



Roj: **STS 4257/2019** - ECLI: **ES:TS:2019:4257**

Id Cendoj: **28079140012019100786**

Órgano: **Tribunal Supremo. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **12/12/2019**

Nº de Recurso: **2397/2017**

Nº de Resolución: **862/2019**

Procedimiento: **Recurso de casación para la unificación de doctrina**

Ponente: **MARIA LOURDES ARASTEY SAHUN**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 2397/2017

Ponente: Excm. Sra. D.^a María Lourdes Arastey Sahún

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

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 862/2019

Excmas. Sras. y Excmo. Sr.

D.^a. María Luisa Segoviano Astaburuaga

D.^a. María Lourdes Arastey Sahún

D. Sebastián Moralo Gallego

D.^a. María Luz García Paredes

D.^a. Concepción Rosario Ureste García

En Madrid, a 12 de diciembre de 2019.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por D.^a. Teodora , representada y asistida por el letrado D. Pedro Catalán Ramos, contra la sentencia dictada el 18 de enero de 2017 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Murcia, en recurso de suplicación nº 649/2016, interpuesto contra la sentencia de fecha 18 de febrero de 2016, dictada por el Juzgado de lo Social nº 2 de los de Cartagena, en autos núm. 895/2013, seguidos a instancia de la ahora recurrente contra la empresa Langmead Producciones SLU, el Comité de empresa, la Federación de Industria y de los Trabajadores de la Unión General de Trabajadores (FITAG-UGT), y el Fondo de Garantía Salarial (FOGASA), y en el que ha sido parte el Ministerio Fiscal.

Ha sido ponente la Excm. Sra. D.^a María Lourdes Arastey Sahún.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 18 de febrero de 2016 el Juzgado de lo Social nº 2 de los 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 Agrícola, antigüedad de 5 de julio de 2006 -912 jornadas reales-, de las cuales, 146 en 2012 y 39 en 2013- y percibiendo un salario de 67,97 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 39 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 Integra Empleo ETT S.L.

4º.- 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. Modesto , con D.N.I número NUM000 , como Secretario General de FITAG-UGT (Murcia), y Pelayo , 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 afectará 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 Langmead 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 traspasa una unidad económica diferenciada dedicada a la producción, almacenaje, comercialización y distribución de espinaca y hojas tipo baby leaf que se traspasa 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, Agroherni, 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 de 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 Agroherni 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, la 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 notable 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: Sixto NUM002 ; Victorino NUM003 ; Carlos José NUM004 ; Pelayo NUM001 ; Gumersindo NUM005 ; Indalecio NUM006 y Iván .

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 2013, reunidos, de una parte, Don Fulgencio Hernández Solano, en representación de la mercantil y de otra parte, D. Gumersindo, D. Pelayo, D. Indalecio, D. Carlos José, D. Sixto y D. Victorino, como miembros del Comité de Empresa, y Don Iván, 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 2013 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 despedidos. Cuarto.- UGT y Pelayo, 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. Teodora 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 partícipe el Ministerio Fiscal por despido, con vulneración de derechos fundamentados, 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 de 5/11/2013, condenándola en tal caso al pago de una indemnización de 7.425,73 euros y de no producirse opción expresa procederá la readmisión y a lo que debe estar y por ello pasar la empresa demandada y en la responsabilidad exlege el FOGASA y con absolución de los otros codemandados."

SEGUNDO.- La citada sentencia fue recurrida en suplicación por D^a. Teodora ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Murcia, la cual dictó sentencia en fecha 18 de enero de 2017, en la que consta el siguiente fallo:

"Desestimar el recurso de suplicación interpuesto por D. Teodora, contra la sentencia número 054/2016 del Juzgado de lo Social número 2 de Cartagena, de fecha 18 de febrero, dictada en proceso número 0895/2013, sobre despido, y entablado por D. Teodora frente a 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. Teodora se formalizó el presente recurso de casación para la unificación de doctrina ante la misma Sala de suplicación.

A los efectos de sostener la concurrencia de la contradicción exigida por el art. 219.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS), el recurrente propone como sentencia de contraste, la dictada por la Sala de lo Social de este Tribunal Supremo de 8 de julio de 2012, (rcud. 2341/2011).

CUARTO.- Por providencia de esta Sala de fecha 8 marzo de 2018 se admitió a trámite el presente recurso y se dio traslado del escrito de interposición y de los autos a la representación procesal de la parte recurrida para que formalizara su impugnación en el plazo de quince días.

No habiéndose personado la parte recurrida, no obstante haber sido emplazada, se pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal que emitió informe en el sentido de considerar el recurso procedente.

QUINTO.- Instruida la Excm. Sra. Magistrada Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 12 de diciembre de 2019, fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1. Se plantea en el recurso de casación para unificación de doctrina la cuestión de si la extinción de la relación fija discontinua del actor, por falta injustificada de llamamiento al comienzo de la nueva campaña agrícola, debe calificarse como despido nulo por no haberse seguido el procedimiento de despido colectivo. Se da la circunstancia de que, en las mismas fechas, la empresa había resuelto un número de contratos de trabajo fijos discontinuos que superaba los umbrales del art. 51.1 del Estatuto de los trabajadores (ET). A ello se añade que la decisión adoptada se amparaba en el pacto de fin de huelga alcanzado con el Comité de Empresa y una Central Sindical.

2. La sentencia recurrida entiende que, aunque la falta de llamamiento afectase a un importante número de trabajadores fijos discontinuos, no puede deducirse que se esté ante un despido colectivo. Razona que el litigio se inició en virtud de demanda individual del trabajador en la que alegaba que su falta de llamamiento



era constitutiva de despido sin que la empresa hubiese invocado ninguna de las causas objetivas del art. 51 (ET) y, además, que la demandada no hubiera podido promover con éxito un despido colectivo al tratarse de trabajadores fijos discontinuos.

Para la Sala de suplicación es relevante que la falta de llamamiento se produjera como consecuencia del acuerdo de fin de huelga firmado el 1 de noviembre de 2013, que venía a satisfacer tanto la petición principal de los convocantes (incrementar el número de días de llamamiento de los fijos discontinuos que habrían de permanecer en la empresa), como la secundaria (alcanzar una indemnización por la extinción de sus contratos de los que no habrían de ser llamados), por lo que a su entender la pretensión de nulidad del despido resulta contraria a las exigencias de la buena fe.

SEGUNDO.- 1. El recurso denuncia infracción de los arts. 51 ET y 124 LRJS, así como del art. 1 de la Directiva 98/59/CE y la doctrina que los interpreta.

2. Invoca, como sentencia de contraste, la STS/4ª de 8 julio de 2012 (rcud. 2341/2011) que estimó el recurso de casación de unificación de doctrina interpuesto por los trabajadores demandantes y declaró la nulidad de sus despidos al no haberse seguido el procedimiento regulado en el art. 51 ET para los despidos colectivos.

3. Al igual que hemos apreciado en pronunciamientos anteriores recaídos en recursos promovidos por trabajadores fijos discontinuos, despedidos por la misma empresa demandada en circunstancias similares a las del actor, en los que se planteaba idéntica cuestión y se hacía valer la misma resolución de contraste (STS/4ª de 10 mayo 2017 -rcuds. 1246/2016, 1247/2016 y 1623/2016- y 28 febrero 2018 -rcud. 999/2016- y 19 junio 2018 - rcud. 2585/2017-, entre las sentencias comparadas concurre el presupuesto de la contradicción en los términos que exige el art. 219.1 LRJS al resultar sustancialmente coincidentes los elementos esenciales a tener en cuenta a tal efecto.

En las sentencias reseñadas pusimos de relieve que en ambos casos en la decisión empresarial subyacen razones organizativas y productivas y la extinción afecta a un elevado número de contratos de trabajo que supera los umbrales del despido colectivo, y mientras que 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, la referencial, por el contrario, no deja otra posibilidad que la de acudir a ese mecanismo de extinción colectiva de contratos de trabajo.

Hemos afirmado también que resulta irrelevante que el mecanismo utilizado en este caso para eludir la vía del despido colectivo haya sido un acuerdo de fin de huelga del que penden diversos despidos.

TERCERO.- 1. El fondo del asunto ha sido, pues, analizado ya por esta Sala en las sentencias citadas en el fundamento precedente, fijando como doctrina ajustada a derecho la contenida en la sentencia de contraste, que entiende 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 previstos en el art. 51.1 ET distintos al procedimiento de despido colectivo que esta norma regula. Por elementales razones de seguridad jurídica e igualdad en la aplicación de la ley, debemos reiterar la doctrina ya sentada.

Las razones que han llevado a la Sala a esa solución (coincidente con la STS/4ª/Pleno de 10 octubre 2017 (rec. 86/2017) aunque en un supuesto distinto al aquí examinado- son, en síntesis, las siguientes:

a).- "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".

b).- "La noción de despido colectivo se diseña normativamente a través de la referencia a dos elementos distintos: por un lado, están los requisitos numérico-temporales...; por otro, se encuentran las exigencias causales, es decir, que el despido esté motivado por la concurrencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de la producción. A tales efectos... constituyen claramente normas absolutamente imperativas o de derecho necesario absoluto, inmodificables por convenio colectivo. El fundamento de tal calificación como estructuras normativas de orden público se presenta evidente puesto que en tal concepto extintivo no sólo intervienen intereses empresariales, sino que se atiende -de manera especial- a intereses públicos evidentes (minorar -en lo posible- la destrucción del tejido productivo), y también los de los trabajadores afectados...".

c).- "Nuestra jurisprudencia... 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".

d).- "... 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 colectivamente (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".

2. Por consiguiente, la sentencia recurrida se aparta de dichos criterios puesto que, ante los datos no discutidos sobre la presencia de un número de extinciones superior a los umbrales definidos legalmente y el hecho de que las 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.

El acuerdo fin de huelga no puede dejar sin efecto y prescindir de la noción de despido colectivo establecida en la ley y, consecuentemente, del procedimiento para llevarlo a cabo, puesto que se trata de cuestiones de derecho necesario indisponibles para la autonomía colectiva.

CUARTO.- 1. La aplicación de la doctrina precedente conduce, tal como propone el Ministerio Fiscal en su informe, a que, con estimación del recurso de casación unificadora interpuesto por el actor, debamos casar y anular la sentencia impugnada y, resolviendo el debate de suplicación, acoger el recurso de tal clase formulado por el trabajador, con la consiguiente revocación de la sentencia de instancia y la estimación íntegra de la demanda, declarando la nulidad del despido y condenando a la empresa a la readmisión del trabajador con abono de los salarios dejados de percibir.

2. En virtud de lo dispuesto en el art. 235.1 LRJS no procede la condena en costas.

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido estimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por D^a. Teodora y, en consecuencia, casamos y anulamos la sentencia dictada el 18 de enero de 2017 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Murcia, en recurso de suplicación nº 649/2016, y, resolviendo el debate suscitado en suplicación, estimamos el recurso de dicha clase interpuesto por el trabajador y revocamos la sentencia de fecha 18 de febrero de 2016, dictada por el Juzgado de lo Social nº 2 de los de Cartagena en autos núm. 895/2013, seguidos a instancias del ahora recurrente contra la empresa Langmead Producciones SLU, el Comité de empresa, la Federación de Industria y de los Trabajadores de la Unión General de Trabajadores (FITAG-UGT), y el Fondo de Garantía Salarial (FOGASA), y en el que ha sido parte el Ministerio Fiscal, estimando íntegramente la demanda, declarando la nulidad del despido y condenando a la empresa a la readmisión del trabajador con abono de los salarios dejados de percibir. Sin costas.

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

Así se acuerda y firma.