



Región de Murcia
Consejería de Presidencia

**DOÑA MARÍA DOLORES PAGÁN ARCE, SECRETARIA DEL
CONSEJO DE GOBIERNO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA
REGIÓN DE MURCIA.**

CERTIFICO: Que según resulta del borrador del acta de la sesión celebrada el día cuatro de noviembre de dos mil quince, a propuesta del Consejero de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo, el Consejo de Gobierno acuerda interponer demanda de oficio ante la Jurisdicción Social por el Director General de Trabajo en el Expediente de Regulación de Empleo nº 20150054, comunicado por la empresa "*Instalaciones Inabensa, S.A.*", por considerar que el conocimiento del fondo de la cuestión está atribuido al referido orden social de la jurisdicción.

Y para que conste y a los procedentes efectos, expido, firmo y sello la presente en Murcia a cuatro de noviembre de dos mil quince.

EXTRACTO DE DOCUMENTOS

ASUNTO: AUTORIZACIÓN POR EL CONSEJO DE GOBIERNO DE FORMULACIÓN DE DEMANDA DE OFICIO ANTE EL ORDEN JURISDICCIONAL SOCIAL EN EL EXPEDIENTE DE REGULACIÓN DE EMPLEO N°20150054 COMUNICADO POR LA EMPRESA INSTALACIONES INABENSA, S.A.

- 1.- Propuesta al Consejo de Gobierno.
- 2.- Informe de la Dirección de los Servicios Jurídicos de 21 de octubre de 2015, informando favorablemente la interposición de la Demanda de Oficio, con la reserva de una posible caducidad de la misma.
- 3.- Informe del Servicio Jurídico de la Consejería de 13 de agosto de 2015, coincidente con la propuesta de la Dirección General de Relaciones Laborales y Economía Social.
- 4.- Informe-propuesta del Servicio de Normas Laborales y Sanciones, visado por el Director General de Relaciones Laborales y Economía Social, de 10 de agosto de 2015 en el que se propone la presentación de Demanda de Oficio por posible fraude de Ley y abuso de derecho en la conclusión del acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores.
- 5.- Informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de 30 de julio de 2015.
- 7.- Escrito de 21 de julio de 2015 en el que la empresa comunica a la autoridad laboral el acta final del período de consultas de fecha 20 de julio de 2015, con acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.
- 8.- Escrito de la empresa INSTALACIONES INABENSA, S.A, de 14 de julio de 2015, comunicando a la autoridad laboral la decisión de iniciar procedimiento de suspensión de los contratos de cinco trabajadores.



AL CONSEJO DE GOBIERNO

Visto el Expediente de Regulación de Empleo nº 20150054, comunicado a la Dirección General de Relaciones Laborales y Economía Social por la empresa "**INSTALACIONES INABENSA, S.A.**", obran en el mismo informes emitidos por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, la Dirección Provincial del Servicio Público de Empleo Estatal, la Dirección General de Relaciones Laborales y Economía Social, el Servicio Jurídico de la Consejería de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo y la Dirección de los Servicios Jurídicos de la Comunidad Autónoma, en los que se constata la posible existencia de fraude de ley y abuso de derecho en la decisión empresarial.

Por otro lado, pese a que en su informe la Dirección de los Servicios Jurídicos menciona la posibilidad de que la acción haya caducado a la vista de los dos pronunciamientos del Tribunal Superior de Justicia de Murcia que allí se citan, no consideramos que se trate de una doctrina consolidada que justifique la modificación del criterio seguido hasta ahora por esta Administración, por lo que entendemos procedente la formulación de la demanda de oficio, aun a riesgo de que se declare caducada.

En su virtud, de conformidad con lo dispuesto por el **artículo 148.b) de la Ley 36/2011, de 10 de octubre**, reguladora de la jurisdicción social, en relación con el **artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores**, y en cumplimiento del **artículo 22.25 de la Ley 6/2004, de 28 de diciembre**, del Estatuto del Presidente y del Consejo de Gobierno de la Región de Murcia, se eleva al Consejo de Gobierno la siguiente propuesta de

ACUERDO

Que se interponga demanda de oficio ante la Jurisdicción Social por el Director General de Trabajo en el Expediente de Regulación de Empleo nº 20150054, comunicado por la empresa "**INSTALACIONES INABENSA, S.A.**", por considerar que el conocimiento del fondo de la cuestión está atribuido al referido orden social de la jurisdicción.

En Murcia a , 28 de octubre de 2015

**EL CONSEJERO DE DESARROLLO ECONÓMICO,
TURISMO Y EMPLEO**



Región de Murcia
Consejería de Presidencia

Dirección de los Servicios Jurídicos

Región de Murcia Consejería de Presidencia Dirección de los Servicios Jurídicos	
N.º 108248/2015	SALIDA
Fecha 22/10/2015	

Avda. de la Libertad, 6, Bl. 3, entlo. B
30071 MURCIA

7, 27/10/2015

Inf. nº 78/15

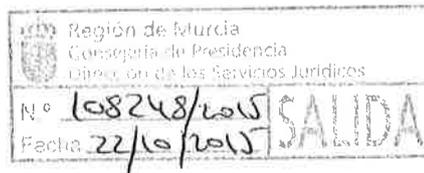
Le acompaño el informe que tenía interesado de esta Dirección de los Servicios Jurídicos, relativo a “LA PROCEDENCIA O NO DE INTERPONER DEMANDA DE OFICIO EN EL EXPEDIENTE DE REGULACIÓN DE EMPLEO Nº 20150054, SOLICITADO POR LA MERCANTIL “INSTALACIONES INABENSA, S.A.”..”

Murcia, 21 de octubre de 2015

EL DIRECTOR DE LOS SERVICIOS JURÍDICOS

Fdo.: Francisco Ferrer Meroño

ILMO. SR. SECRETARIO GENERAL DE LA CONSEJERÍA DE
DESARROLLO ECONÓMICO, TURISMO Y EMPLEO



Informe nº 78/2015

ASUNTO: SOBRE LA PROCEDENCIA O NO DE INTERPONER DEMANDA DE OFICIO EN EL EXPEDIENTE DE REGULACIÓN DE EMPLEO Nº 20150054, SOLICITADO POR LA MERCANTIL “INSTALACIONES INABENSA, S.A.”.

ÓRGANO CONSULTANTE: CONSEJERÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO, TURISMO Y EMPLEO.

VISTOS los antecedentes contenidos en el expediente administrativo, y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo art. 7.1.d) de la Ley 4/2004, de 22 de octubre, con carácter preceptivo se emite el siguiente

INFORME

ANTECEDENTES DE HECHO

ÚNICO.- Se remite por el Consejero de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo, para su informe por esta Dirección de los Servicios Jurídicos, copia del expediente referido.

Con fecha 10 de agosto de 2015 el Director General de Relaciones Laborales y Economía Social formula propuesta para que *“por parte del titular de la Consejería de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo, se solicite al Consejo de Gobierno autorización para interponer la correspondiente demanda de oficio ante la Jurisdicción Social”*, por considerar que se trata *“de cuestiones cuyo fondo está atribuido al Orden Social de la Jurisdicción, según el artículo 9.5 de la Ley Orgánica del Poder Judicial...”*.



Igualmente, el informe de 14 de agosto de 2015, del Servicio Jurídico de la Secretaría General de la Consejería considera que “...*concurrén en este caso las circunstancias contempladas por el artículo 47.1 del Estatuto de Trabajadores...*”, por lo que “...*, salvo distinto criterio de la Dirección de los Servicios Jurídicos de la Comunidad Autónoma, se inicie procedimiento de oficio ante el Orden Jurisdiccional Social...*”

De conformidad con el Art. 22.25 de la Ley 6/2004, de 28 de diciembre, del Estatuto del Presidente y del Consejo de Gobierno de la Región de Murcia, corresponde al Consejo de Gobierno “*Acordar el ejercicio de acciones judiciales, o la interposición de recursos y demandas en relación con los intereses, bienes y derechos de la Administración pública regional, ...*”

El artículo 21 del Decreto 77/2007, de 18 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley 4/2004, de 22 de octubre, de Asistencia Jurídica de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, dispone que: “*1. La consulta se acompañará de:*

- a) Los antecedentes de todo orden que puedan influir en el dictamen.*
- b) Copia compulsada del expediente administrativo completo, debidamente foliado, con índice inicial de los documentos que contiene.*

2. Se entenderá que el expediente administrativo está completo cuando consten:

1º Copia autorizada del texto definitivo de la propuesta del acto, o proyecto de disposición de carácter general, que constituya su objeto.

2º Informe jurídico a que se refiere el artículo 17 de este Reglamento.

3º El cumplimiento de los trámites preceptivos exigibles al procedimiento objeto de la consulta...”

Por su parte, el artículo 16 de la Ley 7/2004, de 28 de diciembre, de Organización y Régimen Jurídico de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, establece, entre las funciones atribuidas a los



Consejeros en cuanto titulares de sus respectivas Consejerías *“La elevación al Consejo de Gobierno de los anteproyectos de ley o proyectos de decreto, así como de las propuestas de acuerdos que afecten a su departamento.”*

En el presente caso no ha sido remitida, junto con el expediente, la propuesta de acuerdo firmada por el Consejero de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo.

No obstante lo anterior, y para evitar dilaciones innecesarias, se emite el presente informe, a resultas de que la respectiva propuesta de acuerdo vaya en el mismo sentido de los informes y propuestas precedentes en este asunto.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

I

El Acuerdo alcanzado entre empresa y trabajadores, cuya impugnación se pretende, implica la suspensión de los contratos de trabajo de 5 trabajadores, de los 11 trabajadores que desarrollan su actividad laboral en el centro de trabajo ubicado en la provincia de Murcia, durante 1 año.

Procede, por tanto, comprobar si en el expediente remitido se encuentra acreditada *“la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho”* en la conclusión del citado Acuerdo pues, sólo en ese caso, dicho Acuerdo *“podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente”*, teniendo en cuenta que la carga de la prueba de la existencia de tales vicios en la conclusión del Acuerdo corresponde a quien la alega, o sea, a la Administración que interpone la demanda.

En relación con lo anterior, debe tenerse en cuenta que el artículo 47.1 del ET establece que se recabará *“informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y*



Seguridad Social... El informe deberá ser evacuado en el improrrogable plazo de 15 días desde la notificación a la autoridad laboral de la finalización del período de consultas y quedará incorporado al procedimiento. "

Dicho Informe -preceptivo pero no vinculante para la Administración- es exigible haya acuerdo o no entre empresa y trabajadores, por lo que será un instrumento que podrá servir de base para la impugnación prevista por los trabajadores que consideren injustificada la medida, cuando no haya acuerdo, o para la acreditación, en su caso, de la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho cuando se haya concluido con acuerdo, como es el caso. En ambos casos, el Informe del Inspector actuante puede revestir gran importancia dado el ámbito legal de actuaciones de comprobación que tiene atribuido dicho Cuerpo, pero teniendo presente que, en caso de que exista acuerdo, de la actividad comprobatoria realizada y de las conclusiones de la misma solo habrán de tenerse en cuenta aquellas encaminadas a la acreditación de la existencia de los requisitos exigidos para la impugnación del Acuerdo por la Administración, careciendo de relevancia las demás actuaciones o consideraciones.

II

Dicho lo cual, tenemos que acudir a lo expuesto en el Informe del Inspector actuante, tal como hace constar el Informe-Propuesta de la Dirección General de Relaciones Laborales y Economía Social, en relación a las causas que justificarían la impugnación de dicho Acuerdo, considerando que podría existir fraude de Ley y abuso de derecho en la consecución del Acuerdo por las siguientes razones:

"La empresa no ha informado, ni entregado a los representantes legales de los trabajadores, documentación alguna que acreditara la tramitación simultánea de expedientes de regulación de empleo en los centros de trabajo de la misma, ubicados en la provincia de Alicante y Valencia. Por ello, se entiende



que la parte social podría no haber contado con información objetiva alguna que le permitiera conocer la situación real de la empresa, incluyendo no sólo a su centro de trabajo, sino también a los ubicados en la Comunidad Valenciana.

De este modo, no informando en tal sentido a la representación de los trabajadores (ni a la autoridad laboral), la empresa elude el cumplimiento de lo previsto en el citado artículo 25 del Real Decreto 1483/2012, al no haber dirigido su comunicación de suspensión de 5 contratos de trabajo al órgano competente para su conocimiento.

Los representantes de los trabajadores prestan su consentimiento a una medida propuesta por la mercantil (suspensión de contratos), sin haber tenido conocimiento ni de las circunstancias globales reales en la que se encontraba la misma en el momento de prestar su consentimiento, ni tampoco de la posibilidad de aplicar medidas alternativas a dichas suspensiones.

Visto lo cual, hay indicios que pueden llevar a afirmar que la voluntad de la representación de los trabajadores podría estar viciada, y, en consecuencia al acuerdo cuya impugnación se propone podría haberse formalizado sobre la base de una documentación incompleta [...] Lo anterior implicaría, por un lado, un desconocimiento pleno por parte de los representantes de los trabajadores de una información veraz sobre la que formar su voluntad, y por otro lado, una actitud fraudulenta por parte de la empresa, de pretender aplicar la medida de suspensión de 5 contratos de trabajo obviando el procedimiento legalmente previsto para ello."

III

A la vista de los informes emitidos por la Inspección de Trabajo, la Dirección General de Relaciones Laborales y Economía Social y el Servicio Jurídico de la Secretaría General de la Consejería, debemos concluir en la posible existencia de fraude de ley en el desarrollo del período de consultas, coincidiendo en este punto con lo expuesto en aquéllos.



No cabe duda de que las circunstancias a las que alude el fundamento anterior son claramente indiciarias de que ha existido fraude en la conclusión del acuerdo entre empresa y los representantes de los trabajadores.

Así, pues, entendemos que se cumplen en este caso los requisitos que, en lo que respecta a la apreciación de fraude de ley con carácter general, deben concurrir de acuerdo con consolidada doctrina del Tribunal Supremo, que recuerda como *"el fraude de ley requiere la constatación de dos extremos: la realización de una conducta que suponga la violación de una Ley, en la medida que contravenga su finalidad práctica, y que la Ley de cobertura en la que se ampara esa conducta no proteja el fin perseguido por el autor; precisándose en la última citada sentencia que en la propia naturaleza de fraude de Ley está la creación de una apariencia de realidad con el propósito torticero de obtener de ella unas consecuencias que la auténtica realidad, no aparente, sino deliberadamente encubierta, no permitiría* (SSTS de 20 de octubre de 1986, 13 de octubre de 1988, 22 de diciembre de 1989 y 5 de diciembre de 1991, y más recientemente, de 18 de marzo de 2008 y 29 de diciembre de 2011, entre otras). Esta doctrina ha sido objeto de traslación específica a procedimientos de regulación de empleo con alusión al concepto de fraude de ley del artículo 6.4 del Código Civil, es decir a actos realizados al amparo del texto de una norma que persiguen un resultado prohibido por el ordenamiento jurídico. Así, la Sentencia del TSJ de Castilla-León (sede Burgos), Sala de lo Social, de 30 de octubre de 2000, dice que *"los motivos que han podido llevar a los trabajadores a firmar un acuerdo con la empresa para la extinción de sus contratos de trabajo de carácter indefinido, ante la manifiesta realidad de que no concurría ninguna de las causas previstas en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, es una cuestión en la que esta Sala no puede entrar por carecer de datos para ello y ser además irrelevante en orden a la resolución del litigio. Lo cierto, es que, prestando su conformidad al expediente de regulación de empleo presentado por la empresa se consigue un resultado contrario al querido por el ordenamiento jurídico, a saber, que la autoridad laboral autorice la*

EXTRACTO DE DOCUMENTOS

ASUNTO: AUTORIZACIÓN POR EL CONSEJO DE GOBIERNO DE FORMULACIÓN DE DEMANDA DE OFICIO ANTE EL ORDEN JURISDICCIONAL SOCIAL EN EL EXPEDIENTE DE REGULACIÓN DE EMPLEO N°20150054 COMUNICADO POR LA EMPRESA INSTALACIONES INABENSA, S.A.

- 1.- Propuesta al Consejo de Gobierno.
- 2.- Informe de la Dirección de los Servicios Jurídicos de 21 de octubre de 2015, informando favorablemente la interposición de la Demanda de Oficio, con la reserva de una posible caducidad de la misma.
- 3.- Informe del Servicio Jurídico de la Consejería de 13 de agosto de 2015, coincidente con la propuesta de la Dirección General de Relaciones Laborales y Economía Social.
- 4.- Informe-propuesta del Servicio de Normas Laborales y Sanciones, visado por el Director General de Relaciones Laborales y Economía Social, de 10 de agosto de 2015 en el que se propone la presentación de Demanda de Oficio por posible fraude de Ley y abuso de derecho en la conclusión del acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores.
- 5.- Informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de 30 de julio de 2015.
- 7.- Escrito de 21 de julio de 2015 en el que la empresa comunica a la autoridad laboral el acta final del período de consultas de fecha 20 de julio de 2015, con acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.
- 8.- Escrito de la empresa INSTALACIONES INABENSA, S.A, de 14 de julio de 2015, comunicando a la autoridad laboral la decisión de iniciar procedimiento de suspensión de los contratos de cinco trabajadores.



extinción de las relaciones laborales en un supuesto en el que no concurren las causas establecidas en el apartado 1 de dicho artículo para dicha autorización."

IV

El art. 148.b) de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social, dispone que:
"El proceso podrá iniciarse de oficio como consecuencia:

(...)

b) De los acuerdos de la autoridad laboral competente, cuando ésta apreciara fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en la conclusión de los acuerdos de suspensión, reducción de la jornada o extinción a que se refieren el artículo 47 y el apartado 6 del artículo 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los remitiera a la autoridad judicial a efectos de su posible declaración de nulidad. Del mismo modo actuará la autoridad laboral cuando la entidad gestora de la prestación por desempleo hubiese informado que la decisión extintiva de la empresa pudiera tener por objeto la obtención indebida de las prestaciones por parte de los trabajadores afectados, por inexistencia de la causa motivadora de la situación legal de desempleo."

V

En cuanto al plazo para ejercer la acción, no podemos obviar que ya existen dos pronunciamientos de la Sala de lo Social de nuestro Tribunal Superior de Justicia sobre el particular, recaídos en los procedimientos de oficio nº 1 y 2 del 2015, y en los que la Sala fija el plazo para ejercer la acción por la autoridad laboral en 20 días, por similitud con el plazo establecido en el art. 138 de la LRJS para que los trabajadores o sus representantes puedan impugnar la decisión empresarial. Plazo que es de caducidad.

Dichas sentencias no son firmes, al haberse anunciado recurso de casación frente a las mismas.



Ahora bien, mientras que en la sentencia nº 655/2015 (PO 1//2015), el *dies a quo* se sitúa en la fecha de recepción del informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, la sentencia nº 656/2015 (PO 2/2015) fija dicho día en la notificación a la Autoridad Laboral de la decisión empresarial de suspender las relaciones laborales.

En cualquier caso, aplicando cualquiera de los criterios para determinar el *dies a quo*, teniendo en cuenta que la comunicación del empresario de haber finalizado el periodo de consulta con acuerdo tiene entrada registrada con fecha 21/07/2015 y que el informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social tiene entrada registrada de 04/08/2015, la acción, a la fecha de entrada del expediente en esta Dirección de los Servicios Jurídicos (23/09/2015) habría caducado.

CONCLUSIÓN

De acuerdo con lo expuesto, se informa favorablemente la procedencia de interponer demanda de oficio en el presente asunto, con la salvedad hecha respecto del plazo de caducidad de la acción.

Murcia, a 21 de octubre de 2015

Vº Bº

Consejería de Presidencia
El Director,

/ / Letrada. / /



INFORME JURÍDICO

SOLICITANTE: Dirección General de Relaciones Laborales y Economía Social

REF.: IN 21/2015

ASUNTO: *INTERPOSICIÓN DE DEMANDA DE OFICIO ANTE EL ORDEN JURISDICCIONAL SOCIAL EN EL EXPEDIENTE DE REGULACIÓN DE EMPLEO Nº 20150054, COMUNICADO POR LA EMPRESA "INSTALACIONES INABENSA, S.A.", POR POSIBLE FRAUDE EN LA CONCLUSIÓN DEL ACUERDO SUSCRITO ENTRE EMPRESA Y REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES.*

En relación con el asunto de referencia, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 10.1.e) del Decreto nº 21/2008, de 29 de febrero, por el que se establece la estructura orgánica de la Secretaría General de la Consejería de Empleo y Formación, en relación con la disposición transitoria primera del Decreto 112/2015, de 10 de julio, por el que se establecen los órganos directivos de la Consejería de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo, este Servicio Jurídico emite, con carácter preceptivo, el siguiente informe.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.- Mediante escrito de 10 de agosto de 2015, la Dirección General de Relaciones Laborales y Economía Social remite a la Secretaría General de la Consejería el expediente de referencia sobre demanda de oficio, a los efectos de que se emita informe del Servicio Jurídico, al amparo de lo dispuesto en el Decreto de estructura orgánica antes citado.

Segundo.- El 14 de julio de 2015, la empresa INSTALACIONES INABENSA, S.A., comunica a la autoridad laboral el inicio del procedimiento previsto en el artículo 47.1 del Estatuto de los Trabajadores para suspender por un año la jornada de 5 de los 11 trabajadores que desarrollan su actividad laboral en el centro de trabajo ubicado en la provincia de Murcia. Dicha comunicación tiene su fundamento en causas productivas y organizativas.



Tercero.- De la documentación aportada al expediente se desprende que la mercantil referida cuenta con tres Delegaciones Territoriales, disponiendo de centros de trabajo ubicados en Vigo, Bilbao y en las provincias de Madrid, Sevilla, Las Palmas, Tenerife, Barcelona, Zaragoza, Valencia, Alicante y Murcia.

Cuarto.- De conformidad con lo previsto en el artículo 19.4 del Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, aprobado por el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, la Dirección General de Relaciones Laborales y Economía Social remite el 20 de julio de 2015 a la empresa interesada escrito de advertencia/recomendación donde se hacen constar determinadas deficiencias observadas en el expediente.

Quinto.- El 21 de julio de 2015, la empresa aporta acta final del período de consultas de 20 de julio de 2015, donde consta el acuerdo alcanzado por la empresa y los representantes de los trabajadores. La suspensión de contratos que allí se contempla se pretende aplicar desde el 1 de agosto de 2015 hasta el 31 de julio de 2016.

Sexto.- El 23 de julio de 2015, la citada Dirección General solicita el preceptivo informe a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que lo emite el 3 de agosto de 2015. En dicho informe se concluye manifestando *que "se aprecia fraude procedimental en la tramitación del expediente, al coexistir la tramitación de otro ERE que afecta a centros de trabajo en las provincias de Alicante y Valencia."*

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.- El artículo 22.25 de la Ley 6/2004, de 28 de diciembre, del Estatuto del Presidente y del Consejo de Gobierno de la Región de Murcia, corresponde al Consejo de Gobierno *"acordar el ejercicio de acciones judiciales."* Por otro lado, de acuerdo con el artículo 10.1, e) del Decreto nº 21/2008, de 29 de febrero, por el que se establece la estructura orgánica de la Secretaría General de la Consejería de Empleo y Formación, en relación con la disposición transitoria primera del Decreto 112/2015, de 10 de julio, al Servicio Jurídico le corresponde el informe de todas las actuaciones que hayan de elevarse para su aprobación al Consejo de Gobierno, así como de aquellas que



deban remitirse a la Dirección de los Servicios Jurídicos y, en su caso, al Consejo Jurídico de la Región de Murcia.

Segundo.- En el informe emitido por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social el 3 de agosto de 2015, se hace constar, entre otras cosas, lo siguiente:

*“... La empresa presenta una memoria de elaboración unilateral como elemento acreditativo de la situación existente. Se aporta igualmente un documento denominado Informe del Sector 2012 (y estimaciones 2013) elaborado por la Asociación de Empresas de Montajes, mantenimientos y Servicios Industriales; este documento no hace referencia a las circunstancias concurrentes en el momento actual, ya que se refiere al año 2012 (tres años de desfase), y por otro lado, la concurrencia de las causas (TOP o económicas) resulta de apreciación en una empresa concreta y no en un sector globalmente considerado. **Según manifiesta la representación de los trabajadores en la fecha de la comparecencia a la que se hará referencia a continuación, no han recibido copia de este documento en la tramitación del expediente. Adicionalmente, no se incluye en la documentación presentada datos fiscales que permitan ver el resultado negativo en facturación como consecuencia de estas causas alegadas.**”* A esto se añaden las siguientes precisiones en relación con la competencia: *“Según consulta efectuada en las bases de datos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, se comprueba como existen antecedentes en materia de tramitación de expedientes por la empresa en otros centros de trabajo de manera simultánea [...] Se ha comprobado que **se ha tramitado de manera simultánea al presente ER'E un expediente que afecta a las provincias de Alicante y Valencia, en el mes de julio [...]** Por lo tanto, se advierte una irregularidad en la competencia en la tramitación del expediente. Al respecto, se debe destacar cómo **la no tramitación conjunta de los dos expedientes dificulta el adecuado conocimiento por los trabajadores de la global situación de la empresa y la posibilidad de aplicar medidas alternativas a las suspensiones, al centrarse únicamente en las condiciones existentes en cada centro de trabajo. Igualmente, se desconoce por los delegados de personal de Murcia las condiciones de los acuerdos alcanzados en la Comunidad Valenciana, con los efectos en la formación de la voluntad negociada que pudiera haber tenido este extremo.**”* Y concluye el informe en el sentido de que *“**se aprecia fraude procedimental en la tramitación del expediente, al coexistir la tramitación de***



otro ERTE que afecta a centros de trabajo en la provincia de Alicante y Valencia.”

Tercero.- Por otra parte, el 10 de agosto de 2015, el Servicio de Normas Laborales y Sanciones, con el visto bueno del Director General de Relaciones Laborales y Economía Social, emite informe-propuesta en el que, partiendo del informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a que acabamos de referirnos, se considera que estamos ante un fraude de ley y abuso de derecho en la negociación existente durante el período de consultas, y en la posterior consecución del acuerdo suscrito entre empresa y representantes de los trabajadores, por las razones que pasamos a transcribir:

*“La empresa no ha informado, ni entregado a los representantes legales de los trabajadores, documentación alguna que acreditara la tramitación simultánea de expedientes de regulación de empleo en los centros de trabajo de la misma, ubicados en la provincia de Alicante y Valencia. Por ello, se entiende que **la parte social podría no haber contado con información objetiva alguna que le permitiera conocer la situación real de la empresa, incluyendo no sólo a su centro de trabajo, sino también a los ubicados en la Comunidad Valenciana.***

*De este modo, no informando en tal sentido a la representación de los trabajadores (ni a la autoridad laboral), **la empresa elude el cumplimiento de lo previsto en el citado artículo 25 del Real Decreto 1483/2012, al no haber dirigido su comunicación de suspensión de 5 contratos de trabajo al órgano competente para su conocimiento.***

Los representantes de los trabajadores prestan su consentimiento a una medida propuesta por la mercantil (suspensión de contratos), sin haber tenido conocimiento ni de las circunstancias globales reales en la que se encontraba la misma en el momento de prestar su consentimiento, ni tampoco de la posibilidad de aplicar medidas alternativas a dichas suspensiones.

*Visto lo cual, **hay indicios que pueden llevar a afirmar que la voluntad de la representación de los trabajadores podría estar viciada, y, en consecuencia al acuerdo cuya impugnación se propone podría haberse formalizado sobre la base de una documentación incompleta [....] Lo anterior implicaría, por un lado, un desconocimiento pleno por parte de los representantes de los trabajadores de una información veraz sobre la que***



formar su voluntad, y por otro lado, una actitud fraudulenta por parte de la empresa, de pretender aplicar la medida de suspensión de 5 contratos de trabajo obviando el procedimiento legalmente previsto para ello."

A la vista de los informes parcialmente transcritos (de la Inspección de Trabajo y de la Dirección General de Relaciones Laborales y Economía Social), debemos concluir en la posible existencia de fraude de ley en el desarrollo del período de consultas, coincidiendo en este punto con lo expuesto en aquéllos.

Cuarto.- No cabe duda de que las circunstancias a las que alude el fundamento anterior son claramente indiciarias de que ha existido fraude en la conclusión del acuerdo entre empresa y los representantes de los trabajadores. Al respecto, no puede ignorarse la importancia que la jurisprudencia viene dando a la información que debe facilitar la empresa a la representación social para poder tener un conocimiento cabal de la situación de la empresa que permita llegar, en su caso, a un acuerdo fundado (**Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, de 6 de octubre de 2011**).

Así, pues, tomando en consideración todo lo anterior, entendemos que se cumplen estrictamente en este caso los requisitos que, en lo que respecta a la apreciación de fraude de ley con carácter general, deben concurrir de acuerdo con consolidada doctrina del Tribunal Supremo, que recuerda cómo *"el fraude de ley requiere la constatación de dos extremos: la realización de una conducta que suponga la violación de una Ley, en la medida que contravenga su finalidad práctica, y que la Ley de cobertura en la que se ampara esa conducta no proteja el fin perseguido por el autor; precisándose en la última citada sentencia que en la propia naturaleza de fraude de Ley está la creación de una apariencia de realidad con el propósito torticero de obtener de ella unas consecuencias que la auténtica realidad, no aparente, sino deliberadamente encubierta, no permitiría* (**SSTS de 20 de octubre de 1986, 13 de octubre de 1988, 22 de diciembre de 1989 y 5 de diciembre de 1991**, y más recientemente, **de 18 de marzo de 2008 y 29 de diciembre de 2011**, entre otras). Esta doctrina ha sido objeto de traslación específica a procedimientos de regulación de empleo con alusión al concepto de fraude de ley del **artículo 6.4 del Código Civil**, es decir a actos realizados al amparo del texto de una norma que persiguen un resultado prohibido por el ordenamiento jurídico. Así, la **Sentencia del TSJ de Castilla-León (sede Burgos), Sala de lo Social, de 30 de octubre de 2000**, dice que *"los motivos que han podido llevar a los trabajadores a firmar un acuerdo con la empresa para la extinción de sus*



contratos de trabajo de carácter indefinido, ante la manifiesta realidad de que no concurría ninguna de las causas previstas en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, es una cuestión en la que esta Sala no puede entrar por carecer de datos para ello y ser además irrelevante en orden a la resolución del litigio. Lo cierto, es que, prestando su conformidad al expediente de regulación de empleo presentado por la empresa se consigue un resultado contrario al querido por el ordenamiento jurídico, a saber, que la autoridad laboral autorice la extinción de las relaciones laborales en un supuesto en el que no concurren las causas establecidas en el apartado 1 de dicho artículo para dicha autorización.

Nos remitimos, por lo demás, a la jurisprudencia citada en el informe-propuesta de la Dirección General de Relaciones Laborales y Economía Social en relación con la invalidez de un período de consultas como mera formalidad y no como un verdadero proceso de negociación (**Sentencias del TSJ de Madrid de 30/05/2012, del TSJ de Cataluña de 13/06/2012 y del TSJ del País Vasco de 11/02/2012**).

Conforme a los citados pronunciamientos judiciales, y a la vista de cuanto ha quedado probado en este procedimiento, es fácil concluir que nuestro caso constituye un claro ejemplo de fraude.

Quinto.- Si bien la normativa vigente en la fecha de la solicitud del ERE que nos ocupa ha eliminado la autorización previa de éste por la Administración, esto no implica una total desregulación de la materia, sino que se encomienda a la autoridad laboral un papel de vigilancia y control del cumplimiento de las debidas garantías para evitar eludir la norma. Así, el **artículo 47.1 del Estatuto de los Trabajadores**, en redacción dada por la **Ley 1/2014, de 28 de febrero**, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social, establece que “cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo primero y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.”

Conclusión.- En definitiva, a la vista de los informes de la Inspección de Trabajo de 3 de agosto de 2015 y de la Dirección General de Relaciones Laborales y Economía Social de 10 de agosto de 2015, y demás documentación obrante al expediente, puede afirmarse que concurren en este caso las circunstancias contempladas por el **artículo 47.1 del Estatuto de los**



Trabajadores. Entendemos, por tanto, perfectamente ajustado a derecho que, salvo distinto criterio de la Dirección de los Servicios Jurídicos de la Comunidad Autónoma, se inicie procedimiento de oficio ante el Orden Jurisdiccional Social, de conformidad con los **artículos 148.b), 149 y 150 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social**, por posible concurrencia de fraude y abuso de derecho en la conclusión del acuerdo suscrito entre empresa y la representación de los trabajadores en el procedimiento del ERE a que nos hemos venido refiriendo.

Procede, pues, solicitar informe de la Dirección de los Servicios Jurídicos y, en su caso, efectuar propuesta al Consejo de Gobierno de autorización para la presentación de la correspondiente demanda de oficio, conforme a lo dispuesto por el artículo 22.25 de la Ley 6/2004, de 28 de diciembre.

Es cuanto me cumple informar, salvo mejor criterio, en Murcia, a 13 de agosto de 2015.

LA JEFA DEL Sº JURÍDICO

EL ASESOR JURÍDICO

Ana



Referencia: Sección de Registros y Estadísticas
Expedientes de Regulación de empleo
Expediente nº: 20150054
EMPRESA: INSTALACIONES INABENSA, S.A.
CIF/NIF: A41694266
ASUNTO: INFORME-PROPUESTA DEMANDA DE OFICIO

INFORME - PROPUESTA

I.- HECHOS:

1. En fecha 14/07/2015, la empresa de referencia, comunica a la que fuera Dirección General de Trabajo (actualmente Dirección General de Relaciones Laborales y Economía Social), el inicio del procedimiento previsto en el artículo 47.1 del Real Decreto Legislativo 1/1995, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, para suspender los contratos de trabajo de 5, de los 11 trabajadores que desarrollan su actividad laboral en el centro de trabajo ubicado en la provincia de Murcia, durante 1 año. Dicha comunicación tiene su fundamento en causas productivas y organizativas. De la documentación aportada, se deduce que la mercantil de referencia cuenta con 3 Delegaciones Territoriales, disponiendo de centros de trabajos ubicados en distintas provincias: Madrid, Vigo, Sevilla, Las Palmas, Tenerife, Barcelona, Zaragoza, Bilbao, Valencia, Alicante y Murcia.
2. Con fecha 20/07/2015, y de conformidad con lo previsto en el artículo 19.4 del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, se remite a la empresa escrito de advertencia/recomendación donde se hacen constar las deficiencias apreciadas en el presente expediente por la Autoridad Laboral.
3. Con fecha 21/07/2015, la empresa aporta acta final del periodo de consultas de fecha 20/07/2015, donde consta el acuerdo alcanzado por la empresa y los representantes de los trabajadores. Según consta en dicha acta, la intención de la empresa es aplicar dicha suspensión de contratos, desde el 01/08/2015 hasta el 31/07/2016.
4. En fecha 23/07/2015 se solicita de Inspección de Trabajo y Seguridad Social el preceptivo informe. En él se hacen constar los siguientes extremos, en relación a la competencia:
 - a) *Según consulta efectuada en la base de datos de la Inspección de Trabajo*



y Seguridad Social, se comprueba como existen antecedentes, en materia de tramitación de expedientes por la empresa en otros centros de trabajo, de manea simultánea. Así, en el informe emitido por la Inspección provincial de Valencia se señala: La Autoridad Laboral remitió a esta Inspección de Trabajo, un primer escrito de 07/07/2015, (y registro de entrada en esta Inspección de 15/07/2015), en el que se recababa el informe preceptivo relativo a los extremos de la comunicación, documentos acompañados y desarrollo del periodo de consultas, aportándose la documentación que hasta la fecha había presentado la empresa a la Autoridad Laboral, sin que constase aún la finalización del periodo de consultas y acta final del mismo. En fecha de 10/07/2015 (y registro de entrada de 15/07/2015) la Autoridad Laboral remite a esta Inspección escrito al que se adjunta la comunicación efectuada por la empresa en fecha 09/07/2015, sobre finalización del periodo de consultas, acompañado de las distintas actas en que se ha documentado, incluida el acta final de acuerdo de 07/07/2015 (...). Hay que hacer constar que la empresa cuenta con 23 centros de trabajo en distintas provincias, sin embargo el expediente de regulación de empleo afecta solo a trabajadores de Valencia y Alicante, realizándose la negociación a nivel global y no por cada uno de los dos centros.

- b) Por tanto se ha comprobado que se ha tramitado de manera simultánea al presente expediente, un expediente que afecta a las provincias de Alicante y Valencia, en el mes de julio.*
- c) El artículo 25.2 apartado a) punto 1º, del Real Decreto 1483/2012, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, establece que en el ámbito de la Administración General del Estado, tendrá la consideración de autoridad laboral competente, la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, cuando los trabajadores afectados desarrollen su actividad o se encuentren adscritos a centros de trabajo ubicados en el territorio de dos o más Comunidades Autónomas (...).*
- d) En su caso, se podría aplicar lo previsto en el apartado 3 de dicho artículo. Según el mismo, cuando el procedimiento afecte a trabajadores que*



desarrollen su actividad o se encuentren adscritos a centros de trabajo situados en el territorio de dos o más Comunidades Autónomas, pero el 85 por ciento, como mínimo, de plantilla de la empresa radique en el ámbito territorial de una Comunidad Autónoma y existan trabajadores afectados en la misma, corresponderá a la autoridad laboral competente de esa Comunidad Autónoma realizar la totalidad de las actuaciones de intervención en el procedimiento. En todo caso, deberá notificar a la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social la finalización del periodo de consultas, trasladándole la copia del acuerdo alcanzado en el mismo, o en caso de concluir éste sin acuerdo, la decisión empresarial de despido colectivo.

- e) *Por lo tanto se advierte una irregularidad en la competencia en la tramitación del expediente. Al respecto se debe destacar como la no tramitación conjunta de los dos expedientes, dificulta el adecuado conocimiento por los trabajadores de la global situación de la empresa, y la posibilidad de aplicar medidas alternativas a las suspensiones, al centrarse únicamente en las condiciones existentes en cada centro de trabajo. Igualmente se desconoce por los delegados de personal de Murcia, las condiciones de los acuerdos alcanzados en la Comunidad Valenciana, con los efectos en la formación de la voluntad negociada que pudiera haber tenido este extremo.*
- f) *En fecha 29/07/2015 comparecen en las dependencias de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, los delegados de personal, [REDACTED] ([REDACTED]) [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] Exponen la tramitación del periodo de consultas y el acuerdo alcanzado, manifestando la ausencia de discrepancias sobre el mismo. Manifiestan que conocen la situación de descenso de actividad en la empresa, señalando que el expediente se ha tramitado de manera separada de los de los centros de Valencia y Alicante.*
- g) *Se aprecia **fraude procedimental en la tramitación del expediente**, al coexistir la tramitación de otro ERE que afecta a centros de trabajo en la provincia de Alicante y Valencia.*



II.- FUNDAMENTOS DE DERECHO:

1. En relación a la empresa cuyos datos constan en la parte superior, se fundamenta demanda de oficio, en base a lo establecido en el artículo 148 apartado b, 149 y 150 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social, al concurrir la circunstancia prevista en el artículo 47.1 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Dicho artículo 47.1 establece que, *cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas (...), y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión*. Así mismo es de aplicación, lo previsto en el artículo 24 del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada.
2. El contenido de la demanda y la cuestión que se pretende dirimir, versa sobre la apreciación de la existencia de indicios de un **posible fraude de ley** en la conclusión del acuerdo suscrito entre la empresa y los representantes de los trabajadores, de conformidad con la documentación que obra en el expediente, y el informe emitido por el Inspector de Trabajo y Seguridad Social.
3. En base a lo anterior, hay indicios que pueden llevar a afirmar que podría no haber existido un verdadero proceso de negociación y consulta entre la representación de la empresa, y la representación de los trabajadores, pudiendo haber constituido el periodo de consultas tramitado, una mera formalidad. Y ello en base a lo siguiente:
 - a) La empresa no ha informado, ni entregado a los representantes legales de los trabajadores, documentación alguna que acreditara la tramitación simultánea de expedientes de regulación de empleo en los centros de trabajo de la misma, ubicados en la provincia de Alicante y Valencia. Por ello, se entiende que la parte social podría no haber contado con información objetiva alguna, que le permitiera conocer la situación real de la empresa, incluyendo no solo a su centro de trabajo, sino también a los ubicados en la Comunidad Valenciana.
 - b) De este modo, no informando en tal sentido a la representación de los trabajadores (ni a esta Autoridad Laboral), la empresa elude el



cumplimiento de lo previsto en el citado artículo 25 del Real Decreto 1483/2012, al no haber dirigido su comunicación de suspensión de 5 contratos de trabajo, al órgano competente para su conocimiento.

- c) Los representantes de los trabajadores, prestan su consentimiento a una medida propuesta por la mercantil (suspensión de contratos), sin haber tenido conocimiento ni de las circunstancias globales reales en las que se encontraba la misma en el momento de prestar su consentimiento, ni tampoco de la posibilidad de aplicar medidas alternativas a dichas suspensiones.
4. Visto lo cual, hay indicios que pueden llevar a afirmar que la **voluntad de la representación de los trabajadores podría estar viciada**, y en consecuencia el acuerdo cuya impugnación se propone, podría haberse formalizado sobre la base de una documentación incompleta, pudiendo afectar ese defecto procedimental a la validez del periodo de consultas, al no haber existido una verdadera negociación durante el mismo, ya que tal y como ha reconocido la propia representación de los trabajadores, los expedientes de regulación de empleo de los centros de trabajo ubicados en la Comunidad Valenciana, se han tramitado de manera separada al expediente de regulación de empleo del centro de trabajo ubicado en Murcia. Lo anterior implicaría, por un lado, un desconocimiento pleno por parte de los representantes de los trabajadores de una información veraz sobre la que formar su voluntad, y por otro lado, una actitud fraudulenta por parte de la empresa, de pretender aplicar la medida de suspensión de 5 contratos de trabajo, obviando el procedimiento legalmente previsto para ello.
5. En este sentido es de destacar el hecho de que, *no basta la mera notificación formal a los representantes de los trabajadores del inicio de la consulta y del propósito empresarial. Se precisa además que ambas vayan acompañadas de toda la información y documentación constitutiva del objeto de la propia consulta, de suerte que la obligación de documentación, se configura como parte esencial del deber empresarial de información en el procedimiento de regulación de empleo, que vinculado a las consultas, conecta con el principio de buena fe, que por imperativo legal, debe presidir la negociación en esta fase procedimental (...). Lo anterior permite sostener que el empresario está obligado a facilitar toda la información precisa para que los representantes de*



los trabajadores puedan proceder a las consultas o negociaciones, con todos los datos relevantes. ("Los procedimientos de regulación de empleo", Angel Blasco Pellicer, Editorial Tirant Lo Blach, 2007, página 105).

6. En relación con lo anterior, el artículo 47.1 del Estatuto de los Trabajadores, establece que *durante el periodo de consultas, las partes deberán **negociar de buena fe**, con vistas a la consecución de un acuerdo*. Este extremo ha sido apoyado por diversa jurisprudencia:
 - a) Así, la sentencia nº 415/2012, del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de fecha 30/05/2012, señala que *el acuerdo solo era posible si los trabajadores aceptaban los términos ofrecidos por la empresa, admitiendo su posición. Obviamente, tal postura no constituye una negociación, proceso caracterizado por su dinámica de concesiones recíprocas o de construcción de soluciones y opciones consensuadas. Quien se acerca a la mesa de consultas de un expediente de regulación de empleo, con una única posibilidad sobre la mesa, la suya, no negocia porque no intercambia valor alguno, ni efectúa concesiones, ni ofrece opciones. Sencillamente se limita a tratar de cumplir formalmente un trámite, el del periodo de consultas o negociación, y tal comportamiento no constituye una negociación de buena fe (...).*
 - b) Por otro lado, la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de fecha 13/06/2012, haciendo acopio de diversas resoluciones del Tribunal Supremo señala que, *la buena fe implica un esfuerzo sincero de aproximación de posiciones, y también impone el deber de coherencia, exigiendo a las partes ser consecuentes con sus propias posiciones, y no alterarlas sustancialmente de un día para otro.*
 - c) Por su parte, la sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, nº 2980/2012, de fecha 11/12/2012, vino a señalar lo siguiente: *la obligación impuesta al empresario de llevar a cabo un periodo de consultas (...), responde a la finalidad de posibilitar el acuerdo entre los interlocutores sociales sobre los despidos colectivos que se van a realizar. Con una y otra finalidad, la consulta es, en esencia, un medio para realizar una negociación que, como indica el TJCE en su sentencia de 27/01/2005, constituye una auténtica obligación. En definitiva, el periodo de consultas es un verdadero proceso de negociación, guiado por la búsqueda de un*



acuerdo (...), en el que ambas partes están obligadas a negociar de buena fe. Y en modo alguno, constituye un mero requisito de forma para proceder a la realización de los despidos colectivos, por lo que no basta con una actuación de las partes tendente a la simple observancia formal del trámite, sino que es precisa la adopción de una conducta activa y positiva en aras a procurar su cumplimiento real y efectivo, orientada por los valores de probidad, lealtad, honradez, rectitud, corrección, respeto, coherencia, y fidelidad a la palabra dada y al comportamiento seguido. En lo que respecta al alcance del deber empresarial de negociar, y de hacerlo conforme al principio de la buena fe (...), es claro que no se traduce en la obligación de aceptar las reivindicaciones de los representantes de los trabajadores y alcanzar un acuerdo, pero sí, en la de mostrar una actitud abierta y dialogante en las reuniones que se celebren, escuchar las propuestas de los representantes del personal, valorarlas y darles contestación, explicar las razones de su rechazo, argumentar las propias, etc.

- d) Así mismo, la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Las Palmas de Gran Canaria, nº 3/2012, de fecha 19/12/2012 señala que, en una negociación cada parte cede, buscando puntos de consenso para tratar de encontrar soluciones intermedias, más favorables para todos los invocados en el debate.
7. De conformidad con lo previsto en el artículo 6.4 del Código Civil, los actos realizados al amparo del texto de una norma que persigan un resultado prohibido por el ordenamiento jurídico, o contrario a él, se considerarán ejecutados en fraude de ley y no impedirán la debida aplicación de la norma que se hubiere tratado de eludir. Al respecto hemos de señalar lo siguiente:
- a) Aplicando dicho precepto al presente expediente, se entiende que prestando la representación de los trabajadores su conformidad al mismo, se podría conseguir un resultado prohibido por el ordenamiento jurídico, o contrario a él, como es el que la empresa suspendiera los contratos de 5 de sus trabajadores, obviando el cumplimiento de la normativa a la que se ha hecho referencia anteriormente.
- b) De este modo, la empresa podría estar enmascaramdo el resultado perseguido, utilizando un procedimiento previsto por el ordenamiento



jurídico, el cual se pone a disposición de las empresas para ser utilizado siguiendo lo previsto en la normativa que lo regula, pero no para que dicha suspensión de contratos sea aplicada sin la observancia de dicha normativa.

- c) Estos extremos han sido apoyados por diversa jurisprudencia, según la cual *la estimación de la existencia del fraude no se circunscribe al acuerdo de voluntades en qué consiste el acuerdo, sino que se extiende a la información que la empresa ha de suministrar previamente a los representantes legales de los trabajadores.* (Sobre la ocultación de información a los representantes para obtener el acuerdo, TSJ Cantabria 16-03-92, AS 1992 y TSJ Cataluña 8-10-2002, AS 2002/3567, y sobre ocultación de datos sobre la situación real de la empresa, TSJ Madrid 20-03-01, AS 2001/1768).

8. En base a lo anterior, se estima que ha podido mediar **fraude de ley y abuso de derecho** en la negociación existente durante el periodo de consultas, y en la posterior consecución del acuerdo suscrito entre empresa y los representantes de los trabajadores.

III.- CONCLUSIÓN

Se trata, por tanto, de cuestiones cuyo fondo está atribuido al Orden Social de la Jurisdicción, según el artículo 9.5 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, (concretamente a la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Murcia, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 7 apartado a) párrafo 3º), de la Ley 36/2011 reguladora de la jurisdicción social

? ex el art. 6.
Jurisdicción Social

Por todo lo anterior, se PROPONE, que tras los trámites oportunos, por parte del titular de la Consejería de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo, se solicite al Consejo de Gobierno autorización para interponer la correspondiente demanda de oficio ante la Jurisdicción Social.

Murcia, a 10 de agosto de 2015

El Jefe de Servicio de Normas Laborales y Sanciones

de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo



Vista la anterior Propuesta y en uso de las facultades que me confieren los artículos 19) y 25.5 de la Ley 7/2004, de 28 de diciembre, de Organización y Régimen Jurídico de la administración pública de la comunidad Autónoma de la Región de Murcia (BORM nº 301, de 30-12-2004), se considera conforme y se RESUELVE en el sentido en ella expresado.

Murcia, a 10 de agosto de 2015
El Director General de Relaciones Laborales y Economía Social

SERVICIO JURÍDICO DE LA CONSEJERIA DE DESARROLLO ECONÓMICO,
TURISMO Y EMPLEO



MINISTERIO
DE EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL



6

DIRECCIÓN GENERAL DE LA
INSPECCIÓN DE TRABAJO Y
SEGURIDAD SOCIAL

INSPECCIÓN PROVINCIAL
DE TRABAJO Y SEGURIDAD
SOCIAL DE MURCIA

O F I C I O

SECCION ASUNTOS GENERALES
S/REF: SECCION DE REGISTROS Y ESTADISTICAS
N/REF: FVL/RMG
FECHA: 03/08/2015
ASUNTO: RTDO. INFORME DE ACTUACIONES, REFERENTE A
NT0030
O.S: 30/0009609/15-JCC
EMPRESA: INSTALACIONES INABENSA, S.A.

**DESTINATARIO: CONSEJERIA DE
DESARROLLO ECONOMICO, TURISMO Y
EMPLEO**
DIRECCION GENERAL DE RELACIONES
LABORALES Y ECONOMIA SOCIAL
AVENIDA DE LA FAMA Nº3
C.P. 30003 MURCIA

SECCION DE MURCIA /
Registro de la CMTA /
OCCAS, SANIDAD Y
POLITICA SOCIAL
Oficina CMTA /
Nº. 2715000000000
04/08/2015 12:04:19

Para su conocimiento y efectos oportunos, le remito informe emitido por el funcionario actuante en relación con la Orden de Servicio al margen referenciada.



EL DIRECTOR TERRITORIAL-JEFE DE INSPECCION

FDO.- DIEGO MARTINEZ RAFECAS

CORREO ELECTRÓNICO/ WEB:

itmurcia@meys.es
www.meys.es/itss



C/ NELVA S/N TORRES JMC
TORRE A, 4º PLANTA
30006 MURCIA
TEL.: 968 231504
FAX: 968 201369



O F I C I O

S/REF: Regulación de empleo.- 20150054

N/REF: 30/0009609/15

FECHA: 30 de julio de 2015

ASUNTO: NT0030

DESTINATARIO: DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

En relación con el asunto indicado al margen el INSPECTOR, JUAN COS CARCELES, informa lo siguiente:

En relación con el **EXPEDIENTE DE REGULACIÓN DE EMPLEO con suspensión de 5 contratos de trabajo** fundado en causas **organizativas y productivas**, incoado por la empresa **INSTALACIONES INABENSA S.A.**, una vez practicadas las actuaciones oportunas se emite el siguiente:

INFORME

1º.- Se solicita emisión de informe sobre Expediente de Regulación de Empleo el cual se ajusta a las exigencias del artículo 11 del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, y de conformidad con el Criterio Operativo núm. 92/2012, de 28 de noviembre, sobre la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada.

2º.- Los extremos analizados son los siguientes de conformidad con la normativa en vigor:

1.- Documentación aportada en razón de las causas alegadas (PRODUCTIVAS Y ORGANIZATIVAS. Artículo 18 RD)

.- Como acreditación de las causas organizativas y económicas alegadas se aporta una memoria en la que se relata la pérdida de clientes (Iberdrola, el Pozo...) y por lo tanto de volumen de trabajo y facturación, que afecta tanto a la compañía en general como al centro de trabajo afectado en particular.

En la comunicación que efectúa la Dirección General a la empresa al amparo del artículo 19.4 del Real Decreto 1483/2012 se le indica expresamente que no se han aportado los informes técnicos acreditativos de la concurrencia de estas causas. En ese sentido, el artículo 18.3 del Reglamento remite para los supuestos de reducciones/suspensiones de contratos a las previsiones del artículo 5.2, cuando se trata de concurrencia de causas productivas y organizativas:

"2. El empresario deberá aportar los informes técnicos que acrediten, en su caso, la concurrencia de las causas técnicas, derivadas de los cambios, entre otros, en los medios e



instrumentos de producción; la concurrencia de las causas organizativas derivadas de los cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción o la concurrencia de las causas productivas derivadas de los cambios, entre otros, en la demanda de los productos y servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.”

Por lo tanto la empresa presenta una memoria de elaboración unilateral como elemento acreditativo de la situación existente. Se aporta igualmente un documento denominado Informe del Sector 2012 (y estimaciones 2013) elaborado por la Asociación de Empresas de Montajes, Mantenimientos y Servicios Industriales; este documento no hace referencia a las circunstancias concurrentes en el momento actual ya que **se refiere al año 2012 (tres años de desfase)** y por otro lado la concurrencia de las causas (TOP o económicas) resulta de apreciación en una empresa concreta y no en un sector globalmente considerado. Según manifiesta la representación de los trabajadores en la fecha de la comparecencia a la que se hará referencia a continuación, no han recibido copia de este documento en la tramitación del expediente. Adicionalmente, no se incluye en la documentación presentada datos fiscales que permitan ver el resultado negativo en facturación como consecuencia de estas causas alegadas..

2.- Comunicación de apertura del procedimiento (artículo 17 y 19 del RD)

En fecha 2.07.15 se produce la comunicación de la intención de la empresa del inicio de la tramitación del expediente.

El periodo de consultas se inicia en fecha 13.07.15 mediante comunicación efectuada al efecto a los delegados de personal. Según consta en el escrito se acompaña para su examen por dichos delegados la memoria, listado de trabajadores afectados, trabajadores clasificados por grupos, informe técnico, cuyo contenido y existencia se desconoce por el actuante.

Se fija un calendario de reuniones para los días 20 y 24 de julio. Al respecto y tras el requerimiento de la Dirección General, se aporta por la empresa en fecha 21.07.15 acta de la segunda reunión celebrada entre las partes el 17 de julio.

.- Se aporta solicitud de la emisión del informe correspondiente, en fecha 13.07.15. No se aporta copia de dicho informe.

Especificación de causas productivas y organizativas: figura en la memoria.

.- Número y clasificación de trabajadores afectados: Se recoge expresamente en un listado que acompaña a la memoria. Se trata de 5 trabajadores de producción de la empresa.

.- Número y clasificación de trabajadores ocupados en el último año: se aporta únicamente un listado de los trabajadores que integran el centro de trabajo, pero no de los empleados durante el último año en el mismo, desconociéndose por lo tanto este extremo.

.- Concreción de las medidas adoptadas: se plantea la suspensión de los cinco contratos durante un plazo de un año.

.- Criterios de designación: no constan en el expediente, siendo advertida la empresa en ese sentido por la Dirección General.



Acuerdo entre las partes

.- El acuerdo se alcanza en fecha 20.07.15, figurando la firma de los tres delegados de personal. En dicho acuerdo se recogen de un lado el pacto de suspensión de relaciones laborales, y de otro lado un conjunto de medidas paliativas en forma de compromisos de la empresa para la desafectación de los trabajadores del ERTE en determinados supuestos. Adicionalmente se recoge un pacto, ya previsto en la memoria inicial, por el cual:

"d) las partes acuerdan que la empresa abonará una mejora voluntaria del sistema de prestaciones, sin carácter salarial, durante los periodos en los que efectivamente los contratos se hallen suspendidos, consistente en 160 € por mes completo de suspensión a cada trabajador, garantizándose que ningún trabajador devengara entre el subsidio y la mejora de la prestación, una cantidad inferior a: (...)"

Se regula la entrada de una cantidad que se califica como no salarial y como complemento del sistema de pensiones de origen voluntario. Al respecto se debe destacar inicialmente como esta previsión no se recoge de manera expresa para los expedientes de reducción o suspensión, sino que las indemnizaciones se prevén para los casos de extinción de relaciones laborales. Por lo tanto, se aplicarán las reglas sobre carácter salarial y por ende cotizables generales. En ese sentido, el artículo 109 de la Ley General de la Seguridad Social señala:

"2. Únicamente no se computarán en la base de cotización los siguientes conceptos:

"c) Las indemnizaciones por fallecimiento y las correspondientes a traslados, suspensiones y despidos. Las indemnizaciones por fallecimiento y las correspondientes a traslados y suspensiones estarán exentas de cotización hasta la cuantía máxima prevista en norma sectorial o convenio colectivo aplicable."

Según la documentación aportada por la empresa, se aplica el Convenio de Industria Siderometalúrgica de la Región de Murcia. En dicho Convenio no se prevé referencia alguna a esta materia, de modo que no existe previsión alguna en materia de exención del carácter cotizante de estas cantidades. A mayor abundamiento, el propio artículo citado solamente prevé el carácter no cotizante de las mejoras de la prestación por incapacidad y temporal:

"d) Las prestaciones de la Seguridad Social, las mejoras de las prestaciones por incapacidad temporal concedidas por las empresas y las asignaciones destinadas por éstas para satisfacer gastos de estudios dirigidos a la actualización, capacitación o reciclaje del personal a su servicio, cuando tales estudios vengan exigidos por el desarrollo de sus actividades o las características de los puestos de trabajo"

De este modo se deberá cotizar por las cantidades que como complemento se pudieran abonar en este periodo de suspensión.

Precisiones en orden de la competencia

El presente expediente de regulación se comunica a la Dirección General de Trabajo de la Región de Murcia en fecha 14.07.15. Según consulta efectuada en las bases de datos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, se comprueba como existen antecedentes en



materia de tramitación de expedientes por la empresa en otros centros de trabajo de manera simultánea. Así, en el informe emitido por la Inspección Provincial de Valencia en la Orden de Servicio 46/0016635/15 se señala:

“La Autoridad Laboral remitió a esta Inspección de Trabajo un primer escrito de 7 de julio de 2015 y registro de entrada en esta Inspección de 15 de julio de 2015, en el que se recaba el informe preceptivo relativo a los extremos de la comunicación, documentos acompañados y desarrollo del periodo de consultas, aportándose la documentación que hasta la fecha había presentado la empresa a la Autoridad Laboral sin que constase aún la finalización del periodo de consultas y acta final del mismo. En fecha de 10 de julio de 2015 (registro de entrada de 15 de julio de 2015) la Autoridad Laboral remite a esta Inspección escrito al que se adjunta la comunicación efectuada por la empresa en fecha de 9 de julio de 2015, sobre finalización del periodo de consultas acompañado de las distintas actas en que se ha documentado, incluida el acta final de acuerdo de 7 de julio de 2015...”

Hay que hacer constar que la empresa cuenta con 23 centros de trabajo en distintas provincias, sin embargo el expediente de regulación de empleo afecta solo a trabajadores de Valencia y Alicante realizándose la negociación a nivel global y no por cada uno de los dos centros”

Por lo tanto se ha comprobado que se ha tramitado de manera simultánea al presente ERTE un expediente que afecta a las provincias de Alicante y Valencia, en el mes de julio.

En materia de competencia, el artículo 25 del Reglamento señala:

“2. En el ámbito de la Administración General del Estado, tendrá la consideración de autoridad laboral competente:

a) La Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social:

1.º Cuando los trabajadores afectados desarrollen su actividad o se encuentren adscritos a centros de trabajo ubicados en el territorio de dos o más Comunidades Autónomas, así como cuando presten servicios en Departamentos, entes, organismos o entidades encuadrados en la Administración General del Estado”

En su caso se pudiera aplicar la regla del apartado 3 del artículo:

“3. Cuando el procedimiento afecte a trabajadores que desarrollen su actividad o se encuentren adscritos a centros de trabajo situados en el territorio de dos o más Comunidades Autónomas, pero el 85 por ciento, como mínimo, de plantilla de la empresa radique en el ámbito territorial de una Comunidad Autónoma y existan trabajadores afectados en la misma, corresponderá a la autoridad laboral competente de esa Comunidad Autónoma realizar la totalidad de las actuaciones de intervención en el procedimiento. En todo caso, deberá notificar a la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social la finalización del periodo de consultas, trasladándole la copia del acuerdo alcanzado en el mismo, o en caso de concluir éste sin acuerdo, la decisión empresarial de despido colectivo.”

Por lo tanto, se advierte una irregularidad en la competencia en la tramitación del expediente. Al respecto se debe destacar cómo la no tramitación conjunta de los dos expedientes dificulta el adecuado conocimiento por los trabajadores de la global situación de la empresa y la posibilidad de aplicar medidas alternativas a las suspensiones, al centrarse únicamente en las condiciones existentes en cada centro de trabajo. Igualmente,

4

A la Dirección General de Trabajo

Consejería de Presidencia y Empleo de la Región de Murcia

██████████ ██████████ ██████████ ██████████ ██████████ ██████████, en nombre y representación de la empresa Instalaciones Inabensa, S.A., con CIF A 41694266 y domicilio social en Sevilla, calle Energía Solar, 1 (Campus Palmas Altas) CP 41014; y cuyas demás circunstancias ya constan en la documentación presentada al inicio del procedimiento, a esa Dirección General, como mejor proceda en Derecho,

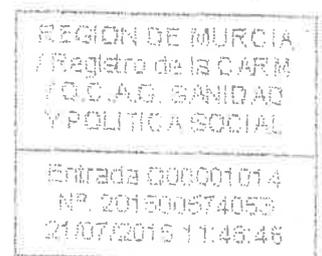
Dice:

Que en el presente procedimiento se constituyó el pasado 16 de Julio de 2015 la mesa de negociación, y se inició el preceptivo periodo de consultas, el cual ha llegado a término en fecha 20 de Julio de 2015, tras celebrarse varias reuniones, de las que se levantaron las correspondientes actas, que fueron firmadas por los asistentes y que se adjuntan al presente escrito.

Que el periodo de consultas ha finalizado con acuerdo, copia del cual se adjunta igualmente al presente escrito.

Que se adjuntan al presente escrito los siguientes documentos:

- Doc. nº1: Acta 2ª reunión.
- Doc. nº2: Acta final de Acuerdo.



Y por lo expuesto,

Solicita de esa Dirección General que, teniendo por presentado este escrito, se sirva admitirlo y tenga por efectuada comunicación de la finalización del periodo de consultas efectuado en el procedimiento de suspensión de contratos y reducción de jornada, tenga por presentados los documentos adjuntos y, previos los trámites pertinentes, comunique a la entidad gestora el contenido de los citados acuerdos para que declare en situación legal de desempleo a los trabajadores afectados en las condiciones y términos acordados. Es de justicia que pido en Murcia, a 21 de julio de 2015.

Acta final de Acuerdo alcanzado, entre la Representación de la empresa Instalaciones Inabensa, S.A. y la comisión negociadora de los trabajadores, en representación del centro de trabajo de Murcia, con motivo del procedimiento de suspensión temporal de contratos de trabajo.

En Murcia, a 20 de Julio de 2015.

En representación de la empresa:

D. Fr

Dña.

En representación de los Trabajadores.

D. J

D. J

D. J

Comparecen en su calidad de mesa negociadora del procedimiento de suspensión de contratos de trabajo reseñado y ambas partes, libre y voluntariamente convienen en exponer los siguientes

Antecedentes

Primero.- Que con fecha 13 de Julio de 2015, la Empresa inició el periodo de consultas para la suspensión de los contratos de trabajo de 5 trabajadores adscritos todos ellos al centro de trabajo de la empresa en Murcia, todo ello de conformidad con lo dispuesto en la normativa reguladora vigente

Segundo.- Que la representación social citada en el encabezamiento y la representación de la empresa constituyeron la Mesa de Negociación iniciándose las consultas, a cuyo efecto se levantó el correspondiente Acta de Inicio del Período de consultas, que ha sido comunicada a la Autoridad Laboral.

Tercero.- Que la representación de los trabajadores y la dirección de la empresa han desarrollado varias reuniones, durante el período de consultas, en las que se han analizado las causas alegadas por la empresa, los criterios de afectación de los trabajadores y las medidas paliativas postuladas por la misma, así como las propuestas que, al respecto, ha tenido a bien presentar la comisión negociadora de los trabajadores.

Cuarto.- Que se hace constar que en el día de hoy, las partes han llegado a un Acuerdo, que se recoge a continuación, dando por concluido el periodo de consultas con resultado positivo de acuerdo, y convienen en comunicar la misma a la Autoridad Laboral.

Los términos del Acuerdo son los siguientes:

1º. Suspensión temporal de los contratos

a) Ambas partes acuerdan la posibilidad de suspensión temporal de los contratos de trabajo de los trabajadores cuya relación nominativa definitiva se adjunta a la presente acta, formando parte inseparable de la misma.

b) Las suspensiones de contratos, podrían llevarse a cabo, en principio, y como máximo, durante un año, a partir del día 1 de agosto de 2015, y hasta el 31 de Julio del 2016, para lo cual la empresa comunicaría a la Autoridad Laboral, al Servicio Público de Empleo y, final y formalmente, a los trabajadores afectados y a los representantes de los trabajadores, la fecha de efectos de la medida.

c) Dicha suspensión, se produciría de conformidad con las causas legales previstas en el arto 47.1 del ET -así como en los artículos 16 y siguientes del R.D. 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada- invocadas por la Empresa, reconociéndose la existencia de dichas causas legales.

2º. Medidas Paliativas

a). Se acuerda la constitución de una Comisión de Seguimiento, formada por los representantes de los trabajadores, _____, y en calidad de suplente a J _____; _____ as, por parte de la dirección, que se reunirá con la periodicidad que acuerden (mínimo una vez al trimestre), al objeto de, por un lado, comprobar la carga de trabajo existente en cada periodo en el centro de trabajo, y su adecuación al número de trabajadores afectados por el procedimiento en ese momento y, de otro, el evitar toda posible discriminación hacia los trabajadores en cuanto al orden de llamada en caso de afectación/desafectación, procurando en la medida de lo posible que la elección de los mismos obedezca a criterios objetivos, razonables y equitativos.

Será función de la comisión el planteamiento, puesta en marcha y seguimiento de medidas formativas de los trabajadores afectados durante el tiempo de afectación.

Aparte de estos aspectos, la Comisión se encargará del estudio y resolución de cuantas otras cuestiones pudieran surgir con respecto al presente procedimiento durante su duración.

b). La empresa se compromete a que, si durante el transcurso del periodo pactado de suspensión, se consiguieran en la zona de afectación de este procedimiento, proyectos a ejecutar en los que se pudiera emplear a los trabajadores afectados, procedería a la desafección de dichos trabajadores en el número y por el tiempo necesario para la ejecución de los mismos, preavisando de ello al trabajador con la máxima antelación posible, procurando que dicho preaviso sea al menos una semana, salvo casos especiales urgentes. Los trabajadores, por su parte, se comprometen a atender el requerimiento que en tal sentido les pudiera hacer la empresa, y a estar localizables a tal fin.

Se establece expresamente, la prioridad de desafección de los trabajadores del centro de trabajo en el que surja la necesidad de ocupación, no pudiendo dar ocupación a trabajadores de otros centros de trabajo, o actividad mientras haya trabajadores del centro en suspensión.

c). Se establecerá un sistema de rotación de forma que la afectación de los trabajadores por éste procedimiento, sea equitativo y proporcional dentro de cada categoría, siendo la afectación mínima de una semana. A estos efectos, se entenderá por categoría la expresada en la clasificación de trabajadores que se adjunta al presente acuerdo.

La empresa comunicará, con carácter previo, a la comisión de seguimiento cualquier contratación o subcontratación que realice en la zona afectada por este procedimiento, a fin de que pueda comprobar que no existe un trabajador afectado que pudiera realizar el trabajo objeto de la nueva contratación.

d). La partes acuerdan que la empresa abonará una mejora voluntaria del sistema de prestaciones, sin carácter salarial, durante los periodos en los que efectivamente los contratos se hallen suspendidos, consistente en 160€ por mes completo de suspensión a cada trabajador, garantizándose que ningún trabajador devengará entre el subsidio y la mejora de la prestación, una cantidad inferior a:

- Si no tiene hijos a su cargo: 1.087,20 euros.
- Si tiene un hijo a su cargo: 1.242,52 euros.
- Si tiene dos ó más hijos a su cargo: 1.397,83 euros.

Se consideran hijos a cargo los menores de 26 años, ó mayores con discapacidad que convivan en su domicilio y no tengan rentas superiores a los 645,30 euros al mes.

Todas las cantidades expresadas anteriormente se entienden brutas, e igualmente en todos los casos se entenderá que procederá el abono de su parte proporcional si los periodos de suspensión no alcanzaren el mes completo.

Lo dispuesto en el presente apartado será de aplicación salvo en el supuesto de aquellos trabajadores cuya retribución bruta, de haber estado trabajando, no alcanzare los límites antedichos.

e). Con el fin de evitar a los trabajadores el perjuicio que conllevaría la probable demora en el inicio de la percepción de la prestación por desempleo, la empresa procederá a anticipar, a cada trabajador afectado los importes equivalentes a las mensualidades de prestación en tanto se regularice el abono de las mismas por la entidad gestora.

Los trabajadores se comprometen a poner en conocimiento de la empresa el efectivo percibo de las prestaciones atrasadas así como a la devolución de las cantidades anticipadas por ésta.

Para ello, el trabajador ha de facilitar a la empresa la resolución donde se aprueba su prestación.

Si algún trabajador causare baja en la empresa antes de restituir las cantidades anticipadas, autoriza expresamente a la empresa a retener las mismas de su liquidación.

Así mismo, si requerido el trabajador para la devolución del anticipo, no lo hiciese de forma voluntaria, la empresa queda autorizada en virtud del compromiso que supone el presente acuerdo a deducir el importe del mismo de la/s siguiente/s nómina del trabajador en cuestión.

Si algún trabajador tuviera alguna dificultad específica para la devolución del citado anticipo, lo pondrá en conocimiento de la comisión de seguimiento para su estudio, y aportará la documentación acreditativa necesaria de tal situación.

- f) Aquellos trabajadores que se encuentren en situación de incapacidad temporal al tiempo de efectividad de la medida, no se verán afectados por la misma hasta no finalizar su periodo de IT.
- g) Si algún trabajador estuviera en la situación de agotar su prestación por desempleo durante el procedimiento, lo pondrá conocimiento de la empresa para que ésta, una vez acreditada tal circunstancia, proceda a su inmediata desafectación.
- h) Si algún trabajador durante el procedimiento llegase a la edad de poder acceder a la jubilación parcial y en dicha fecha se encontrara efectivamente con su contrato suspendido, será desafectado en dicho momento del expediente.
- i) La empresa se compromete a que ningún trabajador afectado por el presente procedimiento será objeto de despido objetivo mientras dure el mismo.

Fdo.: Instalaciones Inabensa, S.A.

Fr

Gr

Fdo.: Representación de los Trabajadores.

Jc

Ji

Jc

Acta de la 2ª reunión celebrada en el seno del periodo de consultas, entre la Representación de la empresa Instalaciones Inabensa, S.A. y la comisión negociadora de los trabajadores, en representación del centro de trabajo de Murcia, con motivo del procedimiento de suspensión temporal de contratos de trabajo.

En Murcia, a 17 de Julio de 2015.

En representación de la empresa:

D. Fr:

Dña.

En representación de los Trabajadores.

D. Jc

D. Jt

D. Je

Abierta la sesión, se explican de nuevo las causas de la empresa para proceder a adoptar las medidas que se pretenden con el presente procedimiento, y se debaten los criterios de afectación y medidas paliativas que se proponen, causas cuya existencia es aceptada y reconocida por la representación de los trabajadores.

Seguidamente, la empresa presenta una propuesta para el acuerdo sobre las condiciones del presente procedimiento, y sobre las medidas paliativas a adoptar, que entrega a la RLT en este acto.

Por su parte la RLT solicita se incluya una cláusula sobre prioridad de desafectación de los trabajadores del centro de trabajo, que garantice que, si durante el transcurso del periodo pactado de suspensión, se consiguieran proyectos a ejecutar por la dirección de la zona de Murcia en los que se pudieran emplear a los trabajadores afectados por este procedimiento, sean automáticamente éstos desafectados, y solo después, se abra la posibilidad a trabajadores de otras zonas, centros de trabajo, o divisiones de Inabensa.

Solicitan se mantenga un preaviso de 15 días a la fecha de llamada, en caso de desafectación de los trabajadores, y que se amplíe a cualquier otro centro de trabajo, la posibilidad de prestar servicios en caso de estar en suspensión.

Respecto a la compensación económica durante el tiempo de suspensión, solicitan una mejora voluntaria de 140€ durante los 3 primeros meses de suspensión y 400€/mes una vez superados los mismos.

Solicitan al mismo tiempo, se incluya una cláusula que refleje que con carácter general no se podrán hacer horas extraordinarias mientras haya trabajadores suspendidos por el Erte.

A los efectos de constituir la comisión de seguimiento del Erte, se acuerda nombrar a [redacted] en representación de la empresa, y a [redacted] por parte de la RLT, y [redacted] como suplente por parte de la RLT.

Ambas partes estudiarán las propuestas planteadas y quedan en reunirse de nuevo el próximo lunes día 20 de Julio, con objeto de llegar a un acuerdo sobre [redacted] mismas.

Fdo.: Instalaciones Inabensa, S.A.

Fi [redacted]

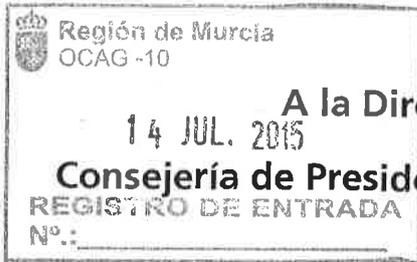
G [redacted]

Fdo.: Representación de los Trabajadores.

Jc [redacted]

Jc [redacted]

J [redacted]



①

REGION DE MURCIA
/ Registro de la CARM
D.O.C.A.G. SANIDAD
Y POLITICA SOCIAL
Entrada 000001014
Nº. 201500563117
14/07/2015 13:48:42

_____ en nombre de la empresa Instalaciones Inabensa, S.A. (en adelante Inabensa), con CIF A 41694266 y domicilio social en Sevilla, calle Energía Solar, 1 (Campus Palmas Altas) CP 41014; representación que acredito con la adjunta copia de escritura de poder (DOC N°1) cuya actividad está dedicada a montajes eléctricos, con una plantilla de 1.679 trabajadores, ante esa Dirección General comparece y, como mejor proceda en Derecho, dice:

Primero.- Que señala como domicilio a efectos de notificaciones en el presente expediente, el domicilio social de Instalaciones Inabensa referido anteriormente; con número de teléfono _____ y dirección de correo electrónico g_____

Segundo.- Que, de conformidad con lo previsto en art. 47.1 del ET, así como en los artículos 16 y siguientes del R.D. 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, viene a comunicar el inicio de un procedimiento dirigido a la suspensión de los contratos de, en principio, 5 trabajadores, por el plazo y las condiciones que se detallan en la adjunta memoria explicativa y en los documentos adjuntos a la misma.

Tercero.- Que la empresa tiene, en España, 23 centros de trabajo, y los trabajadores afectados por el presente procedimiento desarrollan o se encuentran adscritos a un único centro de trabajo, en la provincia de Murcia, razón por la cual se presenta la documentación relativa al presente procedimiento ante esa Dirección General, en cumplimiento de lo establecido en el art. 25 del R.D. 1483/2012.

Que las causas que provocan la necesidad de tomar la presente medida son productivas y organizativas, que son las que individualizada y pormenorizadamente se detallan en la Memoria Explicativa adjunta.

Cuarto.- Que, como consecuencia de lo anterior, la dirección de la empresa a resuelto abrir una sola mesa negociadora, en cumplimiento de lo prescrito en el art. 9.3 del R.D. 11/2013. De 23 de agosto y, por ende, iniciar un único periodo de consultas.

Se acompaña copia del escrito que acredita la apertura del periodo de consultas dirigido a los representantes de los trabajadores de los dos centros de trabajo afectados.

Se adjunta también escrito dirigido a los representantes de los trabajadores la solicitud del informe al que se refiere el art. 64.1.4 a) y b) del Estatuto de los Trabajadores.

Quinto.- Que, resumiendo, se adjunta a la presente solicitud la documentación que se relaciona a continuación:

- Doc. Nº1.- Poder de representación de quien suscribe.
- Doc. Nº2.- Memoria explicativa.
- Doc. Nº3.- Relación de trabajadores afectados en el centro de trabajo.
- Doc. Nº4.- Relación de trabajadores de la plantilla del centro de Trabajo.
- Doc. Nº5.- Escrito de preaviso de apertura de periodo de consulta a los representantes legales de los trabajadores del centro de trabajo afectado.
- Doc. Nº6.- Escrito de apertura de periodo de consultas.
- Doc. Nº7.- Escrito de solicitud del informe a que se refiere el art. 64.5 a) y b), el Estatuto de los Trabajadores, a los representantes de los trabajadores de cada centro de trabajo.
- Doc. Nº 8.- Cuadro conteniendo la composición de las representaciones de los trabajadores de los centros afectados.
- DOC. Nº9: INFORME DEL SECTOR - ADEMI

Por lo expuesto,

Interesa de esa Dirección General que, teniendo por presentado este escrito con la documentación adjunta, se sirva admitirlo y tenga por efectuada comunicación de iniciación de procedimiento de suspensión de los contratos de trabajo y reducción de jornada de los trabajadores que finalmente resulten afectados por el mismo, con apoyo en las causas productivas y organizativas expresadas, y con el alcance y los términos que en el transcurso del procedimiento se determinen y que se comunicará oportunamente a la finalización del periodo de consultas iniciado.

A la Dirección General de Trabajo
Consejería de Presidencia y Empleo de la Región de Murcia

REGION DE MURCIA
/ Registro de la CARM
D.E. A.G. SANIDAD
Y POLÍTICA SOCIAL

Entrada 000001014
Nº. 201500563117
14/07/2015 13:46:42

██████████ en nombre de la empresa Instalaciones Inabensa, S.A. (en adelante Inabensa), con CIF A 41694266 y domicilio social en Sevilla, calle Energía Solar, 1 (Campus Palmas Altas) CP 41014; representación que acredito con la adjunta copia de escritura de poder (DOC N°1) cuya actividad está dedicada a montajes eléctricos, con una plantilla de 1.679 trabajadores, ante esa Dirección General comparece y, como mejor proceda en Derecho, dice:

Primero.- Que señala como domicilio a efectos de notificaciones en el presente expediente, el domicilio social de Instalaciones Inabensa referido anteriormente; con número de teléfono ██████████ y dirección de correo electrónico granada.ferrandez@inabensa.com

Segundo.- Que, de conformidad con lo previsto en el art. 47.1 del ET, así como en los artículos 16 y siguientes del R.D. 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, viene a comunicar el inicio de un procedimiento dirigido a la suspensión de los contratos de, en principio, 5 trabajadores, por el plazo y las condiciones que se detallan en la adjunta memoria explicativa y en los documentos adjuntos a la misma.

Tercero.- Que la empresa tiene, en España, 23 centros de trabajo, y los trabajadores afectados por el presente procedimiento desarrollan o se encuentran adscritos a un único centro de trabajo, en la provincia de Murcia, razón por la cual se presenta la documentación relativa al presente procedimiento ante esa Dirección General, en cumplimiento de lo establecido en el art. 25 del R.D. 1483/2012.

Que las causas que provocan la necesidad de tomar la presente medida son productivas y organizativas, que son las que individualizada y pormenorizadamente se detallan en la Memoria Explicativa adjunta.

Cuarto.- Que, como consecuencia de lo anterior, la dirección de la empresa a resuelto abrir una sola mesa negociadora, en cumplimiento de lo prescrito en el art. 9.3 del R.D. 11/2013. De 23 de agosto y, por ende, iniciar un único periodo de consultas.

Se acompaña copia del escrito que acredita la apertura del periodo de consultas dirigido a los representantes de los trabajadores de los dos centros de trabajo afectados.

Se adjunta también escrito dirigido a los representantes de los trabajadores la solicitud del informe al que se refiere el art. 64.1.4 a) y b) del Estatuto de los Trabajadores.

Quinto.- Que, resumiendo, se adjunta a la presente solicitud la documentación que se relaciona a continuación:

- Doc. Nº1.- Poder de representación de quien suscribe.
- Doc. Nº2.- Memoria explicativa.
- Doc. Nº3.- Relación de trabajadores afectados en el centro de trabajo.
- Doc. Nº4.- Relación de trabajadores de la plantilla del centro de Trabajo.
- Doc. Nº5.- Escrito de preaviso de apertura de periodo de consulta a los representantes legales de los trabajadores del centro de trabajo afectado.
- Doc. Nº6.- Escrito de apertura de periodo de consultas.
- Doc. Nº7.- Escrito de solicitud del informe a que se refiere el art. 64.5 a) y b), el Estatuto de los Trabajadores, a los representantes de los trabajadores de cada centro de trabajo.
- Doc. Nº 8.- Cuadro conteniendo la composición de las representaciones de los trabajadores de los centros afectados.
- DOC. Nº9: INFORME DEL SECTOR - ADEMI

Por lo expuesto,

Interesa de esa Dirección General que, teniendo por presentado este escrito con la documentación adjunta, se sirva admitirlo y tenga por efectuada comunicación de iniciación de procedimiento de suspensión de los contratos de trabajo y reducción de jornada de los trabajadores que finalmente resulten afectados por el mismo, con apoyo en las causas productivas y organizativas expresadas, y con el alcance y los términos que en el transcurso del procedimiento se determinen y que se comunicará oportunamente a la finalización del periodo de consultas iniciado.