

Pérdida del único cliente y cierre de la empresa. Despido por causa productiva aunque se integre en un grupo de empresas

Lourdes López Cumbre

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Cantabria
Consejera académica de GA_P

La pérdida del único cliente de la empresa provoca su cierre y el despido colectivo de la totalidad de la plantilla por causa productiva. No obstante, la inclusión de la empresa en un grupo podría suponer la nulidad de dicha decisión y la obligación de reincorporar a los trabajadores en otras empresas del grupo. Para ello se encuentra imprescindible la presencia de los elementos que determinan la consideración como laboral de un grupo mercantil de empresas.

1. La determinación de la causa productiva en un despido colectivo para empresas vinculadas, pero sin que constituyan un grupo de empresas, genera una interesante decisión de la Sentencia de la Audiencia Nacional de 13 de abril del 2018, recurso 6/2018. Una de las empresas (cuyo objeto social es el almacenaje, distribución, montaje e instalación, así como la compraventa de mobiliario para el hogar y las empresas junto con la decoración) ha tenido como cliente único a Ikea Norte, S. L. U., en operaciones de transporte y otros servicios auxiliares. Toda la actividad de la empresa se llevaba a cabo en exclusiva para esta última.

La empresa cuenta con veinticinco trabajadores y, en un determinado momento, traslada a sus representantes la necesidad de cerrar por finalizar el contrato de servicios con su cliente único Ikea Norte, S. L. U., lo que supone plantear un despido colectivo de la totalidad de la plantilla alegando causa productiva. La práctica totalidad de los trabajadores aceptan

Advertencia legal: Este análisis sólo contiene información general y no se refiere a un supuesto en particular. Su contenido no se puede considerar en ningún caso recomendación o asesoramiento legal sobre cuestión alguna.

N. de la C.: En las citas literales se ha rectificado en lo posible —sin afectar al sentido— la grafía de ciertos elementos (acentos, mayúsculas, símbolos, abreviaturas, cursivas...) para adecuarlos a las normas tipográficas utilizadas en el resto del texto.

la indemnización ofrecida, finiquitan su relación con la empresa y se dan de alta en la nueva adjudicataria de los servicios de Ikea, que admite la subrogación de estos trabajadores. Sin embargo, algunos trabajadores entienden que la empresa que despide forma parte de un grupo de empresas laboral y que, por ende, no existe causa para el despido, procede calificarlo de nulo y los trabajadores despedidos deben ser reincorporados a cualquiera de las empresas del grupo respetando las condiciones laborales existentes en el momento del despido.

2. La doctrina sobre los grupos de empresa desde la perspectiva laboral ha sido compendiada por la Sentencia del Tribunal Supremo de 20 de octubre del 2015, Ar. 5210. En virtud de ésta, a) son perfectamente diferenciables el inocuo —a efectos laborales— «grupo de sociedades» y la trascendente —hablamos de responsabilidad— «empresa de grupo»; b) para la existencia del segundo —empresas de grupo— no es suficiente que concurra el mero hecho de que dos o más empresas pertenezcan al mismo grupo empresarial para derivar de ello, sin más, una responsabilidad solidaria respecto de obligaciones contraídas por una de ellas con sus propios trabajadores, sino que es necesaria, además, la presencia de elementos adicionales, puesto que los componentes del grupo tienen en principio un ámbito de responsabilidad propio como personas jurídicas independientes que son; c) la enumeración —en manera alguna acumulativa— de los elementos adicionales que determinan la responsabilidad de las diversas empresas del grupo bien pudiera ser la que sigue: 1.º) 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; 2.º) la confusión patrimonial; 3.º) la unidad de caja; 4.º) la utilización fraudulenta de la personalidad jurídica, con creación de la empresa «aparente»; 5.º) el uso abusivo —anormal— de la dirección unitaria, con perjuicio para los derechos de los trabajadores, y d) el concepto de ‘grupo laboral de empresas’ y, especialmente, la determinación de la extensión de la responsabilidad de las empresas del grupo dependen de cada una de las situaciones concretas que se deriven de la prueba que en cada caso se haya puesto de manifiesto y valorado, sin que se pueda llevar a cabo una relación numérica de requisitos cerrados para que pueda entenderse que existe esa extensión de responsabilidad.

Especial atención merecen en estas decisiones judiciales los denominados *elementos adicionales*. Y, así, respecto del funcionamiento unitario cabe apreciar un supuesto de prestación de trabajo «indistinta» o conjunta para dos o más entidades societarias de un grupo cuando se trata de una única relación de trabajo cuyo titular es el grupo en su condición de sujeto real y efectivo de la explotación unitaria por cuenta de la que prestan servicios los trabajadores. Por otra parte, la confusión patrimonial no se refiere a la pertenencia del capital social, sino a la pertenencia y uso del patrimonio social de forma indistinta, lo que no impide la utilización conjunta de infraestructuras o medios de producción comunes, siempre que esté clara y formalizada esa pertenencia común o la cesión de su uso. Por lo que respecta a la unidad de caja, constituye ésta un factor adicional que supone el grado extremo de la confusión patrimonial, hasta el punto de defenderse la conveniente identificación de ambos criterios. Se alude con ello a lo que la doctrina califica de «promiscuidad en la gestión económica» y la

jurisprudencia, de «permeabilidad operativa y contable», lo que no es identificable con las novedosas situaciones de *cash pooling* entre empresas del mismo grupo, en las que la unidad de caja es meramente contable y no va acompañada de confusión patrimonial alguna por tratarse de una gestión centralizada de la tesorería para grupos de empresas, con las correspondientes ventajas de información y de reducción de costes. Conviene precisar, asimismo, que la alusión al uso fraudulento de la personalidad apunta directamente a la creación de empresa aparente —concepto íntimamente unido a la confusión patrimonial y de plantillas— y que se refiere al fraude en el manejo de la personificación, que es lo que determina precisamente la aplicación de la doctrina del «levantamiento del velo» en supuestos en los que —a la postre— puede apreciarse la existencia de una empresa real y otra que sirve de pantalla para aquélla. Y, finalmente, la legítima dirección unitaria puede ser objeto de ejercicio abusivo —determinante de la responsabilidad solidaria— cuando se ejerce anormalmente y causa perjuicio a los trabajadores, como en los supuestos de actuaciones en beneficio exclusivo del grupo o de la empresa dominante.

3. Pues bien, en este caso concreto, el tribunal rechaza la existencia de elementos suficientes para apreciar un grupo de empresas laboral y, por ende, responsabilidad solidaria. No existe funcionamiento unitario de las sociedades, pues cada una de ellas tiene personal propio por ellas retribuido y dado de alta en la Seguridad Social. No se acredita la prestación de trabajo «indistinta o conjunta», la cual implicaría una única relación de trabajo cuyo titular debería ser el grupo en su condición de sujeto real y efectivo de la explotación unitaria por cuenta de la que prestan servicios los trabajadores, que no pueden diferenciar a cuál de las empresas aportan su actividad (STS de 21 de mayo del 2014, Ar. 3874) ni la confusión patrimonial, toda vez que no consta ningún hecho del que se pueda colegir tal confusión, puesto que ni siquiera concurre la unidad de caja. En consecuencia, no cabe deducir una utilización fraudulenta de la personalidad jurídica con la creación de empresas aparentes y tampoco está acreditado un uso abusivo de la dirección unitaria. No en vano, 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 (STS de 29 de diciembre del 2014, Ar. 1372). Pues, si bien es cierto que tal circunstancia —en referencia a la coordinación horizontal o vertical— constituye un elemento definidor de la propia existencia del grupo de sociedades, por sí solo no comporta obligación legal de formular cuentas consolidadas ni de presentar la documentación a que aluden las normas sobre despidos colectivos ni mucho menos determina una posible responsabilidad solidaria, sino que requeriría la concurrencia de otros datos (STS de 27 de mayo del 2013, Ar. 7656).

Lo determinante «es —sobre todo— la existencia o inexistencia de ánimo defraudatorio en la constitución y/o actuación de la persona jurídica (desviaciones patrimoniales; infracapitalización; concentraciones o usos indebidos de personal; etc.), particularmente en orden a la protección de los derechos de los trabajadores» (STS de 20 de octubre del 2015, Ar. 5210, FJ 5). Y, en el supuesto controvertido, «los datos reflejados en el relato fáctico son

expresivos de actuación diversificada e independiente, sin que se haya acreditado que concurren datos que permitan afirmar que [...] aun formalmente distintas, actúan en realidad como una única empresa, constituyendo pues el verdadero empresario, con la responsabilidad solidaria que de ello se deriva para todas las sociedades que integran formalmente el grupo (SSTS de 26 de marzo del 2014, rec. 86/14, as. *Metalkris*, y SG de 21 de mayo del 2015, rec. 257/14, as. *Servicontrol*), lo que determina la absolución de las demandadas por falta de legitimación pasiva» (SAN de 13 de abril del 2018, rec. 6/2018, FJ 3).

4. Tampoco se admite la calificación del despido objetivo como no ajustado a derecho. Por una parte, porque el hecho de que la empresa no haya suscrito un convenio especial para trabajadores mayores de cincuenta y cinco años —convenio preceptivo en este tipo de despidos— no supone una causa para declarar el despido no ajustado a derecho, «sin perjuicio del derecho individual que ese concreto trabajador tiene para así solicitarlo o, en su caso, ser indemnizado por los daños causados por el incumplimiento de dicha obligación». Por otro lado, porque el artículo 51.1 del Estatuto de los Trabajadores establece que existe causa productiva cuando se prueba la presencia de cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado. Pues bien, en este caso queda acreditado que las causas alegadas por la empresa como justificativas de la extinción de los contratos son productivas y se concretan en la decisión unilateral del único cliente de no prorrogar el contrato de servicios con la empresa. Dicha resolución se erige «en una causa objetiva de extinción de los contratos de trabajo por entrañar un cambio en la demanda del servicio», una vez acreditado que se trataba del único cliente de la empresa que procede a despedir a todos sus trabajadores, lo que implica su cierre (SAN de 13 de abril del 2018, rec. 6/2018, FJ 5).
5. Reproduce aquí la Sala su conocida doctrina según la cual la pérdida de una contrata o servicio, en la medida en que esa pérdida precipita para la empresa prestataria del servicio un sobrevenido desajuste entre necesidades productivas y recursos humanos dispuestos para su satisfacción, es situación que justifica la amortización de empleo o la extinción de los contratos de trabajo afectos al servicio desaparecido (SSTS de 8 de julio del 2011, Ar. 6270, y de 1 de febrero del 2017, Ar. 1098). Sin embargo, en el supuesto analizado, la empresa forma parte de un grupo; si bien, tal y como se ha expuesto, la calificación como grupo de empresas no implica necesariamente su consideración como grupo laboral y, en consecuencia, tampoco la nulidad de la medida adoptada ni la conservación de derechos de los trabajadores, salvo que exista una obligación de la nueva adjudicataria (o lo admitiera por propia voluntad) de mantener a los trabajadores de la antigua por subrogación.