

Resumen

Estima el TSJ la demanda sobre conflicto colectivo en materia de impugnación de ERE. Señala la Sala que el art. 51,4 ET, en la redacción dada por el RDL 3/2012 de 10 febrero, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral, establece que, comunicada la decisión a los representantes de los trabajadores, el empresario notificará los despidos individualmente a los trabajadores afectados en los términos establecidos en el art. 53,1 de esa Ley. Lo anterior no obstante, deberán haber transcurrido como mínimo 30 días entre la fecha de la comunicación de la apertura del periodo de consultas a la autoridad laboral y la fecha de efectos del despido. En el caso enjuiciado, entre la fecha de comunicación de la apertura el periodo de consultas a la autoridad laboral y la fecha de efectos del despido no había transcurrido el referido periodo, por lo que se ha incumplido una de las condiciones legales y se ha visto frustrada la posibilidad de llevar a cabo otras reuniones con la totalidad de los representantes de los trabajadores para conseguir un acuerdo, incumplimiento que determina la nulidad de la decisión extintiva. Por otra parte, considera la actuación empresarial llevada a cabo en fraude de ley, pues con la finalidad de evitar hacer frente a las indemnizaciones derivadas de las sentencias dictadas en su contra sobre extinción de los contratos de trabajo por falta de abono de los salarios o retraso continuado en el pago de los mismos, en cuantía de 45 días de salario por año trabajado, pretende reducir dicha indemnización en 20 días de salario por año trabajado, y para ello inicia dicho ERE de manera veloz y sin cumplimiento de las garantías mínimas derivadas de un estéril y escaso periodo de consultas.

ÍNDICE

ANTECEDENTES DE HECHO	2
FUNDAMENTOS DE DERECHO	3
FALLO	5

FICHA TÉCNICA

Favorable a: Trabajador; Desfavorable a: Empresa/Empresario

Procedimiento: Conflicto colectivo

Legislación

Cita RDL 3/2012 de 10 febrero 2012. Medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Cita art.50.b, art.51, art.52.1, art.124.1 de 1/1995 de 24 marzo 1995. TR Ley del Estatuto de los Trabajadores

Cita art.117.1 de CE de 27 diciembre 1978. Constitución Española

Cita art.6.4 de RD de 24 julio 1889. Código Civil

T.S.J.MURCIA SALA SOCIAL

MURCIA

SENTENCIA: 00546/2012

UNIDAD PROCESAL AYUDA DIRECTA

PASEO GARAY, 7. PLANTA 2

Tfno: 968229216-18

Fax:968229213

NIG:

402250

PROCEDIMIENTO: CC000003/2012

TIPO: IMPUGNACIÓN E.R.E.

Recurrente/s: Covadonga; FEDERACIÓN DE INDUSTRIA Y DE TRABAJADORES AGRARIOS FITAG

Abogado/a: ALFREDO LORENTE SÁNCHEZ

Recurrido/s: HALCON FOODS; MINISTERIO FISCAL

Abogado/a: RICARDO RUIZ MORENO

ILTMO. SR. D. RUBÉN ANTONIO JIMÉNEZ FERNÁNDEZ Presidente

ILTMO. SR. D. JOSÉ LUIS ALONSO SAURA

ILTMO. SR. D. MANUEL RODRÍGUEZ GÓMEZ

Magistrados

En MURCIA, a nueve de julio de 2012

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Murcia, compuesta por los Ilmos Sres Magistrados referenciados, y actuando como Ponente el Ilmo. Sr. D. MANUEL RODRÍGUEZ GÓMEZ, de acuerdo con lo prevenido en el art. 117.1 de la Constitución Española artículo.117.1 CE de 27 diciembre 1978 artículo.117.1 Constitución Española de 1978., en nombre S.M. el Rey, ha dictado la siguiente

SENTENCIA

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Por la Presidenta del Comité de Empresa de la mercantil Halcón Foods, S.A. D^a Covadonga se presentó, en 3 de mayo de 2012, demanda de conflicto colectivo en materia de impugnación del expediente de regulación de empleo, que ha dado origen al presente procedimiento, la cual contó con la autorización de la mayoría del referido Comité una vez formulada dicha demanda.

SEGUNDO.- El día 16 de abril de 2012 la empresa Halcón Foods, S.A. puso en conocimiento del Comité de Empresa la iniciación de expediente de regulación de empleo para la extinción de 66 contratos de trabajo, abriéndose el período de consultas.

Con fecha 20 de abril de 2012, cinco días antes de la fecha de celebración del juicio oral en el proceso, num. 941/2011, seguido en el Juzgado de lo Social num. 1 de Murcia en virtud de demanda formulada en 10 de noviembre de 2011, sobre extinción de contratos de trabajo por retraso en el abono de los salarios, contra la empresa Halcón Foods, S.A., ésta presentó en el Registro de la Dirección General de Trabajo solicitud para el inicio de un expediente de regulación de empleo, por el que se interesaba la extinción de los referidos 66 contratos de trabajo basados en causas económicas, organizativas, técnicas y de producción, en cuya fecha de 20 de abril de 2012 la mencionada empresa ya tenía conocimiento no sólo del proceso citado, sino también de otros que se habían suscitado con anterioridad a dicha fecha con idéntico motivo, en los cuales habían sido estimadas las demandadas dando lugar a la extinción indemnizada de los contratos de trabajos otorgados entre la misma empresa y otros trabajadores (sentencia del Juzgado de lo Social, num. 3 de Murcia de fecha 26 de enero de 2012 (num. 27/2012), proceso 632/11; sentencia del Juzgado de lo Social, num. 7 de Murcia de fecha 22 de febrero de 2012 (num. 99/2012), proceso 702/11; sentencia del Juzgado de lo Social, num. 5 de Murcia de fecha 7 de julio de 2011 (num. 345/2011), proceso 289/11; sentencia del Juzgado de lo Social, num. 8 de Murcia de fecha 4 de mayo de 2011 (num. 22/2011), proceso 29/11 y sentencias de esta Sala de 18 de julio de 2011, recurso de suplicación 288/11, y de 15 de noviembre de 2011, recurso de suplicación 481/11), cuyos trabajadores, en su mayor parte se veían afectados por el expediente de regulación de empleo iniciado, pues 31 de ellos ya estaban incluidos en las expresadas sentencias y otros, hasta 26 trabajadores, eran demandantes en el proceso 941/2011 del Juzgado de lo Social, num. 1 de Murcia, cuyo acto del juicio estaba señalado para el día 25 de abril de 2012 y que concluyó con sentencia de 30 de abril de 2012 (num. 229/12), por la que se dio por extinguida la relación laboral de los demandantes, con excepción de la trabajadora D^a Alicia por falta de legitimación activa. En todas las sentencia se fijó una indemnización de 45 días por año trabajado.

TERCERO.- El día 23 de abril de 2012 se levantó acta por la que se finalizaba el período de consultas, sin que se alcanzase acuerdo alguno a cuya reunión no asistieron los representantes de UGT.

A continuación la empresa decidió rescindir los contratos de trabajo pertenecientes a los trabajadores que fueron demandantes en el proceso num. 941/2001 del Juzgado de lo Social, num. 1 de Murcia, ya referido, salvo D^a Graciela, D^a Covadonga, D^a Sara, D^a Benita, D^a Alicia y D^a Justa; y, en 25 de abril de 2012 tiene lugar la entrada del expediente en la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, junto con una serie de advertencias realizadas por la Dirección General de Trabajo, sobre aspectos procedimentales no cumplidos por la empresa, tales como no haber transcurrido como mínimo 30 días entre la fecha de la comunicación de la apertura del período de consultas a la autoridad laboral y la fecha de efectos del despido, no justificación de la afectación a los representantes legales de los trabajadores, incumplimiento del artículo 51.10 del Estatuto de los Trabajadores artículo.51.10 1/1995 de 24 marzo 1995 artículo.51.10 Estatuto de los Trabajadores. Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley. en relación plan de recolocación externa, falta de concreción de los criterios tenidos en cuenta para designar los trabajadores afectados, insuficiencia de la memoria explicativa e insuficiencia del informe técnico para justificar las causas alegadas; y, finalmente, en 27 de abril de 2012 tiene entrada en la Inspección de Trabajo la copia del acta final de período de consultas, ya referida.

CUARTO.- En 24 de abril de 2012, al día siguiente de cerrar el período de consultas sin acuerdo, la empresa demandada remitió carta de extinción de la relación laboral a todos y cada uno de los 26 trabajadores afectados, concretamente, D^a Bernarda, D^a Luisa, D^a Teodora, D^a Caridad, D^a Leonor, D^a Socorro, D^a Berta, D^a Inés, D^a Serafina, D^a Constanza, D^a Margarita, D^a Virtudes, Doña Claudia, D^a Zaira, D^a Elisa, don Rafael, D^a Salvadora, D^a Casilda, dona Artemio, D^a María Purificación, D^a Eufrasia, D^a Remedios, D^a Carolina, don Sixto, D^a Montserrat y D^a Adelina; todos ellos demandantes en el proceso num. 941/2011, seguido en el Juzgado de lo Social num. 1 de Murcia, y que tienen la condición de trabajadores fijos discontinuos. En las cartas referidas se reflejan las pérdidas empresariales al haberse visto reducidas las ventas en ejercicios anteriores, así como se hace imprescindible readaptar la plantilla de la empresa a la realidad del trabajo existente, lo que se constata con la documentación aportada a los autos, y, asimismo se fija la indemnización que a cada uno de los trabajadores le correspondería, a razón de 20 días de salario por año trabajado.

Las expresadas extinciones tendrían efecto desde el mismo día de la comunicación; no obstante, desde ese día y hasta el 27 de abril de 2012 la empresa ha procedido a la contratación de 76 trabajadores por medio de contratos por obra y servicio a jornada completa.

QUINTO.- Por la Inspección de Trabajo se emitió informe en 7 de mayo de 2012, en el sentido de que los criterios utilizados por la empresa para extinguir los contratos de trabajo referidos son subjetivos y alejados de la realidad, ya que se incluyen a trabajadores con más antigüedad que otros, la mayor parte de ellos contratados antes de 1988, y, por tanto, con mayor experiencia, y los trabajadores no pretenden abandonar la empresa, sino rescindir sus contratos de trabajo por causa imputable a la empresa, como es la falta o retraso continuado en el abono de los salarios, por lo que llega a la conclusión de que "la empresa pretende deshacerse de todos aquellos

trabajadores que, en uso de sus derechos laborales contenidos en el artículo 50.b) del Estatuto de los Trabajadores artículo.50.b 1/1995 de 24 marzo 1995 artículo.50.b Estatuto de los Trabajadores. Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley., pretenden rescindir sus contratos, así entendido en virtud de que la empresa ha procedido a materializar los despidos el día antes de la vista oral en el juicio antes indicado", lo que la propia Inspección califica de "una argucia para que desistidos los trabajadores en sus pretensiones, pueda aquella proceder a la rescisión de los contratos por las causas alegadas y el consiguiente ahorro en el pago de las indemnizaciones que resultarían".

FUNDAMENTOS DE DERECHO

FUNDAMENTO PRIMERO.- Por D^a Lina, como Presidenta del Comité de Empresa de la mercantil Halcón Foods, S.A., y en nombre del mismo, se presentó demanda, sobre conflicto colectivo en materia de impugnación de expediente de regulación de empleo, contra la referida empresa, habiéndose sido parte el Ministerio Fiscal, en reclamación de que se declarase la nulidad del expediente de regulación de empleo presentado y que pretende la extinción de 66 contratos de trabajo, o, subsidiariamente, se declara no ajustada a derecho la decisión, por no concurrir causas de naturaleza económica, organizativa o de producción.

La empresa se opuso a la demanda y alegó, en primer lugar, la excepción de falta de legitimación activa por parte de la Presidenta del Comité de Empresa; en segundo lugar, que la empresa ha cumplido con las exigencias del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores artículo.51 1/1995 de 24 marzo 1995 artículo.51 Estatuto de los Trabajadores. Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley. en la tramitación del expediente de regulación de empleo, y, finalmente, que concurren las causas económicas, organizativas y de producción para que tenga éxito dicho expediente, sin que pueda mantenerse la existencia de represalias o fraude de ley en su planteamiento, sino que se ha existido pleno ajuste a lo dispuesto en la Ley.

FUNDAMENTO SEGUNDO.- Los hechos probados relatados anteriormente tienen su apoyo en los documentos presentados por ambas partes, especialmente en el acta de autorización a la Presidenta del Comité de Empresa para plantear el presente conflicto (ramo de prueba de la parte actora), sentencias aportadas a los autos (documentos num. 1 y 2 del ramo de prueba de la parte actora), vida laboral de la mercantil demandada a fecha 4 de mayo de 2012 (documento num. 4 del ramo de prueba de la parte actora), cartas de despido remitidas a los 26 trabajadores afectados (documento num. 5 del ramo de prueba de la parte actora), documentación de la Dirección General de Trabajo y advertencias efectuadas por la misma de 23 de abril de 2012, aportada con la demanda, informe de la Inspección de Trabajo sobre el expediente de regulación de empleo (documento num. 3 del ramo de prueba de la parte actora), así como la documentación del ramo de prueba de la parte demandada.

FUNDAMENTO TERCERO.- La primera cuestión suscitada, relativa a la falta de legitimación activa de la Presidenta del Comité de Empresa para planear el presente litigio, debe ser rechazada ya que la demanda que ha dado origen al proceso que nos ocupa fue presentada por D^a Lina, a la sazón Presidenta del Comité de Empresa de la mercantil demandada, como se acredita con la documentación aportada por la parte actora, tras ser requerida a tal efecto, y en la que se consta dicha condición, la cual, por tanto, tiene es representante de los trabajadores, y en cuya defensa de los mismos ejerce la acción de impugnación del expediente de regulación de empleo, a lo que ha de unirse que, en el acto del juicio, se acompañó acta de autorización del Comité de Empresa para poder plantear el conflicto que nos ocupa, por lo que, en las condiciones expresadas, la parte actora ha dado cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 124.1 del Estatuto de los Trabajadores artículo.124.1 1/1995 de 24 marzo 1995 artículo.124.1 Estatuto de los Trabajadores. Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley., el cual otorga legitimación activa a los representantes legales o sindicales para impugnar la decisión empresarial de efectuar despido colectivo por causas económicas, organizativas, técnicas o de producción o derivadas.

FUNDAMENTO CUARTO.- La segunda cuestión planteada hace referencia a la vulneración o no de la duración del período de consultas, establecido en el artículo 51.4 del Estatuto de los Trabajadores artículo.51.4 1/1995 de 24 marzo 1995 artículo.51.4 Estatuto de los Trabajadores. Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley., y, efectivamente, una somera lectura de los hechos probados deja constancia que la empresa el día 16 de abril de 2012 puso en conocimiento del Comité de Empresa la iniciación del expediente de regulación de empleo, para la extinción de 66 contratos de trabajo, de los cuales en 24 de abril de 2012 se procedió a remitir 26 cartas de extinción de la relación laboral, correspondientes a otros tantos trabajadores, siendo el día anterior, concretamente el 23 de abril de 2012, que la empresa levantó acta por la que se finalizaba el período de consultas sin haber llegado a acuerdo alguno, adoptándose la decisión empresarial de rescindir los expresados contratos de trabajo, por lo que fácilmente se aprecia que se ha incumplido por parte de la empresa con el tiempo de duración del período de consultas y con la finalidad perseguida por el mismo, ya que el artículo 51.2 del Estatuto de los Trabajadores artículo.51.2 1/1995 de 24 marzo 1995 artículo.51.2 Estatuto de los Trabajadores. Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley. dispone que "el despido colectivo deberá ir precedido de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores de una duración no superior a treinta días naturales, o de quince en el caso de empresas de menos de cincuenta trabajadores. La consulta con los representantes legales de los trabajadores deberá versar, como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento, tales como medidas de recolocación o acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad.

La comunicación de la apertura del período de consultas se realizará mediante escrito dirigido por el empresario a los representantes legales de los trabajadores, una copia del cual se hará llegar, junto con la comunicación, a la autoridad laboral", y, si bien pudiera pensarse que dicha duración período de consultas es un máximo, el artículo 51.4 del Estatuto de los Trabajadores artículo.51.4 1/1995 de 24 marzo 1995 artículo.51.4 Estatuto de los Trabajadores. Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley. en la redacción dada por el Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma

del mercado laboral RDL 3/2012 de 10 febrero 2012 Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral., establece que "comunicada la decisión a los representantes de los trabajadores, el empresario notificará los despidos individualmente a los trabajadores afectados en los términos establecidos en el artículo 53.1 de esta Ley. Lo anterior no obstante, deberán haber transcurrido como mínimo 30 días entre la fecha de la comunicación de la apertura del periodo de consultas a la autoridad laboral y la fecha de efectos del despido", y, es lo cierto que, entre la fecha de comunicación de la apertura el período de consultas a la autoridad laboral(16 de abril de 2012) y la fecha de efectos del despido(24 de abril de 2012) no ha transcurrido el referido período, por lo que se ha incumplido una de las condiciones legales y se ha visto frustrada la posibilidad de llevar a cabo otras reuniones con la totalidad de los representantes de los trabajadores para conseguir un acuerdo, incumplimiento que determina la nulidad de la decisión extintiva al no haberse respectado lo previsto en el artículo 51.2 del Estatuto de los Trabajadores artículo.51.2 1/1995 de 24 marzo 1995 artículo.51.2 Estatuto de los Trabajadores. Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley., como así lo exige el artículo 124.9 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, por lo que ello sería suficiente para estimar la demanda y declarar la expresada nulidad.

FUNDAMENTO QUINTO.- En cuanto a la eficacia de las causas alegadas para justificar la medida de despido colectivo, no cabe duda en las cartas de despido remitidas a los trabajadores se reflejan las pérdidas empresariales al haberse visto reducidas las ventas en ejercicios anteriores, así como se hace imprescindible readaptar la plantilla de la empresa a la realidad del trabajo existente, causas que, asimismo, vienen reflejadas en la documentación aportada por la empresa, pero tales precisiones no se compaginan bien con dos hechos que han quedado plenamente acreditados: el primero relativo a que, si los trabajadores que han sido objeto de despido colectivo tienen la condición de trabajadores fijos discontinuos, como así se reconoce por ambas partes, la situación económica negativa empresarial no debe llevar al planteamiento de un expediente de regulación de empleo, sino a reducir los llamamientos, puesto que, si se ve disminuida la facturación, existen pérdidas y es precisa la amortización de puesto de trabajo, respecto de tales trabajadores la solución es no efectuar llamamiento alguno por falta de ocupación para ellos, manteniéndose la viabilidad empresarial; y el segundo referido a la contratación, con posterioridad a los despidos, de 76 trabajadores por obra o servicios a jornada completa, los que sin duda vendrían a reemplazar a los trabajadores que ha sido despedidos o que lo fueran en el futuro, lo que, asimismo, pone de manifiesto la existencia de una actividad empresarial capaz de mantener a los trabajadores que han sido despedidos mediante el referido expediente; por lo que en tales condiciones no puede sostenerse que la medida pretendida por la empresa sea ajustada a derecho, a lo que ha de unirse que tampoco se ha seguido un criterio razonable en la elección de los trabajadores despedidos, tal como se pone de manifiesto por la Inspección de Trabajo en el informe emitido al efecto, y que se detalla en el hecho probado quinto, pues se incluyen a trabajadores con más antigüedad que otros, la mayor parte de ellos contratados antes de 1988, y, por tanto, con mayor experiencia, y, asimismo, los trabajadores no pretenden abandonar la empresa, como menciona ésta, pues lo que quieren es rescindir sus contratos de trabajo por causa imputable a la empresa, como es la falta o retraso continuado en el abono de los salarios; por todo lo cual, tampoco es de recibo el expediente de regulación de empleo formulado, ya que no se cumplen de forma adecuada con los requisitos que se han de acreditar y que vienen establecidos en el artículo 51.2 del Estatuto de los Trabajadores artículo.51.2 1/1995 de 24 marzo 1995 artículo.51.2 Estatuto de los Trabajadores. Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley..

FUNDAMENTO SEXTO.- Finalmente, los hechos que se han declarados probados ponen de relieve una actuación empresarial que, más que vulnerar el derecho de indemnidad de los trabajadores afectados por el despido colectivo, como se mantiene por la parte actora y por el Ministerio Fiscal, se ha de considerar llevada a cabo en fraude de ley, como asimismo se sostiene por aquellos, pues la empresa, con la finalidad de evitar hacer frente a las indemnizaciones derivadas de las sentencias dictadas en su contra sobre extinción de los contratos de trabajo por falta de abono de los salarios o retraso continuado en el pago de los mismos, en cuantía de 45 días de salario por año trabajado, pretende reducir dicha indemnización en 20 días de salario por año trabajado, y para ello inicia dicho expediente de regulación de empleo en las condiciones expresadas: varias sentencias de Juzgados de lo Social y otras de esta Sala, como así se detalla en hechos probados, dictadas en su contra y que declaran la extinción de un número considerable de contratos de trabajo, inicio de dicho expediente de manera veloz y sin cumplimiento de las garantías mínimas derivadas de un estéril y escaso período de consultas, y, en todo caso, el despido de un buen número de trabajadores, en concreto 26 trabajadores, que tenían pendiente un juicio sobre la misma cuestión ya mencionada el día siguiente de la remisión de las cartas de despido; ello no puede calificarse más que como una actuación fraudulenta por parte de la empresa, pues, mediante el empleo de una norma legal, que le permite el inicio de un expediente de despido colectivo o de regulación de empleo por causa económicas, organizativas, técnicas y de la producción, como es el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores artículo.51 1/1995 de 24 marzo 1995 artículo.51 Estatuto de los Trabajadores. Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley., pretende conseguir un resultado contrario al ordenamiento jurídico o prohibido por el mismo, pues la mayor parte de los trabajadores afectados por los despidos colectivos ya habían formulado demanda sobre extinción de los contratos de trabajo por impago o retraso de salarios, demanda que dio lugar al proceso 941/2011, del Juzgado de lo Social, num. 1 de Murcia, siendo previsible, como así lo fue, que la sentencia que se dictase fuese estimatoria de la demanda, y, por tanto, obligase a la empresa demandada al abono de 45 días de salario por cada año trabajado por cada uno de los afectados(hecho probado segundo), por lo tanto, nos hallamos en presencia de una situación de fraude de ley, de conformidad con el artículo 6.4 del Código civil artículo.6.4 RD de 24 julio 1889 artículo.6.4 Código Civil, publicado por Real Decreto de 24 de julio de 1889., ya que la empresa ha llevado a cabo actos realizados al amparo del texto de una norma, como ya se ha indicado, pero mediante ellos se persigue un resultado prohibido por el ordenamiento jurídico o contrario al mismo, puesto que mediante los actos ya expresados se pretende dejar sin eficacia las sentencias que se hubieran dictado o pudieran dictarse en su contra y que ya habían declarado o pudieran declarar la extinción contractual a petición de los trabajadores, y las consecuencias indemnizatorias que se han mencionado; por lo tanto, se trata de un fraude de ley de carácter procesal, pues se inicia el expediente de despido colectivo con la finalidad ya expresada con incidencia sobre los procesos ya iniciados y resueltos o pendientes de resolución en la fecha del planteamiento, pero que en la fecha de impugnación del expediente de regulación de empleo ya se habían decidido.

La Sala no atiende a la petición de vulneración del principio de indemnidad suscitada por la parte actora, debido a que, si bien en principio pudiera pensarse que la actuación empresarial es una represalia por el planteamiento del proceso 941/2011, del Juzgado de lo Social num. 1 de Murcia, ello no puede llevarnos a tal apreciación, toda vez que los trabajadores demandantes en dicho proceso no se han visto afectados en su totalidad por el expediente de despido colectivo, como así se especifica en el hecho probado tercero, y, asimismo, de haber sido una represalia, debería haberse procedido al despido de otros trabajadores que, con anterioridad, habían demandado y obtenido sentencia a su favor, y es que la empresa lo que desea, y de ahí su actuación, es que no se vea fijada la indemnización en 45 días por año trabajado, con la sentencia del Juzgado de lo Social, num. 1 de Murcia, que se pudiera dictar en el proceso 941/2011, y que, mediante el expediente iniciado y de ser aceptado, se quedase reducida la misma a 20 días por año trabajado, lo que la Inspección de Trabajo califica de "una argucia para que desistidos los trabajadores en sus pretensiones, pueda aquella proceder a la rescisión de los contratos por las causas alegadas y el consiguiente ahorro en el pago de las indemnizaciones que resultarían; por tanto, la represalia alegada por la parte actora ha quedado contrarrestado por el verdadera intención empresarial ya referida.

Por todo ello, debe estimarse la demanda formulada y, en consecuencia, se declara la nulidad de la decisión extintiva por incumplimiento de lo previsto en el artículo 52.1 del Estatuto de los Trabajadores artículo.52.1 1/1995 de 24 marzo 1995 artículo.52.1 Estatuto de los Trabajadores. Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley. y por actuación en fraude de ley, de conformidad con el artículo 124.9 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social.

FALLO

En atención a todo lo expuesto, la Sala de lo Social de este Tribunal, por la autoridad que le confiere la Constitución, ha decidido:

Estimar la demanda formulada por D^a Lina, como Presidenta del Comité de Empresa de Halcón Foods, S.A., contra la empresa mencionada, sobre CONFLICTO COLECTIVO en materia de impugnación de expediente de regulación de empleo, habiendo sido parte el Ministerio Fiscal, y, en consecuencia, se declara la nulidad de la decisión extintiva contenida en el expediente de regulación de empleo iniciado por al empresa demandada en fecha 16 de abril de 2012 y que dio lugar al expediente num. NUM000 de la Dirección General de Trabajo.

Dese a los depósitos, si los hubiera, el destino legal.

Notifíquese esta sentencia a las partes y al Ministerio Fiscal de este Tribunal Superior de Justicia.

ADVERTENCIAS LEGALES

MODO DE IMPUGNACIÓN: Se advierte a las partes que contra la presente resolución podrán interponer Recurso de Casación ante el Tribunal Supremo que deberá ser preparado por comparecencia, o mediante escrito en la Oficina Judicial (Servicio Común de Ordenación del Procedimiento - Social), dentro de los CINCO días siguientes a la notificación de esta Sentencia, o por simple manifestación en el momento en que se le practique la notificación. Adviértase igualmente al recurrente que no fuera trabajador o beneficiario del Régimen Público de Seguridad Social, o causahabiente suyos, o no tenga reconocido el beneficio de justicia gratuita, que deberá depositar la cantidad de 600 euros en la cuenta abierta en BANESTO a nombre de esta T.S.J.MURCIA SALA SOCIAL con el num. 3104000066000312, debiendo indicar en el campo concepto "recurso" seguido del código "35 Social Casación", acreditándolo mediante la presentación del justificante de ingreso; en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, deberá consignar en la Cuenta de Depósitos la cantidad objeto de condena, o formalizar aval indefinido realizable a primer requerimiento emitido por entidad de crédito por dicha cantidad en el que se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista, incorporándolos a esta Oficina Judicial con la preparación del recurso.

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