

Documento TOL7.260.367

Jurisprudencia

Cabecera: Falta de llamamiento de trabajadores fijos discontinuos, en número superior a los umbrales del artículo 51.1 ET, que se produce como consecuencia de un acuerdo fin de huelga en el que se pactó que los trabajadores afectados por la falta de llamamiento interpondrían demanda de despido que sería conciliada como despido improcedente indemnizado con 25 días por año de servicio. Necesidad de seguir el trámite de despido colectivo cuando el número de extinciones supera los umbrales del artículo 51 ET y concurrir un sustrato de causas de índole económica, organizativa y productiva en las decisiones extintivas. Se trata de una exigencia legal que no puede ser obviada por pacto o acuerdo colectivo, ni siquiera por pacto fin de huelga. Despido que es calificado como nulo. Reitera doctrina varias sentencias de 10-05-2017 (Rcud. números 1623/2016, 1247/2016, 1246/2016 y 18-10- 2018 (R. 3594/2016) entre otras.

Jurisdicción: Social

Ponente: [José Manuel López García de la Serrana](#)

Origen: Tribunal Supremo

Fecha: 11/04/2019

Tipo resolución: Sentencia

Sala: Cuarta

Sección: Primera

Número Sentencia: 312/2019

Número Recurso: 1200/2017

Numroj: STS 1619:2019

Ecli: ES:TS:2019:1619

ENCABEZAMIENTO:

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 1200/2017

Ponente: Excmo. Sr. D. Jose Manuel Lopez Garcia de la Serrana

Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. Margarita Torres Ruiz

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 312/2019

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D. Jesus Gullon Rodriguez, presidente

D^a. Maria Milagros Calvo Ibarlucea

D^a. Maria Luisa Segoviano Astaburuaga

D. Jose Manuel Lopez Garcia de la Serrana

D. Miguel Angel Luelmo Millan

En Madrid, a 11 de abril de 2019.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por D. Arsenio , representado y asistido por el letrado d. Pedro Catalán Ramos contra la sentencia dictada el 24 de octubre de 2016 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Murcia en recurso de suplicación nº 408/2016 , interpuesto contra la sentencia de fecha 16 de diciembre de 2015, dictada por el Juzgado de lo Social nº 2 de Cartagena , en autos nº 897/2013, seguidos a instancias de D. Arsenio contra Lagmead Producciones SLU, Comité de empresa de Lagmead Producciones, Federación de Industria y de los Trabajadores de la UGT (FITAG-UGT), Fondo de Garantía Salarial sobre despido.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Jose Manuel Lopez Garcia de la Serrana.

ANTECEDENTES DE HECHO:

PRIMERO.- Con fecha 16 de diciembre de 2015 el Juzgado de lo Social nº 2 de Cartagena dictó sentencia , en la que se declararon probados los siguientes hechos:

" **1º.-** El trabajador demandante ha venido prestando servicios para la empresa demandada, dedicada a actividad agrícola, con la categoría profesional de Peón Montaje Riego, antigüedad de 9 de septiembre de 2004 -1.835 jornadas reales-, de las cuales, 172 en 2012 y 98 en 2013- y percibiendo un salario de 66,26 euros diarios con prorrata de pagas extraordinarias.

2º.- A efectos de salarios de trámite, los mismos serían los devengados entre el 5 de noviembre de 2013 y la fecha de la readmisión, teniendo en cuenta que en el año 2013 y hasta 5 de noviembre el trabajador ha trabajado 98 días.

3º.- El trabajador no ha sido llamado a la campaña del año 2013, a pesar de que la empresa ha realizado 99 contratos para personal agrícola en noviembre de 2013 con personal cedido por la ETT INTENGRA EMPLEO ETT S.L.

40.- En fecha 11 de Octubre de 2013 la FITAG UGT (Murcia) realizó un comunicado de convocatoria de huelga para la empresa demandada con el siguiente tenor literal:"D. Celso , con D.N.I número NUM000 , como Secretario General de FITAG-UGT (Murcia), y Edmundo , con NIF NUM001 , como Vicepresidente del Comité de Empresa de LANGMEAD PRODUCCIONES S.L.U., ante" la dirección de esta mercantil comparecen, y como mejor proceda en derecho, DICEN: Que por medio del presente escrito venimos a comunicar a esta MERCANTIL, acuerdo de la convocatoria de una HUELGA LEGAL, al amparo de las previsiones del Real Decreto Ley 17/1977 de 4 de Marzo, que afectara a los trabajadores del centro de trabajo, de la mercantil LANGMEAD PRODUCCIONES S.L.U, con domicilio en Carretera Fuente Mamo, Las Palas, Km. 8 CPP 30334 Las Palas, Fuente Álamo (Murcia) en base a los siguientes y verídicos: HECHOS: Antes de nada, vamos a relatar lo sucedido en la mercantil LANGNEAI) PRODUCCIONES S.L.U., en lo referente a un grupo de trabajadores fijos discontinuos que han visto reducidos sus llamamientos desde este año 2013, por circunstancias ajenas a los mismos, e imputables al empresario, tal y como se detallan: Al principio la empresa se llamaba LANGMEAD ESPAÑA S.L, hasta junio de 2011, a partir del 1 de julio de 2011, se produce una subrogación donde la nueva sociedad se pasa a llamar LANGMEAD PRODUCCIONES, S.L. Se produce una segregación. Se traspa una unidad económica diferenciada dedicada a la producción, almacenaje, comercialización y distribución de espinaca y hojas tipo baby leaf que sé traspa en bloque a Langmead Producciones no trabajándose ya la lechuga con dicha segregación. Entre las cuadrillas de fijos discontinuos que han visto reducidos sus llamamientos de manera notable, se encuentra la cuadrilla de limpieza de espinacas, que desde tiempo inmemorial se dedicaba a la limpieza y almacenaje de las mismas, dentro del almacén de Lagmead S.A, ahora llamada Lagmead Producciones. Pues bien, tras una decisión unilateral de la mercantil de arrendar el almacén, donde se realizaba la limpieza y almacenaje de espinacas, a otra mercantil, llamada AGROHERNI SOCIEDAD COOPERATIVA, los mismos, desde la presente campaña de 2013, ya no realizan estas funciones por lo que se les ha reducido los llamamientos, y para colmo, esas funciones las realizan ahora trabajadores de Agroherni y de una empresa de trabajo temporal. A consecuencia de ello se va produciendo una reducción de llamamiento de todas las cuadrillas de trabajo. El 19 de septiembre de 2013, hay reunión de empresa con los representantes de los trabajadores, donde se

aborda el programa de producción de la campaña 2013-2014, además la representación legal de los trabajadores solicita información económica de la empresa, igualmente se solicita a la mercantil, aclaración sobre la decisión unilateral de efectuar el llamamiento para cuadrillas de regadores y montaje. La empresa manifiesta que uno de los socios, que proporciona el grueso de los pedidos en el extranjero, va a abandonar la misma, y que a consecuencia de ello la producción de espinaca descenderá en un 40 %, o 50 %. Que en fecha 26 de septiembre de 2013, se celebra una segunda reunión en la que se aborda la problemática de la disminución de los pedidos, en la que los representantes de los trabajadores proponen, que cuando no haya trabajo en la mercantil Langmead Producciones, trabajen en otras empresas del grupo, como Agromen, Agrohermi, Tecnología y Labranza, dándose la circunstancia de que en estas empresas trabajan trabajadores de empresas de trabajo temporal, toda vez que en fecha 19 de septiembre d 2013, la propia mercantil ya realizó una subrogación los tractoristas de Langmead Producciones, a Tecnología y Labranza S.L. De otra parte la representación de los trabajadores, manifestó que en las antiguas fincas donde prestaban sus servicios los trabajadores de Langmead realizando la producción de espinaca, ahora trabajan trabajadores de Agrohermi y de empresas de trabajo temporal, cuando esta mercantil nunca ha trabajado la espinaca, dándose la paradoja que los propios trabajadores de Langmead para poder seguir trabajando en la fincas que trabajaban, han tenido que hacerlo a través de empresas de trabajo temporal, ejemplo, fincas de Jumilla (Murcia). De otro lado en la reunión mantenida, ia representación de los trabajadores para el caso y de manera subsidiaria de que no fuera posible la ocupación efectiva de los trabajadores, y la imposible recolocación de los mismos en otras empresas del grupo, debido a la reducción cada vez más potable de los llamamientos, planteó extinguir los contratos de trabajadores, a lo que la empresa manifestó que las indemnizaciones que se pudieran pactar podrían ser ligeramente superiores a la indemnización legal, y pactar despidos individuales. Que en fecha 2 de octubre de 2013, la empresa se desdijo de lo manifestado en la anterior reunión, no entrando a negociar las posibles indemnizaciones. El Comité de Empresa también recordó a la mercantil, que antes realizaban las funciones de recoger los aperos y material de riego, y paneles de solarización, funciones que ahora realizan una empresa de servicios, con la consiguiente disminución del empleo para los trabajadores fijos discontinuos. En esta reunión, la propia mercantil ya manifestó que la colocación de paneles de solarización se vería disminuida por un cambio técnico, con la consiguiente también minoración del trabajo para las cuadrillas de Clavillas, Demeshing, y Malla. Por último, manifestar, que la mercantil antes de vaciar de trabajo a todas las cuadrillas de los trabajadores de la empresa, debería haber realizado un expediente de regulación de empleo para extinguir los contratos, y no realizar una maniobra de quita de trabajo de manera gradual e imputable al empresario, para reducir de manera sensible el llamamiento de los mismos. La huelga se llevará a efecto el día 17 de octubre de 2013 desde las 00.00 horas de ese día siendo INDEFINIDA la misma, en el centro de trabajo sito en Carretera Fuente Álamo, Las Palas, Km. 8 CP 30334 Fuente Álamo (Murcia), y en las fincas donde la mercantil despliega su actividad. La Huelga abarca a todos los trabajadores del centro de trabajo y fincas antes referenciadas. Que el Comité de Huelga estará formado por las personas que a continuación se detallan: Geronimo NUM002 ; Javier NUM003 ; Juan Francisco NUM004 ; Edmundo NUM001 ; Victorino NUM005 ; Jose Antonio NUM006 y Jose Enrique . OBJETIVO ÚNICO.- El objetivo de la HUELGA, es que la mercantil de trabajo efectivo a las cuadrillas que por decisiones no imputables a los trabajadores, han visto reducidos de manera sensible sus llamamientos, y carga de trabajo, dándoles ocupación en otras empresas del grupo. Y de manera subsidiaria para el caso de que no fuera posible, la misma realice un expediente de Regulación de empleo en materia de extinción de los contratos. La presente comunicación se realiza a los efectos de lo dispuesto en el Real Decreto Ley 17/1977 de 4 de Marzo, es decir con CINCO días de antelación. En fecha 1 de Noviembre de 2013 la empresa y el Comité de Empresa y la FITAG UGT firmaron un documento cuyo tenor literal es: ACUERDO SOBRE LA CONVOCATORIA DE HUELGA EN LANGMEAD PRODUCCIONES, S.L. En Las Palas de Fuente Álamo, siendo las 9:30 h del día 1 de Noviembre de 2.013, reunidos, de una parte, Don Carlos Alberto , en representación de la mercantil y de otra parte, D. Victorino , D. Edmundo , D. Jose Antonio , D. Juan Francisco , D. Geronimo y D. Javier , como miembros del Comité de Empresa, y Don Jose Enrique , en representación de UGT, alcanzan el siguiente ACUERDO sobre los motivos de la huelga convocada: Primero. Por el sindicato UGT se interpondrá papeleta y demanda de despido a consecuencia de falta de llamamiento, por los trabajadores fijos discontinuos de Langmead Producciones. Los afectados y la Empresa llegarán . a un acuerdo en el Juzgado en la Demanda que se interpondrá en su nombre, para fijar una indemnización por despido en base a 25 días de indemnización por año de ocupación cotizada. El importe de dicha indemnización será abonado mediante transferencia bancaria a la cuenta donde perciben su salario, en el mismo Acto de Conciliación del Acuerdo, en el Juzgado. Segundo.- La Empresa entregará listado de trabajadores al Comité de Empresa, no más allá del próximo Martes, 5 de Noviembre. Dicho listado contendrá entre un

mínimo de veinticinco y un máximo de cincuenta trabajadores. El Comité de Empresa, entregará a la Empresa, como máximo el próximo Lunes 4 de Noviembre un listado de, como máximo cinco trabajadores, que voluntariamente quieren ir incluidos. Tercero.- Con los restantes trabajadores fijos discontinuos, a los que la Empresa garantiza su ocupación y llamamiento, se elaborará un nuevo Censo de Fijos Discontinuos con base en la propuesta de UGT y El Comité de Empresa, realizada el pasado 29 de Octubre de 2.013 en la ORCL (Oficina de Resolución de Conflictos Laborales de la Región de Murcia), para regular el llamamiento al trabajo. Estos listados estarán consensuados entre las partes, antes del acuerdo en el Juzgado sobre los despidos. Cuarto.- UGT y Edmundo , en representación del Comité de Empresa, suspenden la convocatoria de huelga en éste mismo acto, que quedará definitiva y automáticamente desconvocada una vez se alcance el ACUERDO en-el Juzgado de Lo Social. Y en prueba de conformidad firman las partes en el lugar y fecha arriba indicados.

5º.- En base a poder notarial otorgado el 3 de abril de 2012 por el actor, entre otros, al Letrado D. Alfredo Lorente Sánchez, éste interpone demanda en materia de despido el 19 de noviembre de 2013, interesando la improcedencia por no haber sido llamado al trabajo el hoy demandante.

6º.- El 3 de enero de 2014 ante el Decanato de los Juzgados de Cartagena y con entrada en este Juzgado el 7 de enero de 2014, el Abogado D. Pedro Catalán Ramos y en nombre y representación del demandante con poder notarial otorgado en diciembre de 2013 presenta escrito en el que viene a decir que se ha revocado el poder al Letrado D. Alfredo Lorente Sánchez, que se persona en los autos, y que se aporta acta de conciliación en el que el actor estuvo representado por el referido letrado Sr. Lorente Sánchez, con el resultado de Sin Avenencia (la papeleta de conciliación interpuesta el 13 de noviembre de 2013 contiene 31 nombres de trabajadores), pues surgieron discrepancias entre las partes para el cálculo de la indemnización correspondiente en base al Acuerdo al que se había llegado el 1 de noviembre de 2013 de extinción de los contratos en base a 25 días por año de indemnización, por antigüedad, jornadas reales y salario en general.

7º.- Por la empresa se interpuso demanda sobre el cumplimiento/anulación en su defecto del citado Acuerdo y que correspondió al Juzgado de lo Social nº 1 de Cartagena y sentencia que fue confirmada por la de la Sala de 1 de junio de 2015 .

8º.- Por el Letrado Sr. Catalán Ramos en nombre y representación del demandante se interpone escrito de ampliación de demanda el 13 de junio de 2014 con entrada en este Juzgado el 16 de junio de 2014 en el que se pide la citación del Ministerio Fiscal y se dirige contra FITAG-UGT y Comité de Empresa en la persona de su Presidente, en el que interesa también la nulidad en relación con el ejercicio del derecho de huelga y nulidad por que debía haberse tramitado un ERE.

9º.- El demandante no ha ostentado la condición de representante de los trabajadores en la empresa.

10º.- Es de aplicación a la actividad de la empresa el Convenio Colectivo para las Empresas Cosecheras y Productoras de Tomate, Lechuga y otros Productos Agrícolas 'y sus trabajadores de la Región de Murcia (BORM 7-9-2013).".

En dicha sentencia aparece la siguiente parte dispositiva: "Que estimo en parte la demanda formulada por D. Arsenio frente a la Empresa LANGMEAD PRODUCCIONES S. L. U.; COMITÉ DE EMPRESA y FEDERACIÓN DE INDUSTRIA Y DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (FITAG-UGT) y FONDO DE GARANTÍA SALARIAL -FOGASA- y del que es también participe el MINISTERIO FISCAL, por DESPIDO, con VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES, y declaro el despido improcedente al declarar que la falta de llamamiento al trabajo del actor ocurrida el 5/11/2013 es constitutiva de despido, y declarar así su improcedencia, condenando a la empresa demandada a que, a su opción expresada en el plazo de 5 días, bien readmita al trabajador, condenándola en tal caso a que pague al mismo los salarios correspondientes a los días en que debería de haber trabajado- desde el 5 de noviembre del 2013 hasta, la fecha de notificación de la presente sentencia, bien dé por extinguida la relación laboral, con efectos del 5/11/2013, condenándola en tal caso al pago de una indemnización de 14.560,64 euros y de no producirse opción expresa procederá ea fisión y a lo que debe estar y por ello pasar la empresa demandada y la responsabilidad exlege el FOGASA y con absolución de los otros codemandados".

SEGUNDO.- La citada sentencia fue recurrida en suplicación por D. Arsenio ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Murcia, la cual dictó sentencia en fecha 24 de octubre de 2016 , en la que consta el siguiente fallo: "Desestimar el recurso de suplicación interpuesto por D. Arsenio , contra la sentencia número 0434/2015 del Juzgado de lo Social número 2 de Cartagena, de fecha 16 de Diciembre , dictada en proceso número 0897/2013, sobre DESPIDO, y entablado por D. Arsenio frente a LANGMEAD PRODUCCIONES S.L.U.; COMITÉ DE EMPRESA DE LANGMEAD PRODUCCIONES S.L.U.; FITAG-UGT; FONDO DE GARANTÍA SALARIAL y siendo parte el MINISTERIO FISCAL; y confirmar como confirmamos el pronunciamiento de instancia. Dese a los depósitos, si los hubiera, el destino legal."

TERCERO.- Por la representación de D. Arsenio se formalizó el presente recurso de casación para la unificación de doctrina ante la misma Sala de suplicación el. Se aporta como sentencia contradictoria con la recurrida la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo en fecha 8 de julio de 2012 (R. 2341/2011).

CUARTO.- Con fecha 9 de enero de 2018 se admitió a trámite el presente recurso, y no habiéndose personado la parte recurrida no obstante haber sido emplazada pasa lo actuado al Ministerio Fiscal a fin de que informe en el plazo de diez días sobre la procedencia o improcedencia del presente recurso.

QUINTO.- Evacuado el traslado de impugnación, por el Ministerio Fiscal se emitió informe en el sentido de considerar que el recurso debe ser estimado. Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 9 de abril de 2019, fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO:

PRIMERO.- 1. La cuestión objeto del presente recurso de casación unificadora consiste en determinar si la extinción del contrato de trabajo fijo discontinuo que vinculaba al actor con la empresa demandada, debe calificarse como despido nulo por no haberse seguido los trámites previstos en el artículo 51 Estatuto de los Trabajadores para los despidos colectivos, cuando su cese, sumado a los de otros trabajadores fijos discontinuos de la misma empresa y acordados en las mismas fechas, supera los umbrales numéricos previstos en aquél precepto. La sentencia del Juzgado de lo Social estimó la demanda y declaró la improcedencia del despido, sin acceder a su nulidad, porque los trámites del despido colectivo del art. 51 del ET no se habían seguido con base a lo convenido en un acuerdo de fin de huelga celebrado con el comité de empresa y UGT en el que se convino no llamar a un numero de fijos-discontinuos (25 a 50), así con el abono de una indemnización de 25 días de salario por año de servicio con lo que se superaban los veinte días de salario por año establecidos para el despido colectivo consensuado. La sentencia de instancia con la declaración de improcedencia reconoció el derecho a una indemnización de 14.560 euros, superior a la acordada.

2. Contra dicha resolución formuló el trabajador el recurso de suplicación, que fue desestimado por la sentencia recurrida ahora en casación unificadora, dictada por la Sala Social del Tribunal Superior de la Región de Murcia de 24 de octubre de 2016 , que reitera la calificación de la extinción del contrato de trabajo como despido improcedente, por no apreciar la concurrencia del vicio de nulidad alegado, la falta de seguimiento de los trámites del despido colectivo previstos en el art. 51 del ET , cuestión nueva, planteada en contra de lo pactado, mediante una ampliación de la demanda.

El único motivo del recurso de casación denuncia infracción de los arts. 224 LRJS , en relación con el art. 207 del mismo cuerpo legal ; art. 51 ET y 124 LRJS y art. 1 de la Directiva 98/59 , invocando como sentencia de contraste la dicta por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 8 de julio de 2012, (rcud. 2341/2011).

SEGUNDO . 1.- La existencia de contradicción doctrinal entre la sentencia recurrida y la citada de contraste ha sido resuelta ya por varias sentencias de esta Sala de 10 de mayo de 2017 (Rcud. números 1246, 1623 y 3853 de 2016), así como por la de 18 de octubre de 2018 (R. 3594/2016), dictadas en supuestos de hecho sustancialmente idénticos al que nos ocupa en los que se alegó la misma sentencia de contraste. A esta solución debe estarse en aras a la seguridad jurídica, máxime cuando en ese sentido ha informado el Ministerio Fiscal y cuando la empresa no ha impugnado esa solución ofreciendo argumentos contrarios a ella. Los argumentos que se dan en ellas para fundar la existencia de

contradicción los damos aquí por reproducidos señalando que, como en las mismas se dice han recaído sentencias contrapuestas en supuestos similares porque "siendo evidente que en el caso de autos subyacen causas organizativas y productivas en la decisión de extinguir un número de contratos fijos discontinuos que superan el umbral numérico del despido colectivo, la sentencia recurrida considera que el acuerdo de fin de huelga permite actuar a la empresa conforme a lo pactado y sin necesidad de acudir al procedimiento del despido colectivo, mientras que la referencial por el contrario no deja otra posibilidad que la de acudir a ese mecanismo de extinción colectiva de contratos de trabajo cuando subyacen causas organizativas y productivas en la decisión de la empresa de extinguir un número de contratos que superan el umbral numérico del despido colectivo."

TERCERO.- 1. La cuestión planteada en el recurso ya ha sido resuelta por esta Sala en las sentencias de 10 de mayo de 2017 y 18 de octubre de 2018 que antes se citaron, cuyos argumentos damos por reproducidos señalando que la decisión de anular el despido se funda, sustancialmente, en que: "El artículo 51.1 ET es claro al establecer que constituye despido colectivo la extinción de los contratos de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción en número superior al establecido en el primer párrafo del mencionado precepto. Por su parte, el artículo 52.c) ET dispone que el contrato podrá extinguirse, mediante despido objetivo "cuando concurra alguna de las causas previstas en el artículo 51.1 ET y la extinción afecte a un número inferior al establecido en el mismo". La conjunción de los artículos 51.1 y 52.c) no deja lugar a la duda: cuando el empresario procede a efectuar despidos en número superior a los umbrales previstos en el artículo 51.1 ET estamos en presencia de un despido colectivo y hay que seguir los trámites y procedimiento que la ley ha previsto para la tramitación de tales extinciones colectivas. Tal entendimiento no plantea problemas, generalmente, salvo cuando las extinciones que efectúa el empresario no responden a las causas antes aludidas. Por ello, añade el reiterado artículo 51.1 ET que para el cómputo del número de extinciones de contratos se tendrán en cuenta asimismo cualesquiera otras producidas en el periodo de referencia por iniciativa del empresario en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el artículo 49.1.c), siempre que su número sea, al menos, de cinco. Con ello lo que pretende sin duda el legislador es evitar que se eludan por el empresario los trámites y garantías previstos en el mencionado precepto, computándose para el propio concepto de despido colectivo todos los efectuados por el empresario por motivos no inherentes a la voluntad del trabajador, con la salvedad de aquéllos que se hubiesen extinguido lícitamente por conclusión del término pactado o por la terminación de la obra o servicio, salvo -en este último caso- de supuestos de contrataciones temporales fraudulentas (SSTS de 3 de julio de 2012, Rcuds. 1744/2011 y 1657/2011 y de 8 de julio de 2012 , Rcu. 2341/2011 , esgrimida en este recurso como contradictoria).".

..."Nuestra jurisprudencia (SSTS de 17 de mayo de 2016, rcud 3037/2014 y de 14 de marzo de 2017, rcud. 2019/2015) es clara al reseñar que en nuestro ordenamiento jurídico, desde siempre, el Estatuto de los Trabajadores ha sancionado con la nulidad los despidos o extinciones del contrato que, vulnerando la letra y el espíritu de la ley, han eludido la tramitación colectiva en los casos exigidos en el artículo 51.1 ET . En efecto, aquellas extinciones contractuales llevadas a cabo por el empresario sin seguir los trámites del artículo 51 ET , cuando éstos resultaban ineludibles por aplicación del referido precepto, deben ser calificados como nulos con las consecuencias inherentes a tal declaración. Esa es la conclusión acorde con la doctrina tradicional de la Sala aplicada, incluso, con la redacción actual de los preceptos citados como evidencia nuestra STS de 18 de noviembre de 2014 (rec. 65/2014) en la que frente a la alegación de que aunque los despidos fueran computables para determinar la necesidad de seguir los trámites del despido colectivo, la consecuencia de la omisión de los mismos no acarrearía la nulidad de los despidos declarados improcedentes porque no sería posible entender la presencia del fraude de ley, nuestra doctrina señaló que tal argumentación no podía prosperar porque la razón de la nulidad acordada por la sentencia recurrida no se encuentra en el fraude de ley sino en el artículo 124.11 de la LRJS . Y es que cuando la ley sanciona con la nulidad las extinciones contractuales computables que, superando los umbrales del artículo 51.1 ET no se tramitaron como despido colectivo, tal nulidad es predicable no sólo cuando las impugnaciones de esas nuevas extinciones se realicen colectiva (artículo 124.11 LRJS) o individualmente en el seno de un despido colectivo incorrecto llevado a cabo por el empresario (artículo 124.13. a. 3º); también es nulo de pleno derecho cuando, omitiéndose los trámites exigibles ex artículo 51.1 ET , la impugnación se lleva a cabo individualmente por el trabajador despedido, al margen de cualquier impugnación colectiva."

"CUARTO.- 1.- La aplicación de la anterior doctrina al supuesto que examinamos debe conducir a la estimación del recurso, puesto que la doctrina correcta se encuentra en la sentencia referencial que entiende acertadamente que en los supuestos de concurrencia de causas que pudieran justificar el despido colectivo, el empresario no puede legítimamente optar por otros cauces de extinción de contratos de trabajo que superen los umbrales del artículo 51.1 ET distintos al procedimiento de despido colectivo que esta norma regula.".

"La sentencia recurrida al no haberlo entendido así se aparta de la buena doctrina que hay que mantener. Así, ante los datos no discutidos de que estamos en presencia de un número de extinciones superior a los umbrales definidos en el anteriormente citado precepto estatutario y que tales extinciones responden a un panorama de concurrencia de causas económicas y productivas, la conclusión no podía ser otra que acudir a la tramitación de un despido colectivo para proceder a las extinciones contractuales que - contrariamente a lo exigido por la ley- se llevaron a cabo por falta de llamamiento y posteriores conciliaciones como despidos improcedentes. El hecho de que tal forma de proceder estuviera amparada por lo pactado en un acuerdo fin de huelga no resulta óbice para la conclusión que aquí se mantiene. La especialidad que a los presentes efectos tiene el acuerdo fin de huelga sería que, conforme a lo dispuesto en el artículo 8.2 in fine del RDL 17/1977, de 4 de marzo sobre relaciones de trabajo, el pacto fin de huelga tendría efectos de convenio colectivo. Pues tal convenio colectivo no podría, como se avanzó, dejar sin efecto y prescindir para el supuesto concreto de la noción de despido colectivo establecida en la ley y, consecuentemente, del procedimiento para llevarlo a cabo que resultan ser cuestiones de derecho necesario indisponibles para la autonomía colectiva.".

2. Al no ofrecerse argumentos que puedan justificar un cambio doctrinal, procede oído el Ministerio Fiscal, la estimación del recurso y la aplicación de la normativa legalmente prevista lo que implica la declaración de nulidad del despido y comporta la condena a la readmisión del actor y al abono de los correspondientes salarios de tramitación.

FALLO:

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido

:

1. Estimar el recurso de casación para unificación de doctrina interpuesto por la representación legal de D. Arsenio .
2. Casar y anular la sentencia dictada el 24 de octubre de 2016 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Murcia en recurso de suplicación nº 408/2016 , que resolvió el formulado contra la sentencia de fecha 16 de diciembre de 2015, dictada por el Juzgado de lo Social nº 2 de Cartagena , en autos nº 897/2013.
3. Resolver el debate de suplicación estimando el de tal clase, interpuesto por el trabajador y declarando la nulidad de su despido revocamos la sentencia de instancia y condenamos a Langmead Producciones SLU a la readmisión del actor y al abono de los salarios de tramitación desde la fecha del despido hasta la de notificación de esta resolución.
4. No efectuar pronunciamiento sobre costas.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.

El presente texto proviene del Centro de Documentación del Poder Judicial. Su contenido se corresponde íntegramente con el del CENDOJ.