90 ; 09/05/90 ; ... 10/06/08 -rco 139/05 -; 25/06/09 -rco 57/08 -; y 23/10/12 -rcud 351/12 -).

b).- Que la dirección unitaria de varias entidades empresariales no es suficiente para extender a todas ellas la responsabilidad, pues tal dato tan sólo será determinante de la existencia del grupo empresarial, no de la responsabilidad común por obligaciones de una de ellas (aparte de otras ya citadas, SSTS 26/01/98 -rec. 2365/1997 -;... 26/09 / 01 -rec. 558/2001 -;...20/01/ 03 -rec. 1524/2002 -; 03/11/05 -rcud 3400/04 -; y 21/07/10 -rcud 2845/09 -).

c).- Que tampoco determina esa responsabilidad solidaria la existencia de una dirección comercial común, porque ni el control a través de órganos comunes, ni la unidad de dirección de las sociedades de grupos son factores suficientes para afirmar la existencia de una «unidad empresarial» (SSTS 30/04/99 -rcud 4003/98 ; 27/11/00 -rco 2013/00 -; 04/04/02 -rcud 3045/01 - 03/11/05 -rcud 3400/04 -; y 23/10/12 -rcud 351/12 -); como el que una empresa tenga acciones en otra o que varias empresas lleven a cabo una política de colaboración



no comporta necesariamente la pérdida de su independencia a efectos jurídico-laborales (SSTS 03/05/90 Ar. 3946 ; 29/10/97 -rec. 472/1997 -; 03/11/05 -rcud 3400/04 -; y 23/10/12 -rcud 351/12 -); como la coincidencia de algunos accionistas en las empresas del grupo carece de eficacia para ser determinante de una condena solidaria, en contra de la previsión del art. 1137 CE , teniendo en cuenta que todas y cada una de las Sociedades tienen personalidad jurídica propia e independiente de la de sus socios (SSTS 21/12/00 -rec. 4383/1999 -; 20/01/03 -rec. 1524/2002 -; y 03/11/05 -rcud 3400/04 -); y tampoco cabe exigir esa responsabilidad solidaria por el sólo dato de que el Administrador único de una empresa sea representante legal de otra, pues «pues la mera coincidencia de un administrador en ambas, aunque comportara una dirección unitaria, no determinaría sino la existencia de un grupo de empresas y no la responsabilidad solidaria de aquéllas» (STS 26/12/01 -rec. 139/2001 -)".

Y concluye señalando dicha sentencia en su fundamento de derecho noveno que "...la enumeración 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...".

La aplicación de tal doctrina al presente caso solo permite concluir que por parte de UMINSA y EXFOR se ha llevado a cabo una política de colaboración productiva en la unidad de explotación minera de Pilotuerto en régimen propio de una subordinación de la contrata -EXFOR- respecto de la empresa titular de la explotación -UMINSA-, no existiendo coincidencia alguna entre sus administradores, ni tampoco constando una identidad de partícipes en las mismas o de domicilios, teniendo cada entidad su propia personalidad y patrimonio propio, no figurando tampoco como acreditados datos que permitan apreciar que la empresa EXFOR sea una mera empresa aparente ya que el dato de destinar su plantilla a las labores contratadas por UMINSA en su explotación de Pilotuerto no determina que se trate de una empresa ficticia y no de una verdadera empresa en cuanto conjunto organizado de medios materiales y humanos orientados a una actividad y fin productivo propios, y en este sentido es de tener en cuenta como EXFOR contaba entre su plantilla total de catorce trabajadores con un Técnico y un Administrativo, lo que es demostrativo de que poseía una propia estructura organizativa adecuada y propia a los fines de la misma. Tampoco cabe apreciar un funcionamiento unitario en cuanto a las organizaciones de trabajo, pues si bien conforme a las previsiones del Reglamento de Normas Básicas de Seguridad Minera es preceptivo que una unidad de explotación se halle bajo la dirección de un único Director Facultativo, en este caso de UMINSA del que reciben ordenes e instrucciones no solo el personal de UMINSA sino también los trabajadores de las diversas contrata que prestan servicios en el centro, es lo cierto que por la empresa contratada -EXFOR- también se tenía designado un responsable de la contrata como Director Técnico, estando igualmente acreditado, por la testifical practicada, que si bien el régimen de vacaciones de la empresa estaba sujeto a las necesidades del centro, sin embargo el horario y la jornada de trabajo de la contrata no era coincidente con la de los trabajadores de UMINSA, sin que tampoco la declaración testifical llevada a cabo permita afirmar que todos los medios materiales empleados por los trabajadores de EXFOR fueran suministrado por la empresa principal, ya que el propio testigo reconoció no conocer los contratos existentes entre las empresas afirmando que daba el mismo por hecho de que eran de la pertenencia de UMINSA. Por otro lado tampoco puede afirmarse que haya habido una circulación interna de trabajadores de EXFOR respecto de la empresa principal UMINSA ni tampoco respecto de ninguna de las otras empresas codemandadas, ya que tales trabajadores solo consta que vinieron prestando sus servicios para EXFOR, y de hecho es de resaltar como los propios trabajadores de EXFOR en el periodo de consultas que precedió al **despido colectivo**, manifestaron como la huelga de los trabajadores de UMINSA y la inundación de la mina son circunstancias que no interferían ni eran atinentes a los trabajadores de EXFOR; no resultando tampoco posible apreciar que exista una unidad de caja ni confusión patrimonial entre las dos sociedades como resulta de la documentación económica de cada una de ellas durante los últimos ejercicios económicos, que no evidencian la existencia de una centralización contable de los recursos de ambas entidades, no existiendo una permeabilidad operativa y contable entre las mismas.

De lo expuesto resulta que no es posible apreciar la existencia de un grupo de empresas a efectos laborales entre la empresa EXFOR y UMINSA ni con las demás empresas codemandadas, que en su caso no podría determinar, de apreciarse su existencia, la declaración de nulidad por la deficiencia en la documentación entregada, pues por parte de la empresa se dio traslado a los trabajadores con la comunicación inicial del periodo de consultas de toda la documentación precisa y propia de la misma, incluida la información económica, y además de toda la información económica relativa al resto de las empresas codemandadas, habiendo sido tal documentación conocida por los trabajadores y pudiendo las partes debatir sobre ella en el periodo de consultas como así resulta del contenido de las actas levantadas.



CUARTO.- La segunda de las razones esgrimidas en la demanda para fundamentar los sindicatos demandantes su pretensión de nulidad del **despido**, es que, según ellos, la decisión extintiva debió de adoptarse en el marco de un proceso concursal y ante el Juez de lo Mercantil. Se manifiesta que la codemandada UMINSA se encuentra en concurso voluntario de acreedores por auto de 24 de julio de 2013, y que entonces siendo anterior la declaración del concurso al **despido colectivo** planteado por EXFOR este debería haberse sustanciado ante el Juzgado de lo Mercantil. También se alega que EXFOR solicitó en junio de 2013 ante el Juzgado Mercantil la generación de los efectos del artículos 5.bis y 15.3 de la Ley Concursal para renegociar la deuda con sus acreedores durante un plazo de tres meses y un mes más para la declaración del concurso voluntario de acreedores, y que la empresa era conocedora de la situación de insolvencia en la que se encontraba mucho antes de iniciar el periodo de consultas con los trabajadores para el **despido colectivo**, ya que era incapaz de cumplir con sus obligaciones de pago de nóminas a los trabajadores e indemnizaciones por **despidos** y había incumplimientos de sus obligaciones de cotización, y en vez de cumplir su obligación legal de declararse en concurso voluntario, incurre en fraude de ley, obviando dicha circunstancia, y adaptando la decisión extintiva fuera del ámbito del concurso mercantil en que debería encontrarse para sustraer la decisión del Juez del concurso con infracción de lo previsto en los artículos 2 y 5 de la Ley Concursal .

Sobre tal cuestión planteada procede reiterar lo declarado por esta misma Sala en la sentencia dictada en los autos 47/2013 de **despido colectivo**, en la que por los mismos sindicatos aquí demandantes se impugna el **despido colectivo** acordado por la empresa Cerámica del Principado SL de todos los trabajadores de su plantilla que igualmente prestaban servicios en la explotación de Pilotuerto de UMINSA, como auxiliar de la misma, y en el que junto con dicha empresa fueron demandadas la empresa EXFOR y también las demás empresas aquí codemandadas, manifestándose al respecto:

"El Art. 86 ter 1.2º de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial y el Art. 8.2 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal , atribuyen competencia al juez del concurso para conocer de los expedientes (acciones sociales dicen los artículos mencionados) de, entre otros, de la extinción colectiva de las relaciones de trabajo en que sea empleador el concursado. Estos preceptos aparecen desarrollados en la propia Ley Concursal con lo dispuesto en el Art. 64 de dicha Ley , que regula los efectos sobre los contratos de trabajo y establece un procedimiento similar al de regulación de empleo extraconcursal para tramitar los referidos expedientes de extinción contractual. Lo característico de este expediente judicial de regulación de empleo, es que el juez del concurso es el que adopta la medida, es decir, el que extingue los contratos de trabajo, sustituyendo de esta forma al empresario, que es a quien, tras la reforma operada por la ley 3/2012, corresponde adoptar la decisión si la empresa no está declarada en concurso.

Ahora bien, en materia concursal rige el principio rogatorio, el juez solamente actúa a instancia de parte; es la pretensión del interesado a obtener la tutela judicial efectiva la que inicia el procedimiento, de suerte que el juez va a "proveer sobre la solicitud del interesado". Como en la propia Ley concursal se indica, al regular el presupuesto objetivo "la insolvencia del deudor común", la solicitud de declaración de concurso la puede presentar el deudor o un acreedor, es decir, se hallan legitimados para solicitar el concurso el deudor o cualquiera de sus acreedores (Art. 3 LC).

Uno de los presupuestos objetivos de la situación de concurso necesario es precisamente, conforme se indica en el Art. 2.4.4º de la Ley, "el incumplimiento generalizado de obligaciones de alguna de las clases siguientes:... las de pago de salarios e indemnizaciones y demás retribuciones derivadas de las relaciones de trabajo correspondientes a las tres últimas mensualidades". A su vez el Art. 5 nos dice que el deudor deberá solicitar la declaración de concurso dentro de los dos meses siguientes a la fecha en que hubiera conocido o debido conocer su estado de insolvencia y añade que, salvo prueba en contrario, se presumirá que el deudor ha conocido su estado de insolvencia cuando haya acaecido alguno de los hechos que pueden servir de fundamento a una solicitud de concurso necesario y, si se trata de alguno de los previstos en su párrafo 4º, haya transcurrido el plazo correspondiente.

Es decir, cuando un empresario adeude las tres últimas nóminas de forma generalizada a los trabajadores, entonces deberá instar la declaración de concurso en el plazo de dos meses. Esto significa que en las situaciones de impago generalizado de las tres últimas nóminas debido a la situación de insolvencia, la solución preceptiva para el empresario que no es capaz de ponerse al día en el plazo de dos meses es solicitar el concurso de acreedores.

Pues bien, con independencia de que los propios trabajadores se hallaban legitimados para instar la declaración de concurso necesario con fundamento en dicho impago si tal era el caso (Arts. 3 , 7 y 15 LC), lo que desde luego en los presentes autos no se ha probado ya que ninguna prueba se propuso en tal sentido por la parte actora, es cierto que el incumplimiento de esta obligación de solicitar el concurso voluntario lleva aparejada una serie de consecuencias negativas para el deudor, así por ejemplo (...) el Art. 165.1º LC presume que hubo dolo o culpa grave en la calificación del concurso en caso de incumplimiento de forma absoluta de



aquel deber; pero aparte de que nada impide al deudor solicitar la apertura del concurso una vez trascurrido el plazo de los dos meses, no cabe olvidar entonces que ambos preceptos legales tienen un claro trasfondo sancionador, restrictivo de derechos, por lo que deben ser interpretado en forma restrictiva de modo que no pueden ser extendidos a supuestos no contemplados en la norma como pretende la parte actora.

Por otra parte, a la hora de enjuiciar la conducta de la demandada no cabe tampoco obviar el hecho declarado probado en el ordinal quinto que, habiendo promovido la demandada un expediente de **despido colectivo** el día 20 de diciembre de 2012, dirigido a la extinción de la relación laboral con la totalidad de la plantilla, empresa y trabajadores - con base a la situación económica- productiva existente a la sazón, esto es, a la vista de la firma de un nuevo contrato de explotación minera entre UMINSA y Cerámica del principado, alcanzaron un acuerdo el día 8 de enero de 2013 en virtud del cual se modificaban las condiciones de trabajo de 6 trabajadores y se reducían los **despidos** a los otros 4 empleados, de suerte que no puede ahora alegar el banco social la existencia de un fraude en el que tan activamente habría intervenido".

Resulta de aplicación lo expuesto al presente caso en el que igualmente consta acreditado -hecho probado duodécimo- que en EXFOR hubo un ERE suspensivo que afectó a los 26 trabajadores que componían por entonces su plantilla y que se aplicó con acuerdo entre las partes desde el 24 de octubre de 2012 hasta el 23 de abril de 2013 y que durante la vigencia del mismo se tramitó un ERE extintivo de toda la plantilla, cuyo periodo de consultas se inició el 20 de diciembre de 2012 y en el cual en la última de las reuniones, la empresa, a la vista de la firma de un nuevo contrato con UMINSA, propuso la reducción de los salarios en un 27,5% hasta el 31 de diciembre de 2018, congelando los salarios resultantes durante 2013 y 2014 e incrementando en un 1% anual desde el 1 de enero de 2015, optando trece trabajadores por la reducción salarial, nueve por la extinción de su contrato y los otros dos fueron excluidos por optar a la jubilación desde el ERE suspensivo, por lo que, alcanzado tal acuerdo en enero de 2013 y resultando existente la vigencia de un nuevo contrato con la empresa UMINSA, no puede alegar ahora el banco social la existencia de un fraude, cuando, por un lado, por entonces ya eran conocedores los trabajadores de la verdadera situación de la empresa y de la existencia de un nuevo contrato suscrito con UMINSA, en sustitución del anterior (cuya rescisión primeramente había sido anunciada por la empresa principal) y el cual mantuvo su vigencia hasta el 1 de julio de 2013 en que se resolvió, siendo tal contrato suscrito en enero de 2013 el que determinó, dadas las expectativas que generaba, el mantenimiento por parte de EXFOR de los contratos de trabajo de parte de los trabajadores más allá del mes de enero de 2013, y cuando por otro lado, ya posteriormente durante el periodo de consultas en el expediente de extinción colectiva, incluso se pretendía por los trabajadores como alternativa el que por parte de la empresa, la cual según ellos se encontraba ya en situación de concurso de acreedores con anterioridad al inicio de la negociación y al propio precurso, se suspendieran los contratos de trabajo hasta la aprobación del Plan del Carbón por si pudiera variar la situación.

QUINTO.- Como ya se indicó anteriormente también se alega por los sindicatos demandantes para fundamentar la declaración de nulidad del **despido colectivo**, que el periodo de consultas fue desarrollado en unos términos que permiten excluir la buena fe negociada que ha de presidir dicho periodo, pues el mismo consideran que resultó vacío de contenido ante la negativa de la empresa a tener en consideración alguna de las propuestas planteadas por los trabajadores, y se señala que la empresa se sienta a negociar ocultando la situación de insolvencia anterior en la que se encuentra, y además porque poco o nada han cambiado las circunstancias económicas de la empresa desde el acuerdo firmado por los trabajadores para en unos casos suspender y en otros extinguir sus contratos, por lo que cabe pensar que vulneraba entonces la buena fe en la negociación, y lo hace ahora sabiendo que la empresa no era viable ni antes ni ahora.

El artículo 51.2 del ET determina que 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, de quince en el caso de empresas de menos de cincuenta trabajadores, y que tales consultas deberán 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. Tal período de consultas constituye una manifestación propia de la negociación colectiva, por lo que ambas partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.

Por esta misma Sala en la sentencia dictada en los autos 47/2013, a la que anteriormente se ha hecho referencia se ha declarado que "Ejercitar los derechos conforme a las exigencias de la buena fe - Art. 7.1 del Código civil - equivale a sujetarse en su actuación a los imperativos éticos exigidos por la conciencia social y jurídica de un momento histórico determinado, esto es, presupone una conducta presidida por los valores de la lealtad y el justo reparto de la propia responsabilidad, asumiendo las consecuencias que los propios actos pueden generar en el ámbito de la confianza ajena; en todo caso, así lo ha precisado la jurisprudencia, no cabe mezclar conceptos morales con jurídicos, ni asimilar la buena fe según una determinada moral con la buena fe



según el Derecho, ni confundir ejercicio antisocial o abuso del derecho con el cumplimiento de ciertas normas de una cierta moralidad.

Según la doctrina civilista tradicional el concepto de buena fe se define como un elemento bilateral que vincula a ambas partes, que se presume siempre y que solo se desvirtúa cuando se acredita de forma fehaciente la mala fe de una de ellas. Advierte en tal sentido la STS-1ª de 17 de enero de 2001 (rec. 2256/1995) que "la buena o mala fe es un concepto que como han señalado, entre otras, las sentencias de 29 de noviembre de 1985, 7 de mayo de 1993 y 8 de junio de 1994, se apoya en la valoración de conductas deducidas de unos hechos, es un concepto jurídico de libre apreciación por los Tribunales en base a hechos y circunstancias probadas - sentencias de 5 de julio de 1985 y 12 de marzo de 1992 - y ha de presumirse la buena fe, en tanto no sea declarada la mala fe por los Tribunales - sentencia de 15 de febrero de 1991 -. Finalmente, la buena fe se presume y la mala es preciso probarla y requiere una declaración expresa de los Tribunales". Esto es la determinación de la buena o de la mala fe, al asentarse en el enjuiciamiento y en la valoración de conductas, constituye una cuestión de orden fáctico.

Para fijar el sentido y alcance de la buena fe en la negociación se han pretendido establecer una serie de supuestos cuya concurrencia autoriza, en términos generales, a admitir que se respeta este principio; así se considera que la buena exigirá acreditar que han mediado propuestas y contrapropuestas (STS 30-06-2011 ; STSJ Asturias 2-07-2010). Se ha entendido, por el contrario, que si la negociación fue inexistente, limitándose la empresa a exponer su posición, inamovible, de proceder a tramitar el ERE fijando la indemnización mínima legal, se entiende que hubo ausencia de voluntad negociadora durante el periodo de consultas y el **despido** debe declararse nulo (STSJ Madrid 30-05- 2012, rec. 17/2012 ; País Vasco 11-12-2012 ; Canarias -Las Palmas-19-12-2012 y Comunidad Valenciana de 12-3-2013). Se afirma en tal sentido en la última de las citadas que "Todo lo cual nos lleva a considerar que en el caso objeto de examen no hubo una negociación de buena fe por parte de la AVM que inició el periodo de consultas con la firme e inquebrantable voluntad de no reducir en uno solo el número de trabajadores afectados por las extinciones, y de que estas se ajustaran a los mínimos legales con el menor coste posible, lo que implica una ausencia de buena fe en el deber de negociar que impone el art. 51.2 E.T , que no ha existido propiamente un periodo de consultas, por lo que, de conformidad con el párrafo 4º del apartado undécimo del art. 124 de la LRJS procede decretar la nulidad del cese impugnado".

En el supuesto examinado los sindicatos demandantes denuncian que la empresa empleadora demandada no negoció de buena fe, puesto que nunca se apeó de su inicial posición sobre el **despido colectivo**, ni abrió la posibilidad de retirar el **despido**, ni reducir sus efectos incrementando la cuantía de las indemnizaciones y, ante tales afirmaciones, no cabe obviar el hecho de que nos encontramos al final de un proceso que ya tuvo su inicio en el mes de octubre de 2012 con un expediente suspensivo que afectó a los 26 trabajadores que componían su plantilla y que se aplicó con acuerdo entre las partes desde el 24 de octubre de 2012 hasta el 23 de abril de 2013, y durante cuya vigencia se inició la tramitación de un ERE extintivo de toda la plantilla, cuyo periodo de consultas se inició el 20 de diciembre de 2012 y en el curso del cual la empresa propuso la reducción de los salarios en un 27,5% hasta el 31 de diciembre de 2018, congelando los salarios resultantes durante 2013 y 2014 e incrementando en un 1% anual desde el 1 de enero de 2015, habiendo optando trece trabajadores por la reducción salarial, nueve por la extinción de su contrato, siendo otros dos excluidos por optar a la jubilación desde el ERE suspensivo, y todo ello por la suscripción de un nuevo contrato con UMINSA y con el fin de mantener la actividad de la empresa.

Por último, en el mes de julio de 2013, se abrió un nuevo periodo de consultas en el que la empresa, ante una situación de absoluta falta de actividad de la empresa principal con la consiguiente resolución del contrato de prestación de servicios que las vinculaba y ante la gravedad que había alcanzado el estado de sus cuentas, -siendo que en año 2012 su resultado económico ascendió a 87.919,21 euros de pérdidas, el resultado de la explotación fue de -114.737,54 euros y la cifra de negocios de 636.316,92 euros y a 30 de junio de 2013 la cuenta de pérdidas y ganancias revelaba unas pérdidas de 81.593,84 euros, siendo el resultado de la explotación de -81.486,85 euros y ascendiendo el importe neto de la cifra de negocios a 24.662,40 euros- y que le habían impedido hacer frente al pago de los salarios de la plantilla desde el mes de diciembre de 2012, planteo la extinción de los contratos de la plantilla, una vez que la grave situación económica de la empresa titular de la explotación minera, UMINSA, la condujo a solicitar la declaración de concurso voluntario de acreedores vista la política gubernamental y europea dirigida a reducir la producción de carbón nacional y las correspondientes ayudas públicas, con lo que habrá que concluirse que la empresa ha venido negociando de buena fe a lo largo del último año, y en tanto se aclaraba y decidía con respecto a UMINSA la incidencia que iba a tener en el sector las reducciones acordadas y la convocatoria de ayudas a la industria minera para el ejercicio 2012, siendo de destacar que en ningún momento por parte de los trabajadores ni de sus asesores se discutió durante el periodo de consultas que la medida no estuviera justificada.



En definitiva, es cierto que una negociación comporta de ordinario la existencia de propuestas y contrapropuestas en la que se busque alcanzar acuerdos intermedios, pero también lo es que la empresa no está obligada inexorablemente a cambiar su posición original so pena de apreciar mala fe por su parte, siempre y cuando explicita de modo adecuado y suficiente por qué no resulta factible acoger la contrapropuesta de los representantes de los trabajadores, y que esos motivos sean, evidentemente, razonables, en otras palabras y como señala la SAN de 21 de noviembre de 2012 (proc. 167/2012) "debatir no equivale a alcanzar acuerdos, puesto que si la situación de la empresa es tan calamitosa, que su única salida es su liquidación, no constituye expresión de mala fe defender que la única alternativa es el cierre y consiguientemente el **despido** de todos los trabajadores de la plantilla"; que es lo que en el presente caso ocurre, pues como se ha visto los trabajadores no discuten ni atacan el **despido** por insuficiencia o falta de justificación de la causa, prueba más que palpable de la insostenible situación de la demandada, y si esto es así habrá que recordar de nuevo que el deber de buena fe alcanza a la dos partes de la negociación, una vez que la empresa explicó suficientemente cual era su situación financiera y como esta le impedía hacer frente al pago de los salarios y la inconveniencia de prolongar una situación que a todos luces resultaba inviable ante la absoluta falta de actividad extractiva.

En definitiva, todos los trabajadores fueron convocados a las reuniones mutuamente acordadas y celebradas al efecto, conocieron la intención empresarial y sus razones, y pudieron participar en la conformación de la misma, aportando sus propuestas o mostrando su rechazo, por lo que no puede dudarse de la persistencia de la buena fe a lo largo del procedimiento y de la inicial intención de lograr un acuerdo.

SEXTO.- Por último en la demanda se cuestiona por los sindicatos demandantes la concurrencia de causa suficiente que pueda justificar el **despido colectivo** alegando que las causas esgrimidas son insuficientes, no habiéndose justificado por la empresa causas suficientes de carácter objetivo que puedan amparar el **despido** de la totalidad de los trabajadores, si bien en el acto del juicio por la parte demandante no se cuestionó o discutió de ninguna manera sobre la insuficiencia o falta de justificación de la causa.

El Art. 51.1 del ET, tras la reforma operada por la Ley 3/2012, de 6 de julio, señala que "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", añadiendo 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 nueva redacción del precepto desaparece la llamada conexión de funcionalidad entre la adopción de la medida y los objetivos perseguidos por la empresa, de modo que el enjuiciamiento ha de versar sobre la concurrencia de las causas esgrimidas por el empleador y no sobre las metas o sobre los objetivos económicos perseguidos por el empresario. Ahora bien tal control, como ha destacado la doctrina, aparte de verificar la realidad de la situación económica esgrimida, no puede perder de vista que dichas causas tienen sus consecuencias sobre un contrato de trabajo, y en consecuencia, el empresario también deberá demostrar que los contratos, cuya extinción se pretende, han dejado de cumplir su finalidad económica y productiva y que existe una relación causa-efecto entre aquella situación económica negativa y la extinción acordada y no una mera secuencia temporal entre uno y otro.

En otras palabras, la mera toma en consideración de los datos empresariales (económicos, productivos, etc.) puede ser insuficiente para apreciar la concurrencia de la causa objetiva alegada ya que, como señalan las sentencias de esta Sala de 28 de diciembre de 2012 (rec.2635/2012) y 7 de junio de 2013 (rec. 868/2013), el **despido** objetivo no opera automáticamente a partir de tales datos, sino que es precisa una determinada conexión entre ambos elementos. Esto es, la empresa habrá de justificar que los resultados de la explotación de su negocio se concretan en pérdidas presentes o previstas o en una disminución de ingresos con la cuenta de resultados de los años precedentes o con el balance provisional del año en curso, y de otro la concreción de su incidencia en las esferas o ámbitos de afectación señalados por el legislador, justificando la razonabilidad de la medida extintiva.

Pues bien, partiendo de los datos consignados en el relato fáctico no cabe cuestionar la desfavorable evolución económica de la empresa demandada pues los datos de la cuenta de pérdidas y ganancias acreditan unas pérdidas en el año 2012 de 87.919,21 euros, que a 30 de junio de 2013 ya eran de 81.593,84 euros, lo que es revelador de la realidad de la causa legal invocada, en el sentido de que se acredita la difícil situación económica por la que atraviesa la empresa. En cuanto a la causa productiva se ha acreditado igualmente que, aparte de la reducción en la producción de carbón térmico y reducción de ayudas a la industria minera del carbón, en particular a la empresa principal UMINSA, a la que le fueron denegadas las ayudas del año 2012, es lo cierto que desde mediados del mes de marzo en la explotación de Pilotuerto no se lleva a cabo actividad extractiva alguna, con motivo de la huelga y de las inundaciones ocasionadas en la explotación, habiendo rescindido la empresa UMINSA el 1 de julio de 2013 el contrato de trabajos que había suscrito con



EXFOR en el mes de enero de 2013, solicitando la empresa UMINSA la declaración de concurso voluntario, por lo que tampoco la concurrencia de las causas productivas puede negarse, como tampoco la existencia de una razonable conexión entre la causa legal invocada y la decisión adoptada, pues es de tener en cuenta que la situación en que se halla la empresa es debida a la situación que afecta a las industrias de la minería, y en particular a la empresa principal titular del centro de trabajo, UMINSA, la cual y debido a los problemas estructurales inducidos por el cambio en la política carbonera y al impago de las ayudas del año 2012 así como por la conflictividad habida, ha solicitado del Juzgado de lo Mercantil la declaración de concurso voluntario de acreedores, resultando que estas nuevas condiciones en que se enmarca el sector de la minería del carbón afectan singularmente a una pequeña empresa auxiliar de la minería como la demanda, que no puede paliar la situación creada por la resolución del contrato con la empresa principal, ya que difícilmente podrá alcanzar nuevas contrataciones que permita mantener la vigencia de las relaciones laborales de su plantilla, cuando la previsión es el mantenimiento tanto de rebajas en las producciones como en las ayudas para la minería, que obligará a las propias empresas mineras no solo a prescindir de las contrataciones sino a realizar un ajuste de sus propias plantillas.

Por todo lo expuesto procede declarar que el **despido** es ajustado a derecho con la consiguiente desestimación de la demanda.

FALLAMOS

Que desestimamos la demanda de impugnación de **despido colectivo** interpuesta por los sindicatos Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras de Asturias contra la empresa Explotaciones Forestales Hevia S.L; la empresa Cerámicas del Principado S.L; la empresa Unión Minera del Norte S.A (UMINSA); el administrador concursal de UMINSA D. Luis Miguel ; la empresa Coto Minero Cantábrico S.A; los administradores concursales de Coto Minero Cantabrico SA: Insolvency and Legal, SLP, D. Arsenio y D. Desiderio ; y las empresas Carbocal S.A y Enermisa S.A., a todos los cuales absolvemos de las pretensiones en su contra formuladas.

La interposición de recurso de casación en el orden Social exige el **ingreso de una tasa** en el Tesoro Público. Los términos, condiciones y cuantía de este ingreso son los que establece la Ley 10/2012, de 20 de noviembre, en los artículos 3 (sujeto pasivo de la tasa), 4 (exenciones a la tasa), 5 (devengo de la tasa), 6 (base imponible de la tasa), 7 (determinación de la cuota tributaria), 8 (autoliquidación y pago) y 10 (bonificaciones derivadas de la utilización de medios telemáticos). Esta Ley tiene desarrollo reglamentario en la Orden HAP/2662/2012, de 13 de diciembre.

Están **exentos** de la tasa para recurrir en casación: a) Los trabajadores; b) Los beneficiarios de la Seguridad Social; c) Los funcionarios y el personal estatutario; d) Los sindicatos cuando ejerciten un interés **colectivo** en defensa de los trabajadores y beneficiarios de la Seguridad Social; e) Las personas físicas o jurídicas a las que se les haya reconocido el derecho a la asistencia jurídica gratuita; f) El Ministerio Fiscal; g) La Administración General del Estado, las de las Comunidades Autónomas, las Entidades locales y los organismos públicos dependientes de todas ellas; h) Las Cortes Generales y las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas; j) Las personas físicas o jurídicas distintas de las mencionadas en los apartados anteriores e incluidas en el art. 2 de la Ley 1/1996, de 10 de enero, de asistencia jurídica gratuita, dentro de los términos previstos en esta disposición.

Notifíquese esta sentencia a las partes, advirtiéndoles que contra la misma cabe **recurso de Casación ordinaria** para ante la Sala 4ª del Tribunal Supremo, y que habrá de prepararse en esta Sala en el plazo de 5 días desde la notificación mediante comparecencia escrita de las partes, su abogado o representante, o bien por la mera manifestación de los anteriores al ser notificados. Si el recurrente no fuere trabajador o su causahabiente o beneficiario del régimen público de Seguridad Social, deberá acreditar que ha efectuado el depósito para recurrir de 600 euros en Banesto, en la cuenta de este procedimiento con clave 66, debiendo indicar en el campo concepto: " **37 Social Casación Ley 36-2011**". Si el ingreso se hace mediante transferencia bancaria deberá incluir tras la cuenta referida, separados por un espacio con la indicación "recurso" seguida del código "37 Social Casación Ley 36-2011". 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. Están exentos de constituir el depósito el Estado, las Comunidades Autónomas, las entidades locales y 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 y los órganos constitucionales, así como los sindicatos y quienes tuvieren reconocido el beneficio de justicia gratuita.



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

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

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ