



Roj: **STSJ AND 4623/2014 - ECLI: ES:TSJAND:2014:4623**

Id Cendoj: **18087340012014100879**

Órgano: **Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social**

Sede: **Granada**

Sección: **1**

Fecha: **21/02/2014**

Nº de Recurso: **22/2013**

Nº de Resolución: **433/2014**

Procedimiento: **SOCIAL**

Ponente: **RAFAELA HORCAS BALLESTEROS**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

1

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCÍA

CON SEDE EN GRANADA

SALA DE LO SOCIAL

DEMANDA DE SALA NUM. 22-13

Sent. núm. 433-2014

ILTMO. SR. D. JUAN CARLOS TERRÓN MONTERO

ILTMO. SR. D. RAFAEL PUYA JIMÉNEZ

ILTMA. SRA. DÑA. RAFAELA HORCAS BALLESTEROS

Magistrados

En la Ciudad de Granada, a veintiuno de febrero de dos mil catorce.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía con sede en Granada, compuesta por los Il'tmos. Sres. Magistrados que al margen se indican ha pronunciado

EN NOMBRE DEL REY

la siguiente

S E N T E N C I A

En los autos sobre DESPIDO COLECTIVO registrados como demanda de sala número **22-13**, seguidos a instancias de D. Conrado, (delegado de personal de la extinta empresa **Lobeca**, S.A.), D. Imanol, D. Romualdo, D. Juan Enrique, D^a Aida, D. David, D. Jaime, D. Sebastián, D^a. Jacinta, D. Adolfo, D. Emiliano, D. Leonardo, D. Victoriano, D. Anton, D. Florencio y D. Nicanor, frente a **LOBECA**, S.A., ha sido Ponente la Sra. Magistrado Doña RAFAELA HORCAS BALLESTEROS.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO .- Por la representación letrada de los trabajadores afectados, D. Conrado, (delegado de personal de la extinta empresa **Lobeca**, S.A.), D. Imanol, D. Romualdo, D. Juan Enrique, D^a Aida, D. David, D. Jaime, D. Sebastián, D^a. Jacinta, D. Adolfo, D. Emiliano, D. Leonardo, D. Victoriano, D. Anton, D. Florencio y D. Nicanor, se presentó demanda sobre despido contra la empresa **LOBECA**, S.A de la que conoció esta Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia Andalucía (Granada), en la que tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimó de aplicación, terminaba suplicando se dicte sentencia por la que: "se declare la nulidad del despido colectivo, condenando a **LOBECA** S.A. a estar y pasar por esta declaración y a la reincorporación a su puesto de trabajo de todos los trabajadores con abono de los salarios dejados de percibir,



así como a todas las consecuencias que de ella se derivan, o subsidiariamente, declare no ajustada a Derecho la referida decisión extintiva por no haber acreditado la empresa la concurrencia de la causa legal indicada en la comunicación extintiva, con las consecuencias inherentes a tal declaración".

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda, se designó ponente, señalándose para actos de conciliación y juicio, recabándose de la autoridad laboral la remisión del expediente administrativo, el acto de conciliación y juicio que tuvo lugar el día 13 de Febrero de 2014 en el que la parte actora se ratificó en la misma, no compareciendo la demandada, según consta en acta. Recibido el juicio a prueba, se practicaron las propuestas por la parte actora y declaradas pertinentes.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- La empresa **LOBECA SA** se constituyó en 27.1.1987 con domicilio social en Peligros-polígono Industrial Asegra C/ Almería de Granada, dedicada a la actividad de fábrica de refrescos y bebidas gaseosas, con fecha 22.5.2013 presenta ante la Delegación Territorial de la Consejería de Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía Comunicación de Expediente de Regulación de Empleo e Inicio de Período de Consultas, constando como plantilla de la misma 20 trabajadores, en donde consta como fecha de efectos prevista de extinción de contratos 20.6.2013 y como causa Económica. En el mismo consta como primera reunión el 23.5.2013 y reuniones posteriores el 27.5.2013 y 31.5.2013. En el Anexo 1 constan como trabajadores afectados por el expediente 20 trabajadores.

SEGUNDO.- El representante de los trabajadores es D. Conrado . Con fecha 22 de mayo del 2013 consta comunicación del empresario a los representantes de los trabajadores de la apertura del período de consultas, en esta comunicación consta el período previsto para la realización de los despidos es el 20.6.2013 .

TERCERO.- El Administrador de la empresa **LOBECA SA** es D. Eladio .

En la Memoria Económica se hace constar que en el ejercicio 2010 se dieron pérdidas de 348.363 euros y en el ejercicio 2011, "pese al esfuerzo de austeridad y contención"-dice-, se cerró el año con unas pérdidas de 159.449,37 euros y en el ejercicio 2012 las pérdidas han ascendido a 192.434,53 euros. En el ejercicio actual las cuentas provisionales a 13.5.2013 presentan una pérdidas de 315.665,08 euros. Es decir que en sólo tres años se acumulan unas pérdidas de 1.000.000 Euros.

Consta la memoria ejercicio 2011 de PGC PYMES.

CUARTO .-Entrega de la documentación con fecha 19.6.2013 por la empresa a la Delegación provincial de Empleo de la Junta de Andalucía, concretamente de la Actas de cuatro reuniones celebradas, del Informe emitido por el Delegado de personal, y de la Comunicación del empresario de la finalización del periodo de consultas sin acuerdo, así como el Informe justificativo de la decisión final.

QUINTO .- Acta num. NUM000 de fecha 24 de abril de 2013 entre la empresa y representantes de trabajadores en ella se hace constar que la empresa adeuda a los trabajadores 6 mensualidades entre pagas extraordinarias, atrasos de convenio y salarios estimándose en cuantía de 227.000 euros. Acta NUM001 de fecha 29 de mayo del 2013. Acta NUM002 de fecha 3 de junio de 2013. Acta NUM003 de fecha 5 de junio de 2013, en la que se da por finalizado el periodo de consultas. Consta el informe emitido por la representación de los trabajadores oponiéndose a la decisión tomada de proceder al despido de la totalidad de los trabajadores de fecha 10 de junio del 2013.

SEXTO .- Con fecha 19 de junio se comunica por la empresa a la autoridad laboral: "Delegado provincial de Trabajo de la Junta de Andalucía" la decisión final sobre el despido colectivo.

SÉPTIMO .- Según se dice en el informe de la Inspección de Trabajo de fecha 8 de julio de 2013: "...La Inspección de Trabajo hace constar Respecto del periodo previsto para la realización de los despidos en la documentación aportada se recoge expresamente como fecha la del 20 de junio del 2013. El inspector actuante debe informar que esa fecha no cumple con lo previsto en el art.14.2 del RD 1483/2012 que indica que en todo caso deberán haber transcurrido como mínimo treinta días entre la fecha de la comunicación de la apertura del periodo de consultas a la autoridad laboral a que se refiere el art. 2 y la fecha de efectos del despido. Se hace constar también que en el curso de la comparecencia conjunta se pone de relieve la importancia del contrato suscrito con la empresa CAIBA SA suministrador de preformas de PET, mediante el cual se le concede una garantía preferente sobre el patrimonio y equipo de la fábrica para garantizar la continuidad del suministro .Este hecho resulta especialmente relevante a juicio del inspector actuante toda vez que dicho documento no ha sido incorporado al expediente, siendo muy importante para los trabajadores en la medida en que le permite conocer cual es el patrimonio disponible de la empresa que puede servir como garantía para el pago tanto de sus salarios adeudados como de las indemnizaciones previstas en la ley. Es por ello



que en el propio libro de visitas, en la fecha de la comparecencia, se formula requerimiento solicitando a sus representantes la inmediata entrega de dicho documento con objeto de que fuera valorado en el presente informe incorporado al expediente. Trascurrida más de una semana después de la comparecencia en las oficinas de la Inspección dicho documento no ha sido remitido por los representantes de **LOBECA**. Este hecho deberá ser tenido en cuenta como un indicio de fraude cuya carga correspondía desvirtuar a los gestores de la empresa, circunstancia esta que no se ha producido...". También puntualiza que "de la documentación contable presentada por la empresa se extrae la existencia de pérdidas continuadas en los tres últimos trimestres...".

OCTAVO .- La categoría, antigüedad y salario de los trabajadores afectados que consta según la demanda que son 16 es el siguiente:-1- D. Conrado : Oficial 1ª prestando servicios desde 1.5.1976 con salario/día 66,16 euros. 2.- D. Imanol : Peón, prestando servicios desde 28.4.2010, salario/día 34,81 euros. 3.- D. Romualdo : peón salario /día 43,88 euros, antigüedad 12.6.2009. 4.- D. Juan Enrique : Peón, salario día 44,23 euros, antigüedad 21.7.2011. 5.- Dña. Aida : Operario Envasador, salario día 59,43 euros, antigüedad 31.10.2005. 6.- D. David : Peón salario día 64,34 euros, antigüedad 5.8.2005. 7.- D. Jaime : Oficial de 1ª salario día 90,75 euros antigüedad 27.9.95 .8.- D. Sebastián : Peón 1ª salario día 104,97 euros, antigüedad 3.3.95. 9.- Dña. Jacinta : Limpiadora, salario día 36,63 euros, antigüedad 1.10.2009. 10.- D. Adolfo : Peón salario día 53,73 euros antigüedad 15.4.2000. 11.- D. Emiliano : Peón salario día 100,47 euros antigüedad 1.5.76. 12.- D. Leonardo : Encargado de Fábrica, salario día 97,26 euros, antigüedad 28.7.1997. 13.- D. Victoriano : conductor - repartidos, salario día 60,08 euros antigüedad 22.10.87. 14.- D. Anton : Peón, prestando servicios desde el 20.6.2003 salario día 74,65 euros. 15.- D. Florencio : Peón prestando servicios desde 22.5.2006 salario día 39,43 euros. 16.- D. Nicanor : Peón presta servicios desde 21.7.2011 salario día 30,88 euros.

NOVENO .- Con fecha 20 de junio de 2013 y fecha de efectos la misma se le entrega a los trabajadores carta de despido (que se da por reproducido) donde consta "extinción de su contrato de trabajo en base a la necesidad objetiva de amortizar su puesto de trabajo. Las causas objetivas que se alegan son de carácter económico conforme al apartado c) del art. 52 en relación con el art. 51.1 del ET ...".

DÉCIMO.- Consta en las actuaciones Auto del Juzgado de Primera Instancia nº 8 de Granada nº 344/2013 de veinte de septiembre de 2013 en donde "se homologa la Transacción judicial entre la parte demandante Transreyes logística SL y la empresa **LOBECA SA** en donde ésta última reconoce adeudar la cantidad total de 20.601,94 euros y por ello le cede a la primera la maquinaria que se relaciona.

Se desconoce cuál es el valor real de dicha maquinaria.

En la fecha del acto de juicio la empresa se encuentra cerrada.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO .- El relato de hechos probados es el resultado de la valoración conjunta de la prueba practicada en el acto del juicio oral, otorgando valor preferente de modo particular al expediente administrativo tramitado ante la autoridad laboral, en lo que atañe al contenido de las actas y la falta de acuerdo entre las partes durante el proceso de información y consulta. En la demanda presentada se interesa que se declare el Despido Colectivo efectuado por la empresa como NULO por considerar que en el periodo de consultas no se ha aportada medidas sociales de acompañamiento para evitar o reducir el despido, ni se ha acompañado la comunicación a los representantes de los trabajadores de información necesaria que acredite las causas motivadora, y durante el periodo de consultas no se ha negociado de buena fe, además se ha efectuado venta de bienes patrimoniales de la empresa para así no hacer efectivo el derecho económico de los trabajadores.

SEGUNDO .- Ciertamente el art.51.2 determina que el despido colectivo deberá ir precedido de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores de una duración no superior a treinta días naturales, de quince en el caso de empresas de menos de cincuenta trabajadores y que tales consultas deberán versar, como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y atenuar sus consecuencias mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento, tales como medidas de recolocación o acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de empleabilidad. Tal periodo de consultas constituye una manifestación propia de la negociación colectiva por lo que ambas partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de acuerdos. En este sentido deberá tenerse en cuenta que por parte de la empresa ya se reconoce y así consta en hechos probados que "...Acta num. NUM000 de fecha 24 de abril del 2013 entre la empresa y representantes de trabajadores en ella se hace constar que la empresa adeuda a los trabajadores 6 mensualidades entre pagas extraordinarias, atrasos de convenio y salarios estimándose en cuantía de 227.000 euros".

Las exigencias de la buena fe - Art.7.1 del Código civil - equivale a una conducta presidida por los valores de la lealtad y el justo reparto de la propia responsabilidad, asumiendo las consecuencias que los propios actos



pueden generar en el ámbito de la confianza ajena; en todo caso, así lo ha precisado la jurisprudencia, no cabe mezclar conceptos morales con jurídicos, ni asimilar la buena fe según una determinada moral con la buena fe según el Derecho, ni confundir ejercicio antisocial o abuso del derecho con el cumplimiento de ciertas normas de una cierta moralidad, lo que implica, posturas encontradas y concesiones mutuas, al objeto de alcanzar una solución que satisfaga a ambas partes.

En este sentido se ha indicado que la buena fe implica un esfuerzo sincero de aproximación de posiciones (STS de 1 marzo 2001, rec 2019/2000) lo que exigirá acreditar propuestas y contrapropuestas (STS 30-06-2011), y el deber de negociar de buena fe, como esfuerzo sincero de aproximación de posiciones, no se ve colmado cuando nos encontramos ante la apertura de período de consultas y la celebración de reuniones desprovistas de contenido real (STC 107/00). 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.

Es cierto que el período de consultas no es una mera formalidad, siendo exigible que durante el mismo se debatan las alternativas al despido colectivo propuestas por el banco social, ya sea su retirada, su reducción o la mejora de condiciones a los trabajadores afectados pero, conforme indica en la SAN de 20 de marzo del 2013 (pro.219/2012), en el bien entendido de que " **debatir no equivale a** alcanzar acuerdos, puesto que si la situación de la empresa es tan calamitosa, que su única salida es su liquidación, no constituye expresión de mala fe defender que la única alternativa es el cierre y consiguientemente el despido de todos los trabajadores de la plantilla".

En este mismo sentido se ha puesto de manifiesto el reconocimiento por la empresa de las cantidades que se adeudan a los trabajadores, la situación de pérdidas que constan tanto en la memoria como en la contabilidad de la empresa que ha dado lugar al cierre definitivo de la empresa.

TERCERO .- Por parte de la Inspección de Trabajo se hace constar que no se ha dado cumplimiento al plazo establecido al efecto en el art. 14.2 del Reglamento en cuanto que ha de mediar un mínimo de treinta días entre el primera reunión del periodo de consultas y la fecha de efectos del despido .Así lo determina al efecto el 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: art. 14. 2. "...En todo caso deberán haber transcurrido como mínimo treinta días entre la fecha de la comunicación de la apertura del periodo de consultas a la autoridad laboral a que se refiere el art. 2 y la fecha de efectos de los despidos..."

Sin embargo teniendo en cuenta que "Con fecha 22 de mayo del 2013 consta comunicación del empresario a los representantes de los trabajadores de la apertura del período de consultas, en ésta comunicación consta el período previsto para la realización de los despidos es el 20.6.2013", precisamente entre el 22 de mayo y el 20 de junio son 30 días completos.

CUARTO.- Ciertamente es necesario poner de manifiesto lo que ha venido a estar acreditado que "...En la Memoria Económica se hace constar que en el ejercicio 2010 se dieron pérdidas de 348.363 euros y en el ejercicio 2011, "pese al esfuerzo de austeridad y contención" -dice-, se cerró el año con unas pérdidas de 159.449,37 euros y en el ejercicio 2012 las pérdidas han ascendido a 192.434,53 euros. En el ejercicio actual las cuentas provisionales a 13.5.2013 presentan una pérdidas de 315.665,08 euros. Es decir, que en sólo tres años se acumulan unas pérdidas de 1.000.000 euros. Consta la memoria ejercicio 2011 de PGC PYMES...". En consecuencia se ha aportado memoria Económica explicativa así como los ejercicios contables de la empresa. A mayor abundamiento el hecho cierto es que la empresa en el momento de la celebración del acto de juicio se encontraba cerrada.

Y es que La Directiva 98/59 de 20 de junio de 1998, exige que la información aportada sea relevante a los efectos de posibilitar evitar o reducir los despidos, concretando que para que las propuestas sean constructivas la información que se debe aportar debe ser toda la pertinente. En varias sentencias del Tribunal Europeo se ha concretado, por un lado, que la obligación de los Estados de alcanzar el objetivo de la Directiva se impone también a los jueces y tribunales que han de interpretar y aplicar el derecho nacional a la luz de la letra y la finalidad de la Directiva (caso Agorastoudis), y por otro, el alcance del llamado control sindical de los despidos colectivos, a través de dos sentencias de fechas 16 de julio de 2009 (caso Mono Car Styling) y de 10 de septiembre del 2009 (caso Akavan y otros). La primera se refiere al carácter del derecho de información y de consulta, como derecho colectivo que está destinado a los representantes de los trabajadores, y no al trabajador individual, reforzando el papel de defensa del colectivo, y la segunda, que señala que las consultas se deben iniciar cuando el empresario "tenga la intención de efectuar despidos colectivos", con el fin de que tales consultas sean eficaces, concreta la situación que puede concebirse cuando la empresa se encuentra



dentro de un grupo, donde ostenta una condición subordinada, a fin de evitar que decisiones estratégicas dentro del grupo impidan la efectividad del derecho de información y consultas.

La relevancia de aportarse una información sesgada ha sido puesta de manifiesto tras la reforma laboral del 2012, por la sentencia de la Audiencia Nacional num. 90/2012, de 25 de julio del corriente año, en relación con la importancia del Período de Consultas al señalarse que el mismo: "... constituye el centro de gravedad del despido colectivo y traspone al ordenamiento jurídico español la Directiva 1998/59/CE, del Consejo, cuya finalidad es asegurar la información, la consulta y la participación de los trabajadores que deberá desarrollarse mediante la utilización de mecanismos adecuados y teniendo en cuenta las prácticas vigentes en los diferentes Estados miembros..." Se trata de una obligación de medios y no de resultados, pero para que pueda considerarse realizada legalmente, los representantes de los trabajadores deben tener en su poder toda la documentación establecida legal o reglamentariamente...". Por otra parte debe tenerse en cuenta en el propio Informe de la Inspección de Trabajo que se puntualiza que "de la documentación contable presentada por la empresa se extrae la existencia de pérdidas continuadas en los tres últimos trimestres...", quedando así acreditada la causa económica que determina el despido colectivo, y que por otra parte por parte de los demandantes no se ha discutido en ese sentido.

QUINTO. - Finalmente se ha de destacar el fraude alegado por los demandantes en la forma de realizar el despido colectivo en la medida en que además se ha efectuado venta de bienes patrimoniales de la empresa para así no hacer efectivo el derecho económico de los trabajadores. La jurisprudencia sobre todo en sentencia de 14.5.2008 rec 884/2007 viene así a declarar que no se presume sino que será necesario acreditarlo a quien lo invoca, sólo podrá declararse si existen indicios suficientes que necesariamente habrán de extraerse de los hechos probados.

Llegados a este punto de la necesaria acreditación del fraude, la cuestión fundamental que desde siempre -antes y después de la reforma del Título Preliminar del Código Civil, y más en concreto del art. 6.4 - ha sido la posible exigencia de «animus fraudandi» como requisito del fraude de ley. La jurisprudencia -de esta Sala IV y de la I- no ha sido siempre uniforme, oscilando entre la tesis objetiva (atiende al resultado prohibido) y la subjetiva (contempla la intención defraudatoria), sin que no falten soluciones de síntesis como la que representa la STS 22/12/97 (-rec. 1667/93 -, de la Sala I), al decir que la figura del fraude de ley «surgió en el área civil, a través de una depurada construcción doctrinal, que la desarrolla en una doble vertiente: objetiva -defensa del cumplimiento de norma- y subjetiva -ánimo defraudatorio o de engaño-. La jurisprudencia de esta Sala pronto se hizo eco de la referida construcción científica, pero llegando a una conjunción de dichas teorías subjetiva y objetiva», al caracterizar la figura «como toda actividad tendente a inutilizar la finalidad práctica de una ley material, mediante la utilización de otra que sirve de cobertura para ello (SS. 14 febrero 1986 y 12 noviembre 1988), llegándose al extremo de manifestar que el fraude de ley exige una serie de actos que, pese a su apariencia legal, violan el contenido ético de un precepto legal (S. de 26 mayo 1989)».

Oscilación entre las teorías -objetiva y subjetiva- que igualmente puede apreciarse en la doctrina de esta Sala. Ciertamente que no faltan resoluciones que atienden -para apreciar el fraude- a la mera constatación objetiva de la producción del resultado prohibido por la norma (al margen de la intención o propósito del autor), como cuando se afirma que aunque el fraude de ley no se presume y debe ser probado por la parte que lo alega, esto no significa que tenga que justificarse la intencionalidad fraudulenta de los negociadores, sino que es suficiente con que los datos objetivos que constan en el mismo revelen el ánimo de ampararse en el texto de una norma para conseguir un resultado prohibido o contrario a la ley (STS 19/06/95 -rcd 2371/94 -; citada por la de 31/05/07 -rcud 401/06 -). Pero mayoritariamente, la doctrina de esta Sala se inclina por afirmar que en materia de fraude de ley, el elemento fundamental consiste en la intención maliciosa de violar la norma (así, las SSTS 11/10/91 -rcud 195/91 -; y 05/12/91 -rcud 626/91 -), pues en la concepción de nuestro Derecho, el fraude es algo integrado por un elemento subjetivo o de intención, de manera que para que pueda hablarse de fraude es necesario que la utilización de determinada norma del ordenamiento jurídico, persiga, pretenda, o muestre el propósito, de eludir otra norma del propio ordenamiento (STS 06/02/03 -rec. 1207/02 -); y en la entraña y en la propia naturaleza del 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 permitirían (STS 05/12/91 -rec. 626/91 -). O lo que es igual, el fraude de ley que define el art. 6.4 CC es una conducta intencional de utilización desviada de una norma del ordenamiento jurídico para la cobertura de un resultado antijurídico que no debe ser confundida con la mera infracción o incumplimiento de una norma, o con una posible elección errónea del tipo contractual que corresponde a un determinado propósito comercial (así, con cita de diversos precedentes, las SSTS 16/01/96 - rec. 693/95 -).

En el presente procedimiento nos encontramos con que la presunción de fraude o abuso de derecho no puede conllevar la consecuencia pretendida sin mas prueba de declarar la nulidad del despido puesto que ha quedado acreditado según el hecho probado décimo que: "... - Consta en las actuaciones Auto del Juzgado de Primera



Instancia nº 8 de Granada nº 344/2013 de veinte de septiembre del 2013 en donde "se homologa la Transacción judicial entre la parte demandante Transreyes logística SL y la empresa **LOBECA SA** en donde ésta última reconoce adeudar la cantidad total de 20.601,94 euros y por ello le cede a la primera la maquinaria que se relaciona.

Se desconoce cuál es el valor real de dicha maquinaria. En la fecha del acto de juicio la empresa se encuentra cerrada...". En esta misma dirección hay que poner de manifiesto que nada se ha acreditado sobre el contrato suscrito con la empresa CAIBA al que se hace referencia en al Informe de la Inspección de Trabajo, ni se ha hecho referencia alguna por los demandantes.

Acreditada la causa y si se han observado las formalidades legales en el acuerdo adoptado, NO CONCURRIENDO LA PRESUNCIÓN DE FRAUDE y no practicada prueba que así lo acredite, muy al contrario lo único que aparece es que por transacción judicial se han dado bienes o instrumentos o maquinaria de la empresa por reconocimiento de una deuda existente con otra empresa, desconociéndose cuál es el valor de los mismos, no puede prosperar la demanda interpuesta en los términos interesados íntegramente. Por todo lo que procede la desestimación de la demanda.

Vistos los artículos citados y demás de pertinente aplicación,

FALLAMOS

Desestimamos la demanda formulada por D. Conrado , (delegado de personal de la extinta empresa **Lobeca**, S.A.), D. Imanol , D. Romualdo , D. Juan Enrique , D^a Aida , D. David , D. Jaime , D. Sebastián , D^a. Jacinta , D. Adolfo , D. Emiliano , D. Leonardo , D. Victoriano , D. Anton , D. Florencio y D. Nicanor contra **LOBECA**, S.A. al declarar ajustadas a derecho las decisiones extintivas impugnadas, absolviendo a la demandada de las pretensiones deducidas en su contra.

Notifíquese esta resolución judicial a las partes y una vez adquiera firmeza, notifíquese a los trabajadores afectados por el despido colectivo que hubieran puesto en conocimiento del Tribunal un domicilio a efectos de notificaciones, al igual que sólo para su conocimiento, a la Autoridad Laboral, Entidad Gestora de la prestación por desempleo y a la Administración de la Seguridad Social.

Notifíquese la presente Sentencia a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia, con advertencia de que contra la misma puede interponerse Recurso de Casación que previene el Art. 208 y sig. de la Ley de Procedimiento Laboral y que habrá de prepararse ante esta Sala dentro de los CINCO DÍAS siguientes al de su notificación.

Así por esta nuestra Sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.