



Roj: **STSJ CL 4120/2016 - ECLI: ES:TSJCL:2016:4120**

Id Cendoj: **09059340012016100590**

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

Sede: **Burgos**

Sección: **1**

Fecha: **16/11/2016**

Nº de Recurso: **503/2016**

Nº de Resolución: **613/2016**

Procedimiento: **RECURSO SUPLICACION**

Ponente: **RAQUEL VICENTE ANDRES**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

T.S.J.CASTILLA-LEON SALA SOCIAL 1

BURGOS

SENTENCIA: 00613/2016

RECURSO DE SUPPLICACION Num.: 503/2016

Ponente Ilma. Sra. D^a. Raquel Vicente Andrés

Secretaría de Sala: Sra. Carrero Rodríguez

SALA DE LO SOCIAL

DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE

CASTILLA Y LEÓN.- BURGOS

SENTENCIA N^o: 613/2016

Señores:

Ilma. Sra. D^a. María José Renedo Juárez

Presidenta

Ilma. Sra. D^a. Raquel Vicente Andrés

Magistrada

Ilmo. Sr. D. José Manuel Martínez Illade

Magistrado

En la ciudad de Burgos, a dieciséis de Noviembre de dos mil dieciséis.

En el recurso de Suplicación número **503/2016** interpuesto de una parte por la **Mercantil MGO BY WESTFIELD, S.L.** y de otra por la **Mercantil Grupo Mgo S.A.**, frente a la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 3 de Burgos, en autos número 1035/2014 seguidos a instancia de DOÑA Julia , contra **GRUPO MGO S.A., LEXAUDIT CONCURSAL SLP (DON Abel)**, **FONDO DE GARANTIA SALARIAL, MGO BY WESTFIELD S.L.** , en reclamación sobre Despido. Ha actuado como Ponente la Ilma. Sra. Doña **Raquel Vicente Andrés** que expresa el parecer de la Sala.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO .- En el Juzgado de lo Social de referencia, tuvo entrada demanda suscrita por la parte actora en la que solicita se dicte sentencia en los términos que figuran en el suplico de la misma. Admitida la demanda a trámite y celebrado el oportuno juicio oral, se dictó sentencia con fecha 22 de Marzo de 2016 cuya parte dispositiva dice: **"FALLO.-** Que estimando parcialmente como estimo la demanda interpuesta por Doña



Julia contra Grupo MGO SA, MGO by Westfield SL, Lexaudit Concursal SLP y FOGASA, debo declarar y declaro la nulidad del despido de la demandante, condenando solidariamente a las empresas demandadas a su inmediata readmisión en el mismo puesto, condiciones y efectos, con abono de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido (26.10.14) hasta la efectividad de la readmisión. Todo ello sin perjuicio de la responsabilidad que pudiera corresponder al FOGASA en los términos y con los límites del Art. 33 ET y con absolción e LEXAUDIT Concursal SLP.

SEGUNDO .- En dicha sentencia, y como hechos probados, se declaraban los siguientes: **PRIMERO** .- La actora, Doña Julia , ha venido prestando servicios por cuenta de la empresa Grupo MGO SA desde el 1.4.04, con categoría de auxiliar administrativo, centro de trabajo en Burgos, jornada a tiempo completo reducida al 50% por cuidado de hijo desde el 13.1.09 y salario mensual, incluida prorrata de pagas extras, de 1194.30 €, abonado mediante transferencia bancaria, en virtud de contrato indefinido. Durante el año 2012 tuvo reducida su jornada en un 13% en virtud de expediente de regulación de empleo que quedó sin efecto a partir del 1.1.13. En diciembre de 2012 la empresa instó nuevo expediente de regulación de empleo por el que la actora sufrió la reducción de su jornada y salario en un 14% en cómputo anual desde el 18-1-13 hasta el día 31-12-2013.

SEGUNDO .- En fecha 23-12-2013 la empresa instó expediente de regulación de empleo nº NUM000 , que finalizó sin acuerdo, suspendiéndose 277 contratos de trabajo y reduciendo la jornada y salario al resto de la plantilla en un 20%, desde el 10-1-14 hasta el 31-12-2014. Los motivos alegados al efecto por la empresa fueron económicos (perdidas) y productivos (descenso en la demanda de los servicios prestados por la empresa), como consecuencia de la disminución persistente de ingresos y ventas consecuencia de la caída de la actividad económica general en España y especialmente en la actividad de servicio ajeno de prevención de riesgos. A la actora se le comunicó la suspensión del contrato de trabajo con efectos del 10.1.14 al 31.12.14 en fecha 10.1.14, mediante escrito que consta como documento 3 de la parte demandada, que se da por reproducido. **TERCERO** .- En fecha 31-07-2014 Grupo MGO S.A promovió su declaración en situación de concurso voluntario de acreedores, el cual fue declarado por auto de 20.11.14 en el que se expone que de la documentación aportada por la empresa se desprende su estado de insolvencia. **CUARTO** .- En fecha 25-09-2014 la empresa comunicó a la Subdirección General de Relaciones Laborales de la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social el inicio de procedimiento de despido colectivo por causas económicas, productivas, organizativas y técnicas. Finalizado sin acuerdo el periodo de consultas, la empresa acordó la extinción de 395 contratos de trabajo, incluido el de la actora. **QUINTO** .- En fecha 25-10-2014 la empresa comunicó a la trabajadora la extinción de contrato con fecha de efectos desde el día siguiente, en los términos que constan en la carta de despido obrante como documento 5 de la parte actora, que se da aquí por reproducida, fijando una indemnización de 8.310,38 € que no puso a su disposición alegando falta de liquidez.

SEXTO .- Los resultados económicos de Grupo MGO SA son los siguientes:

2011 2012 2013 30.9.14 (resultados provisionales)

Cifra de negocio 52.861.879 45.606.580 36.606.625 21.850.421

Gasto personal 34.663.439 29.578.122 26.845.925 16.999.584

Resultado explotación 2.143.748 1.756.746 -3.156.217 -3.404.459

Resultado ejercicio 976.597 392.449 -2.985.393 -3.213.236

Las bases imponibles correspondientes a las declaraciones de IVA de la empresa en los meses de enero a octubre 13 y enero a octubre 14 son las que constan en el documento 14 de la empresa demandada, que se da por reproducido. **SEPTIMO** .- La empresa Grupo MGO SA tenía un saldo disponible de 0 € en tres cuentas de Bankia a 26.10.14, un saldo a 23.10.14 de 6.197,84 € en otra cuenta del BBVA. En sendas cuentas del Banco de Santander tenía un saldo de 18.655,69 € a 31.10.14 y menos de 3.000 € a 30.10.14. La suma total de las indemnizaciones correspondientes a todos los trabajadores despedidos asciende a 3.839.499,22 €.

OCTAVO.- Autorizada por el juzgado de lo mercantil la apertura de los tramites en orden a una transmisión previa a la liquidación de la unidad productiva de la empresa concursada, en base a la oferta vinculante realizada en el procedimiento concursal por Klebert Properties SL, con fecha 30.9.15 Westfield Sanidad SLU adquirió la unidad productiva de Grupo MGO SA con sujeción, en cuanto a los efectos de la adjudicación a favor de la primera acordada por auto de 29.7.15, a lo establecido en dicha resolución y en el art. 146 bis, conforme al cual la entidad adquirente, Westfield Sanidad SLU, se subrogó en todas las relaciones contractuales de la transmitente afectas a la misma que continuasen en la empresa, con exclusión de aquellos cuyos contratos se hubiesen ya extinguido. Dicha oferta vinculante supone la continuación de la actividad, el mantenimiento de 617 puestos de trabajo, la asunción de pasivo laboral por mantenimiento de la antigüedad de los trabajadores, valorado a fecha uno de junio de 2015 en un total de 6, 9 millones € en el escenario de una liquidación y la inyección de efectivo por importe de 800.000 €, además de la asunción de un pasivo concursal por importe de 11,3 millones €. En el auto indicado se señala que la sucesión de empresa efectos laborales se produce



en relación exclusivamente con los trabajadores subrogados, no respecto de la deuda de trabajadores que no continúan en la empresa por haberse extinguido ya sus contratos. Igualmente la responsabilidad del adquirente queda limitada a las deudas con la TGSS relativas a las relaciones laborales que efectivamente asume. Por último, la enajenación de la unidad productiva no supone subrogación en deudas tributarias, transmitiéndose al adquirente los contratos afectos a la continuidad de la actividad profesional o empresarial, y las licencias o autorizaciones administrativas afectas a la continuidad de la actividad empresarial o profesional e incluidas como parte de la unidad productiva. En igual fecha se modificó la denominación social de Westfield Sanidad SLU, que pasó a llamarse MGO by Westfield SL. **NOVENO** .- La actora no ostenta cargo de representación legal o sindical de los trabajadores. **DECIMO** .- Con fecha 9.12.14 se celebró acto de conciliación ante la UMAC en virtud de papeleta de 21.11.14, que concluyó sin efecto. **UNDECIMO** .- Con fecha 9.12.14 se interpuso demanda que fue turnada a este Juzgado.

TERCERO .- Contra dicha sentencia, interpuso recurso de Suplicación la Mercantil Mgo By Westfiel S.L. y la Mercantil Grupo Mgo S.A. siendo impugnado el de ambas por D^a Julia . Elevados los autos a este Tribunal y comunicada a las partes la designación del Ponente, le fueron, a éste, pasados los autos para su examen y resolución por la Sala.

CUARTO .- En la resolución del presente recurso se han observado, en sustancia, las prescripciones legales vigentes.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO .- Con fecha 22 de marzo de 2016 se dicta sentencia por el Juzgado de lo SOCIAL NÚMERO 3 de Burgos en los autos sobre Despido número 1035/2014 disponiéndose en el fallo. " que estimando parcialmente como estimo la demanda interpuesta por Doña Julia contra Grupo MGO SA, MGO by WESTfield SL, Lexaudit Concursal SLP y FOGASA, debo declarar la nulidad del despido de la demandante, condenando solidariamente a las empresas demandadas a su inmediata readmisión en el mismo puesto, condiciones y efectos, abono de los salarios dejados de percibir desde la fecha de despido (26.10,2014) hasta la efectividad de la readmisión . Todo ello sin perjuicio de la responsabilidad que pudiera corresponder al FOGASA en los términos y con los límites del art. 33 del ET y con absolución de Lexaudit Concursal SLP"

SEGUNDO .- LA representación de MGO BY WESTFIELD SL interpone recurso de suplicación invocando infracción al amparo de lo dispuesto en el art. 193 c de la LRJS de los artículos 44 del ET así como art. 57 del ET y 146 bis de ley 22/2003 y artículos 3 y 5 de la Dtiva 2001/23 y jurisprudencia

Del inalterado relato de hechos probados queda acreditado que en fecha 25 de septiembre de dos mil catorce la empresa comunicó a la subdirección de relaciones laborales de la dirección general de empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social el inicio de procedimiento de despido colectivo por causas económicas, productivas, organizativas y técnicas. Finalizado sin acuerdo, la empresa acordó la extinción de 395 contratos , incluido el de la actora, que se le comunica en fecha 25 de octubre de 2014. Con posterioridad, tal y como relata el hecho probado octavo tiene lugar la adquisición productiva de Westfield Sanidad SLU de Grupo MGO SA . La denominación social de Westfield Sanidad SLU pasó a llamarse MGO by Westfield SL . Por lo que de conformidad con lo dispuesto en STS 29 octubre de 2014 : "Y para estudiar si dicha sucesión empresarial se ha producido o no, art. 44 del *Estatuto de los Trabajadores (RCL 1995, 997)* , sí es la jurisdicción social la competente".

En definitiva, sean cuales sean las circunstancias en las que se ha desarrollado la extinción colectiva de los contratos de los trabajadores en el marco de un concurso de acreedores de una empresa, así como la liquidación de los bienes de ésta, la cuestión de si posteriormente se ha producido o no una sucesión empresarial (art. 44 *ET (RCL 1995, 997)*) es competencia de la jurisdicción social. Por tanto es competente la jurisdicción social y en este mismo sentido se manifiesta el Ministerio Fiscal .

De la *Directiva 2001/23/CE (LCEur 2001, 1026)* sobre mantenimiento de los derechos de los trabajadores en casos de traspasos de empresas, la cual parte del principio general de mantener la relaciones laborales, derechos y obligaciones de los trabajadores (art. 3 y 4) normas protectoras deben considerarse imperativas, en el sentido de que los Estados miembros no pueden establecer excepciones en perjuicio de los trabajadores a lo previsto en ellas (véase, en este sentido, la *sentencia Comisión/Italia, C-561/07 (TJCE 2009, 168)* , EU:C:2009:363 , apartado 46), sin perjuicio de las excepciones previstas por la propia Directiva

Dentro de estas excepciones se contempla la prevista en el art. 5, apartado 1 de la Directiva la cual dispone que los referidos artículos 3 y 4 no serán aplicables, en principio, a las transmisiones de empresa, cuando el cedente sea objeto de un procedimiento de quiebra o de un procedimiento de insolvencia análogo abierto con vistas a la liquidación de los bienes del cedente y éstos estén bajo la supervisión de una autoridad pública competente.



No obstante, y como ha señalado el propio TJUE, según se desprende del propio art. 5 en su primera parte de la frase, los Estados miembros pueden optar por la aplicación de los artículos 3 y 4 a una transmisión de empresa en el marco de un procedimiento de insolvencia abierto respecto de un cedente y que se encuentre bajo la supervisión de una autoridad pública competente, y en el supuesto de así hacerse el Estado miembro puede, a su vez, y con arreglo al art. 5, apartado 2, letras a) y b) que las obligaciones del cedente derivadas de los contratos o de las relaciones laborales que puedan existir antes de la fecha de la transmisión o antes de la apertura del procedimiento de insolvencia no se transfieran al cesionario, siempre que dicho procedimiento asegure, en virtud de la legislación de ese Estado miembro, una protección como mínimo equivalente a la que garantiza la *Directiva 80/987 (LCEur 1980, 432)* y que, en la medida en que la normativa o la práctica en vigor lo permitan, puedan pactarse cambios en las condiciones contractuales de empleo, con la finalidad de mantener las oportunidades de empleo al garantizar la supervivencia de la empresa.

La regla general es pues las garantías previstas en los art. 3 y 4 de la *Directiva 2001/23/CE (LCEur 2001, 1026)* no son aplicables a las empresas en situación de quiebra o insolvencia que estén bajo la supervisión de una autoridad pública competente. La excepción a la regla es que exista una disposición en contrario por parte del Estado Miembro en la que se establezca expresamente la aplicación de la normativa de la sucesión, y de ser así el Estado a su vez puede admitir que el régimen sucesorio de los art. 3 y 4 se apliquen en su totalidad o que se modalice limitando la responsabilidad del adquirente o pactando nuevas condiciones contractuales.

En este sentido ya se ha manifestado el TJUE pudiendo citar entre las resoluciones más recientes el *Auto de 28 de enero de 2015 (TJCE 2015, 1)* que se señala que dicha Directiva ha interpretarse en el sentido de que

- en el supuesto de que, en el marco de una transmisión de empresa, el cedente sea objeto de un procedimiento de insolvencia que esté bajo la supervisión de una autoridad pública competente y el Estado miembro de que se trate haya optado por hacer uso del artículo 5, apartado 2, de la mencionada Directiva, ésta no se opone a que dicho Estado miembro disponga o permita que las cargas que, en el momento de la transmisión o de la apertura del procedimiento de insolvencia, resulten para el cedente de contratos o relaciones laborales, incluidas las relativas al régimen legal de la seguridad social, no se transfieran al cesionario, siempre que dicho procedimiento garantice una protección de los trabajadores como mínimo equivalente a la establecida por la *Directiva 80/987 (LCEur 1980, 432)* de 20 de noviembre de 1980, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas a la protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario, si bien nada impide que dicho Estado miembro prevea que tales cargas deban ser soportadas por el cesionario aun en caso de insolvencia del cedente

- sin perjuicio de las disposiciones previstas en su artículo 3, apartado 4, letra b), dicha Directiva no establece obligaciones en cuanto a las cargas del cedente resultantes de contratos o relaciones laborales que ya se hubieran extinguido antes de la fecha de la transmisión, pero no se opone a que la normativa de los Estados miembros permita la transferencia de tales cargas al cesionario.

Nuestro Estado ha hecho uso de la facultad prevista en el art. 5.2 y ha optado porque operen las garantías de la sucesión pero modalizada en los términos contemplados en la *Ley Concursal (RCL 2003, 1748)*, y que en el momento en que se produce la adquisición por la adquisición por parte de VICUSGRAF (la anterior a la reforma por *RD Ley 11/2014 (RCL 2014, 1214)*) se recogía en el artículo 149.2 de la *Ley Concursal (RCL 2003, 1748)* - a) que el adquirente no se subroga en la parte de la cuantía de los salarios o indemnizaciones pendientes de pago anteriores a la enajenación que sea asumida por el Fondo de Garantía Salarial de conformidad con el artículo 33 del *Estatuto de los Trabajadores (RCL 1995, 997)* y b) que cesionario y los representantes de los trabajadores podrán suscribir acuerdos para la modificación de las condiciones colectivas de trabajo) - precepto aplicable para el caso en que no se ha aprobado un plan de liquidación, o cuando en el mismo nada se hubiera dispuesto al respecto (en el caso de existir plan de liquidación aprobado ha de acudir al art. 148 LC). Dicha normativa ha sido tildada de compleja, situación que el legislador ha tratado de resolver mediante la incorporación por *RD Ley 11/2014 (RCL 2014, 1214)* del art. 146 bis de la *Ley Concursal*, y que por su ubicación parece aplicable a cualquier fase del concurso, que prevé en su apartado primero que " En caso de transmisión de unidades productivas, se cederán al adquirente los derechos y obligaciones derivados de contratos afectos a la continuidad de la actividad profesional o empresarial cuya resolución no hubiera sido solicitada ", añadiendo en sus apartados 3 y 4 que : " Lo dispuesto en los dos apartados anteriores no será aplicable a aquellas licencias, autorizaciones o contratos en los que el adquirente haya manifestado expresamente su intención de no subrogarse. Ello sin perjuicio, a los efectos laborales, de la aplicación de lo dispuesto en el artículo 44 del *Estatuto de los Trabajadores (RCL 1995, 997)* en los supuestos de sucesión de empresa" y que "La transmisión no llevará aparejada obligación de pago de los créditos no satisfechos por el concursado antes de la transmisión, ya sean concursales o contra la masa, salvo que el adquirente la hubiera asumido expresamente o existiese disposición legal en contrario y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 149.2."



De la lectura de tales preceptos, puesto en relación con lo que hasta ahora hemos argumentado, se concluye a los efectos que ahora nos ocupa que no obstante el Juez del Concurso limite la responsabilidad del cesionario en los términos del art. 149.2 de Ley Concursal (que no se subrogue en la parte de la cuantía de los salarios o indemnizaciones pendientes de pago anteriores a la enajenación que sea asumida por el Fondo de Garantía Salarial de conformidad con el artículo 33 del *Estatuto de los Trabajadores* (RCL 1995, 997)) de concurrir los requisitos previstos en el art. 44 del *ET* (RCL 1995, 997) el cesionario habrá de responder por la parte restante que es la ahora reclamada en la presente litis. Y que la jurisdicción competente para determinar si concurren esos requisitos es la laboral, sin que a tal efecto se vea vinculada por la decisión del Juez de lo Mercantil.

Por lo tanto hemos de acudir a la interpretación que la jurisdicción social mantiene del art. 44 del *ET* (RCL 1995, 997) , la cual ha venido fundamentalmente marcada por la jurisprudencia sentada por el Tribunal de Justicia de la Comunidades Europeas, consciente de la importancia de esta figura en orden a garantizar derechos esenciales de los trabajadores en el caso de la transmisión de empresas. Partiendo de tal premisa el *Tribunal Supremo en sentencias como la del 22 de junio de 1998* (RJ 1998, 5476) o la de *18 de enero de 2002* (RJ 2002, 2514) , señala que el supuesto de hecho de la sucesión empresarial está integrado por dos requisitos constitutivos. El primero de ellos es el cambio de titularidad de la empresa o al menos de elementos significativos del activo de la misma (un centro de trabajo o una unidad productiva autónoma en la dicción del artículo 44 del *Estatuto de los Trabajadores* (RCL 1995, 997)). El segundo requisito constitutivo del supuesto legal de sucesión de empresas, es que los elementos cedidos o transmitidos del activo de la empresa constituyan una unidad de producción susceptible de gestión o explotación separada. No basta la simple transmisión de bienes o elementos patrimoniales, sino que éstos han de constituir un soporte económico bastante para mantener la actividad empresarial procedente". En definitiva, es precisa la concurrencia de los siguientes requisitos: a) Cambio de titularidad empresarial, requisito subjetivo, sin el cual no hay sucesión, de tal forma que sólo la adquisición derivativa suscita el fenómeno sucesorio. b) Identidad de la empresa, de tal forma que la globalidad de elementos personales y materiales se mantenga tras la sucesión; es decir, es necesario la entrega efectiva del total conjunto operante de los elementos esenciales de la empresa que permita la continuidad empresarial, es decir, la permanencia de ésta como unidad de sus factores técnicos, organizativos y patrimoniales, unidad socio-económica de producción que configura la identidad del objeto transmitido (*Tribunal Supremo de 29-3- 1985* (RJ 1985, 1454)); siendo además necesario que la unidad productiva que se transmite constituya un conjunto de elementos productivos o patrimoniales, dotado de la suficiente autonomía funcional (*Tribunal Supremo de 23-2-1994* (RJ 1994, 1227)). c) Tracto directo, del antiguo al nuevo empresario, requisito éste exigible para la transmisión de empresa, aunque no lo sea de modo ineludible, pues la exigencia principal no es tanto el tracto directo (que normalmente ha de darse) como la continuidad de la actividad y en la prestación de los servicios, de tal forma que la jurisprudencia aprecia que existe transmisión de empresas cuando, a pesar de la apariencia de discontinuidad de explotación y de la nueva ubicación, existen suficientes indicios para apreciar la continuidad empresarial (trasvase de personal, parentesco entre titulares, transmisiones de elementos patrimoniales, etc. (*Tribunal Supremo 16-1-1990* (RJ 1990, 129)), o en supuestos en los que el adquirente no ha reivindicado la misma actividad hasta transcurridos varios meses desde la venta de la sede de la sucedida, debido a reformas en el local, pendencia de actuaciones administrativas de apertura u otras de similar índole (*Tribunal Superior de Cataluña de 18-5-1993* (RJ 1993, 4109) y *Tribunal Superior de Justicia de Cantabria 31-1-1995*), criterios que permiten afirmar que el requisito del tracto sucesivo no pueda entenderse como exigencia ineludible de fenómeno jurídico de la sucesión empresarial, por cuanto, en ocasiones, el mismo puede faltar, sin que deje por ello, de producirse la sucesión de empresa (*Tribunal Supremo de 19-6-1989* (RJ 1989, 4813)). d) Voluntariedad de la transmisión, elemento normal dentro del fenómeno sucesorio, que en ciertos supuestos puede faltar (venta judicial, expropiación forzosa, extinción del arriendo de industria por desahucio, etc.).

Como señala la STSJ de Asturias de 10 de mayo de 2016 : mo asevera el TS, en su sentencia de fecha 23 de octubre de 2009 , ponente Mariano San Pedro: la sucesión de empresa , regulada en el *artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores EDL 1995/13475* (EDL 1995/13475) , impone al empresario que pasa a ser nuevo titular de la empresa, el centro de trabajo o una unidad productiva autónoma de la misma, la subrogación en los derechos laborales y de Seguridad Social que tenía el anterior titular con sus trabajadores, subrogación que opera "ope legis" sin requerir la existencia de un acuerdo expreso entre las partes, sin perjuicio de las responsabilidades que para cedente y cesionario establece el apartado 3 del precitado artículo 44 .

La interpretación de la norma ha de realizarse, tal como retiradamente ha venido señalando la jurisprudencia de esta Sala, a la luz de la normativa Comunitaria Europea - *Directiva 77/187 CEE* (EDL 1977/2463) , sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspaso de empresas, de centros de actividad o de parte de empresas o de centros de actividad, sustituida por la *Directiva 98/50 CE* de 29 de junio de 1998 y por la actualmente *vigente Directiva*



2001/23 CE, del Consejo de 12 de marzo de 2001 (EDL 2001/19273) - y de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas.

En nuestro caso, la empresa condenada GRUPO MGO S.A. ha transmitido a MGO BY WEDTFIELD S.A una unidad económica organizada, estable, que mantiene su identidad, y que permite que esta última continúe con la misma actividad.

En palabras del TS en la sentencia antedicha:

El elemento relevante para determinar la existencia de una transmisión, a los efectos ahora examinados, consiste en determinar si la entidad de que se trata mantiene su identidad, lo que se desprende, en particular, de la circunstancia de que continúe efectivamente su explotación o de que esta se reanude (sentencias del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas de 18 de marzo de 1986, Spijkens, 24/85 ; de 11 de marzo de 1997 , Süzen, C-13/95 EDJ 1997/18615; de 20 de noviembre de 2003, Abler y otros, -340/01 EDJ 2003/127448 y de 15 de diciembre de 2005, Guney-Gorres, C.232/04 y 233/04 EDJ 2005/206385). La transmisión debe referirse a una entidad económica organizada de forma estable, cuya actividad no se limite a la ejecución de una obra determinada (sentencia de 19 de septiembre de 19956, Rygaard, C-4888/94), infiriéndose el concepto de entidad a un conjunto organizado de personas y elementos que permite el ejercicio de una actividad económica que persigue un objetivo propio (sentencias Süzen y Abler y otros, antes citadas).

El Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas se ha pronunciado de forma reiterada en las sentencias de 17 de diciembre de 1987, My Molle Kiro, 287/86, 12 de noviembre de 1992, 1992/84, Watrson Risk y Christensen 209/91 EDJ 1992/13896, y 20 de noviembre de 2003 Abler y otros, C-340/01 EDJ 2003/127448, señalando que el ámbito de aplicación de la Directiva abarca todos los supuestos de un cambio, en el marco de las relaciones contractuales, de la persona física o jurídica que sea responsable de la explotación de la empresa que, por ello, contraiga las obligaciones del empresario frente a los empleados de la empresa, sin que importe si se ha transmitido la propiedad de los elementos materiales concluyendo, la última de las sentencias citadas, que "la circunstancia de que los elementos materiales asumidos por el nuevo empresario no pertenezcan a su antecesor, sino que fueron puestos a su disposición por el primer empresario no puede excluir la existencia de una transmisión de empresa en el sentido de la *Directiva 77/187 (EDL 1977/2463)*".

En el propio Auto dictado por el Juzgado de lo Mercantil se afirma que la empresa adquirente lleva a cabo la continuación de la actividad, y así se recoge en el Auto recurrido. Se aprecia por consiguiente la transmisión de una "empresa", en cuanto que "unidad económica en funcionamiento". Además, hemos de fijarnos en la sucesión de plantillas entre ambas, y en el Auto se recoge que la nueva empresa asume a 617 trabajadores, lo que evidencia el fenómeno sucesorio .

La jurisprudencia comunitaria ha examinado la cuestión atinente a la denominada " sucesión de plantillas ", como elemento relevante a tener en cuenta para determinar si existe o nosucesión de empresa , entre otras, en las siguientes sentencias:

En la sentencia de 11 de marzo de 1997, asunto 13/95, Süzen EDJ 1997/18615, tras señalar que para determinar si se reúnen los requisitos necesarios para la transmisión de una entidad, han de tomarse en consideración todas las circunstancias de hecho características de la operación de que se trate, entre las que figuran el tipo de empresa, el que se hayan transmitido o no elementos materiales, el valor de los elementos inmateriales, el hecho de que el nuevo empresario se haga cargo o no de la mayoría de los trabajadores, el que se haya transmitido o no la clientela, el grado de analogía de las actividades ejercidas... dispone " En la medida en que, en determinados sectores en los que la actividad descansa fundamentalmente en la mano de obra, un conjunto de trabajadores que ejerce de forma duradera una actividad común, puede constituir una entidad económica, ha de admitirse que dicha entidad puede mantener su identidad, aun después de su transmisión, cuando el nuevo empresario no se limita a continuar con la actividad de que se trata, sino que además se hace cargo de una parte esencial, en términos de número y de competencias, del personal que su antecesor destinaba especialmente a dicha tarea. En este supuesto, reproduciendo los términos de la sentencia Rygaard, antes citada (apartado 21), el nuevo empresario adquiere en efecto el conjunto organizado de elementos que le permitirá continuar las actividades o algunas actividades de la empresa cedente de forma estable". La sentencia concluye que el apartado 1 del artículo 1 de la Directiva no es aplicable al supuesto en que una empresa, que había encomendado la limpieza de sus instalaciones a un primer empresario, resuelve dicha contrata y celebra una nueva con un segundo empresario si la operación no va acompañada de una cesión entre ambos empresarios, de elementos significativos del activo material e inmaterial, ni el nuevo empresario se hace cargo de una parte esencial, en términos de número y competencia, de los trabajadores que su antecesor destinaba al cumplimiento de su contrata.

En nuestro caso MGO BY WEDTFIELD, S.A. ha contratado a 617 trabajadores que prestaban servicios para GRUPO MGO , S.A., y este dato es suficiente para concluir la existencia de la sucesión empresarial .



En la sentencia de 10 de diciembre de 1998, C-127/96 , 229/96 y 74/97 asunto Hernández Vidal, S.A EDJ 1998/25233. y otros, el TJCE entendió que no era de aplicación la *Directiva 77/187/CEE (EDL 1977/2463)* a un supuesto en que una empresa, que tiene contratada con otra la limpieza de sus locales, al finalizar la contrata asume por sí misma dicha actividad. Razona la sentencia que la Directiva no es aplicable en el supuesto en que simplemente se realice sucesivamente por una y otra empresa la misma actividad, sin que se haya producido transmisión entre ambas empresas de una entidad económica, concepto que remite a un conjunto organizado de personas y elementos patrimoniales.

La sentencia de 25 de enero de 2001, C- 172/99 , Oy Liikenne Ab y otros EDJ 2001/229, entendió que no era de aplicación la *Directiva 92/50/CEE* en un asunto en que una empresa, adjudicataria de una línea de autobuses, contrata a la mayoría de los conductores que habían venido prestando servicios en la adjudicataria anterior, no habiéndose producido cesión de vehículos ni de ningún otro activo de la antigua concesionaria a la nueva. La sentencia, tras recordar la jurisprudencia del Tribunal, consistente en que en determinados sectores en los que la actividad descansa fundamentalmente en la mano de obra, un conjunto de trabajadores que ejerce de forma duradera una actividad común puede constituir una entidad económica, que puede mantener su identidad cuando el nuevo empresario no se limita a continuar con la actividad de que se trata, sino que se hace cargo de una parte esencial del personal, dispone lo siguiente." Sin embargo, no puede considerarse que el transporte por autobús sea una actividad que descansa fundamentalmente en la mano de obra, puesto que exige un material e instalaciones importantes (véase, para la misma afirmación en lo que respecta a la perforación de galerías mineras, la sentencia Allen y otros, antes citada, apartado 30). Por consiguiente, la inexistencia de transmisión del antiguo al nuevo concesionario de los elementos materiales del activo utilizados para la explotación de las líneas de autobuses de que se trata constituye una circunstancia que ha tomarse en consideración". Continúa la Sentencia: " Sin embargo, en un sector como el transporte público regular por autobús, en el que los elementos materiales contribuyen de forma importante al ejercicio de la actividad, el hecho de que no se transmitan del antiguo al nuevo concesionario en una medida significativa dichos elementos, que son indispensables para el buen funcionamiento de la entidad, debe conducir a considerar que ésta no conserva su identidad.

De ello resulta que, en una situación como la del litigio principal, la *Directiva 77/187 (EDL 1977/2463)* , no se aplica cuando no existe transmisión de elementos materiales significativos entre el antiguo y el nuevo concesionario".

Como explica el TS en la sentencia de fecha 23 de octubre de 2009 , resumiendo el alcance de la doctrina comunitaria: " De la doctrina contenida en las sentencias anteriormente consignadas se desprende que en aquellos sectores en los que la actividad descansa fundamentalmente en la mano de obra, un conjunto de trabajadores que ejerce de forma duradera una actividad común puede constituir una entidad económica, que puede mantener su identidad, cuando se produce una transmisión, y el nuevo empresario no sólo continua con la actividad de que se trata, sino que también se hace cargo de una parte esencial del personal del anterior empresario. Por contra, si la actividad de que se trata no descansa fundamentalmente en la mano de obra, sino que exige material e instalaciones importantes, aunque se produzca la continuidad de la actividad por un nuevo empresario y éste asuma un número importante de trabajadores del anterior, no se considera que hay sucesión de empresa si no se transmiten los elementos materiales necesarios para el ejercicio de la actividad".

En la misma línea, y resumiendo la línea jurisprudencial acorde con la *Directiva 2001/23 (EDL 2001/19273)* , la sentencia de fecha 5 de marzo de 2013, rec. 3984/11 , ponente Antonio Martín Valverde, destaca los 11 puntos siguientes:

- 1) el objeto de la transmisión ha de ser "un conjunto organizado de personas y elementos que permita el ejercicio de una actividad económica que persigue un objetivo propio";
- 2) dicho objeto "no entraña necesariamente elementos significativos de activo material o inmaterial" reduciéndose "en determinados sectores económicos como los de limpieza y vigilancia" "a su mínima expresión", en tanto en cuanto "la actividad descansa fundamentalmente en la mano de obra";
- 3) de lo anterior se desprende que "un conjunto organizado de trabajadores que se hallan específicamente destinados de forma duradera a una actividad común puede constituir una entidad económica (objeto de la transmisión determinante de la sucesión de empresa) cuando no existen otros factores de producción";
- 4) por el contrario, no se considera que hay sucesión de empresa "si la actividad de que se trata no descansa fundamentalmente en la mano de obra, sino que exige material e instalaciones importantes, aunque se produzca la continuidad de la actividad por un nuevo empresario y éste asuma un número importante de trabajadores del anterior";



5) el mantenimiento de la identidad del objeto de la transmisión supone que la explotación o actividad transmitida "continúe efectivamente" o que luego "se reanude".

En cuanto a los hechos o actos de transmisión los puntos doctrinales a destacar para la decisión del caso son los siguientes:

6) La expresión del *artículo 44.1 ET (EDL 1995/13475)* "transmisión de una empresa, de un centro de trabajo o de una unidad productiva" es equivalente a la expresión del artículo 1 a) de la Directiva comunitaria vigente "traspaso de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o centros de actividad";

7) el acto o hecho de "transmisión de un conjunto de medios organizados" no requiere necesariamente que haya transmisión de elementos patrimoniales del cedente al cesionario;

8) tampoco es imprescindible que exista en la transmisión de empresas o unidades productivas una vinculación contractual directa entre cedente y cesionario, vinculación o tracto directo que tiene un mero valor indiciario de la existencia de sucesión de empresa ;

9) puede producirse, por tanto, la cesión o transmisión de empresas o unidades productivas a través o por mediación de un tercero propietario, arrendador, o dueño de la obra.

Dos puntos doctrinales más de carácter general conviene reseñar de la jurisprudencia en la materia, que se desprenden en realidad de los anteriores, pero que no está de más resaltar para la solución del caso controvertido o de otros semejantes:

10) para determinar en un supuesto concreto si se reúnen los requisitos necesarios para las transmisión de una empresa o unidad productiva "han de tomarse en consideración todas las circunstancias de hecho características de la operación de que se trate", entre ellos "el tipo de empresa o de centro de actividad de que se trate", "el que se hayan transmitido o no elementos materiales como edificios o bienes muebles", "el valor de los elementos inmateriales en el momento de la transmisión", "el hecho de que el nuevo empresario se haga cargo o no de la mayoría de los trabajadores", "el que se haya transmitido o no la clientela", "el grado de analogía de las actividades ejercidas antes y después de la transmisión" y "la duración de una eventual suspensión de dichas actividades";

11) la obligación de subrogación en las relaciones de trabajo ("sucesión de empresa ") generada en los supuestos normativos reseñados de la normativa comunitaria y del *artículo 44 ET (EDL 1995/13475)* opera por imperativo de la ley (ope legis), sin requerir la existencia de un acuerdo expreso entre las partes del contrato de trabajo.

En nuestro caso la actividad que realizaba GRUPO MGO , S.A. es asumida sin solución de continuidad por MGO BY WEDTFIELD S.A., que incorpora a un gran número de trabajadores, -617-, suficientes para seguir con la misma actividad. N

Por todo lo expuesto, la Sala aprecia que MGO BY WEDTFIELD, S.A., ha sucedido empresarialmente a la empresa condenada y ejecutada GRUPO MGO , S.A. *artículo 149.4 de la Ley Concursal , Ley 22/2003 (EDL 2003/29207)* , que dispone:

4. Cuando, como consecuencia de la enajenación a que se refiere la regla 1.^a del apartado 1, una entidad económica mantenga su identidad, entendida como un conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo una actividad económica esencial o accesoria, se considerará, a los efectos laborales y de Seguridad Social, que existe sucesión de empresa . En tal caso, el juez podrá acordar que el adquirente no se subrogue en la parte de la cuantía de los salarios o indemnizaciones pendientes de pago anteriores a la enajenación que sea asumida por el Fondo de Garantía Salarial de conformidad con el *artículo 33 del Estatuto de los Trabajadores (EDL 2015/182832)* . Igualmente, para asegurar la viabilidad futura de la actividad y el mantenimiento del empleo, el cesionario y los representantes de los trabajadores podrán suscribir acuerdos para la modificación de las condiciones colectivas de trabajo.

Se trata de un precepto que establece en nuestro ordenamiento la disposición en contrario prevista en el *artículo 5 de la directiva 2001/23 (EDL 2001/19273)* sobre mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspaso de empresas. Por ello, en España también se aplica en los procedimientos concursales la transmisión de derechos y obligaciones prevista en el *artículo 3 de la Directiva 2001/23 (EDL 2001/19273)* . Las únicas excepciones la constituyen los salarios e indemnizaciones de los trabajadores asumidos por el FOGASA, así como la renegociación de las condiciones colectivas de trabajo, tal y como permite acordar a los Estados miembros el propio *artículo 5 de la Directiva 2001/23 (EDL 2001/19273)* .

Hemos de tener en cuenta, además, que se ha de ser especialmente cauteloso con los derechos de los trabajadores que se ventilan en los procedimientos concursales. Así lo impone lo dispuesto en el *artículo*



5 apartado cuarto de la Directiva 2001/23 (EDL 2001/19273) , que establece que: " los Estados miembros tomarán las medidas oportunas para evitar que se abuse de los procedimientos de insolvencia para privar a los trabajadores de los derechos resultantes que en virtud de la presente Directiva les asisten".

En consecuencia, las indemnizaciones por despido y salarios no satisfechos por la empresa GRUPO MGO , S.A. obligan a la empresa sucesora

Por tanto a tenor de lo expuesto debemos confirmar la resolución de instancia por cuanto existe sucesión de empresas cuando lo adquirido es una explotación viva que mantiene su actividad , se adquieren los contratos, licencias y autorizaciones afectos a la actividad empresarial con la subrogación de 617 puestos de trabajo, en definitiva, una unidad productiva autónoma que determina la responsabilidad solidaria de MGO by Westfield, siendo de aplicación lo establecido en la ley concursal según hemos reseñado en relación con el art. 3 y 5 de la directiva comunitaria por cuanto se aplica a los procedimientos concursales la transmisión de derechos y obligaciones, por lo que este primer punto del recurso se desestima.

TERCERO .- Se invoca infracción de art. 44 y 57 del ET , 146 bis de ley 22/ 2003 , 3 y 5 de la directiva 2001/23 y jurisprudencia, alegando falta de legitimación pasiva.

Como ya se ha expuesto en el punto anterior donde se reputan conculcados los mismos preceptos nos remitimos a la argumentación contenida en el fundamento jurídico previo, esto es, existe legitimación pasiva desde el momento en que la empresa condenada GRUPO MGO S.A. ha transmitido a MGO BY WEDTFIELD S.A una unidad económica organizada, estable, que mantiene su identidad, y que permite que esta última continúe con la misma actividad. Por ello el motivo debe ser desestimado.-

CUARTO.- EL recurrente Grupo MGO SA interpone recurso de suplicación interesando revisión de hechos probados al amparo de lo dispuesto en el art. 193 b de la LRJS indicando que debe incorporarse el HP 12 con sustento documental en el doc. 20 : " Con fecha 25 de agosto de 2014 la empresa Grupo MGO SA cursa la baja del impuesto de actividades económicas ante la Administración Tributaria del centro de trabajo que tenía en Burgos por cierre del mismo."

Son requisitos para que surta efecto la revisión:

- a) Que se señale concretamente el hecho cuya revisión se pretende y se proponga texto alternativo o nueva redacción que al hecho probado tildado de erróneo pudiera corresponder.
- b) Que la revisión pretendida pueda devenir trascendente a efectos de la solución del litigio.
- c) Que se identifique documento auténtico o prueba pericial obrantes en autos, de los que se deduzca de forma patente, evidente, directa e incuestionable, el error en que hubiera podido incurrir el Juzgador de instancia, a quien corresponde valorar los elementos de convicción -concepto más amplio que el de medios de prueba.
- d) La valoración de la prueba efectuada por el Juez «a quo» en uso de la facultad-deber que el ordenamiento jurídico le confiere, no puede ser sustituida por el parcial e interesado criterio valorativo de la parte.
- e) El error debe ser concreto, evidente y cierto, y debe advertirse sin necesidad de conjeturas, hipótesis o razonamientos, ni puede basarse en documentos o pericias a las que se hayan opuesto documentos o pericias por la otra parte, precisándose, por ello, de una actividad de ponderación por parte del juzgador. - Sentencias de 13 de marzo (AS 2003\2815) , 2 de octubre , 4 y 6 de noviembre de 2003 (JUR 2004\88558), entre otras muchas.

La revisión no se admite, la documental ya ha sido valorada por el juzgador de instancia sin que exista error directo o palpario en su valoración.

Se interesa asimismo revisión propuesta de redacción del HP 13: " D. Anselmo de categoría profesional técnico en prevención de riesgos laborales como la actora, prestaba servicios en el centro de trabajo que MGO SA tenía en Burgos. En la actualidad , tras el ERE extintivo, continúa prestando servicios para la misma empresa. Al igual que la demandante, D. Anselmo disfruta desde el 1 de enero de 2011 de reducción de jornada por guarda legal para cuidado de hijos."

Se basa en los documentos 21, 22,23.

La revisión no prospera por cuanto la documental ya ha sido valorada por el juzgador de instancia sin que exista error directo en la misma, no siendo además trascendente a los efectos de modificación del fallo.

QUINTO .- Se interesa revisión por infracción de lo dispuesto en los artículos 51 , 52,c y 55.5 del ET y jurisprudencia del TS STS 19 mayo 2015 y 12 de marzo de 2014 .



Del inalterado relato de hechos probados resulta acreditado que en fecha 25 de octubre de dos mil catorce se comunica a la trabajadora la extinción del contrato con fecha de efectos desde el día siguiente. A la actora con efectos de 10.1.14 y 31.12.14 se le comunicó la suspensión del contrato. En el marco de un EREM de suspensión de 277 contratos y de reducción de jornada y salario de I resto de plantilla alegando motivos económicos y productivos. En fecha 25.9.2014 se comunica el inicio de procedimiento de despido colectivo por causas económicas, productivas, organizativas y técnicas que finaliza sin acuerdo con extinción de 395 contratos de trabajo, incluido el de la actora.

Esto es, el despido se produce dentro del arco de vigencia del expediente suspensivo, siguiendo la STS de 12 de marzo de 2014: *El TS estima el recurso del trabajador y declara la nulidad del despido, al tratarse de una decisión extintiva sin causa suficiente dentro del período de suspensión de los contratos de trabajo. Para que durante una situación de suspensión de la relación contractual por causas económicas y productivas una empresa pueda tomar una decisión extintiva, por razones objetivas, con respecto al trabajador cuya relación contractual se halla suspendida, amparándose en las causas a que hace referencia el art. 51 ET por remisión del art. 52 c) del propio texto estatutario, ello exigirá, bien la concurrencia de una causa distinta y sobrevenida de la invocada y tenida en cuenta para la suspensión, bien tratándose de la misma causa, un cambio sustancial y relevante con referencia a las circunstancias que motivaron se autorizara dicha suspensión.*

Debe partirse de los hechos concretos de autos y prueba aportada, así teniendo en cuenta que el juzgador de instancia es soberano en la valoración probatoria hemos de respetar su convicción en la valoración probatoria, atendiendo a los parámetros de situación económica que se reflejan en el hecho probado sexto, comparando toda la evolución de la situación económica de la empresa en el año 2013, tenida en cuenta para el ERTE previo, con el periodo del año 2014 anterior al inicio del ERE, esta Sala considera que no se cumplen los requisitos jurisprudenciales de "alteración extraordinaria; desproporción exorbitante; y surgimiento imprevisible. Por tanto el primer motivo del recurso debe ser desestimado.

SEXTO .- Se invoca infracción de los artículos 51.2, 53.1b del ET y jurisprudencia del TS que lo interpreta

Es cierto que no cabe duda acerca de que es la empresa, y no el trabajador, quien tiene la mayor disponibilidad de los elementos probatorios acerca de la falta de liquidez de aquélla; situación ésta que... es independiente y no necesariamente coincide con la de su mala situación económica. Al alcance de la empresa, y no del trabajador, se encuentra la pertinente documentación (amén de otros posibles elementos probatorios, tales como pericial contable, testifical a cargo del personal de contabilidad, etc.) de cuyo examen pueda desprenderse la situación de iliquidez, situación ésta que no siempre podrá acreditarse a través de una prueba plena, pero que sí será posible advenir introduciendo en el proceso determinados indicios, con apreciable grado de solidez, acerca de su realidad, lo que habrá de considerarse suficiente al respecto, pues en tal caso la destrucción o neutralización de esos indicios, si razonablemente hacen presumir la realidad de la iliquidez, incumbiría al trabajador ex apartado 3 del art. 217 de la LEC (RCL 2000, 34, 962 y RCL 2001, 1892)".

No obstante no puede exigirse una prueba absolutamente plena sino una adveración introduciendo determinados indicios y partiendo de lo expuesto en el relato de hechos probados sobre la situación de inexistencia de saldo en las cuentas bancarias presentadas, así como las deudas contraídas, hemos de disentir en este punto del criterio del juzgador de instancia en el sentido de concluir que la empresa no podía cumplir su obligación de puesta a disposición, sin perjuicio de la incidencia o no que ello pudiera tener en el fallo en tanto que como hemos expuestos la recurrente ha infringido la normativa al efectuar un despido en el marco del periodo de suspensión colectiva sin alteración de circunstancias tal y como hemos expuesto en el fundamento jurídico anterior.

SÉPTIMO .- Se invoca infracción de ARTS. 53.4, 55.5 Y 122.2 DE LA LRJS .

El motivo nuevamente debe ser desestimado, por cuanto la previsión del artículo 53.4 del ET EDL 1995/13475, en relación con el art. 37.5 del ET EDL 1995/13475 no deja lugar a dudas sobre la procedencia de tal calificación, al establecer que será nulo el despido de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 4 bis y 5 del artículo 37, o estén disfrutando de ellos, de manera que el despido de los trabajadores y trabajadoras que se encuentren en tal situación sólo puede ser nulo o procedente. Y para tal declaración de nulidad habrá que estar a la convicción alcanzada por el juzgador de instancia, juez soberano e imparcial cuyo criterio objetivo debe prevalecer sin que el hecho de que en su caso hubiera o no otros trabajadores, disfrutando de un permiso de reducción por cuidado de hijos desvirtúe la convicción de nulidad alcanzada por la juzgadora.

OCTAVO .- De conformidad con lo dispuesto en el art. 235 de la LRJS procede la imposición de costas a la parte recurrente.

Por lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad conferida por el pueblo español,



FALLAMOS

Que debemos desestimar y desestimamos el Recurso de Suplicación interpuesto de una parte por la **Mercantil MGO BY WESTFIELD, S.L.** y de otra por la **Mercantil Grupo Mgo S.A.**, frente a la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 3 de Burgos, en autos número 1035/2014 seguidos a instancia de DOÑA Julia , contra **GRUPO MGO S.A., LEXAUDIT CONCURSAL SLP (DON Abel)**, **FONDO DE GARANTIA SALARIAL, MGO BY WESTFIELD S.L.** , en reclamación sobre Despido y, en su consecuencia, debemos confirmar y confirmamos la Sentencia recurrida. Con imposición de costas a la parte recurrente por los honorarios del Letrado de la parte impugnante, que la Sala fija en 800 Euros.

Notifíquese la presente resolución a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León en la forma prevenida en el artículo 97 de la L.R.J.S . y 248.4 de la L.O.P.J . y sus concordantes, haciéndoles saber que contra esta resolución cabe recurso de Casación para la Unificación de Doctrina para ante el Tribunal Supremo, significándoles que dicho recurso habrá de prepararse ante esta Sala en el plazo de los DIEZ DIAS siguientes a la notificación, mediante escrito ajustado a los requisitos legales contenidos en los artículos 220 y 221 de la L.R.J.S ., con firma de Abogado o de Graduado Social Colegiado designado en legal forma conforme al art. 231 de la citada Ley .

Se deberá ingresar como depósito la cantidad de 600 € conforme a lo establecido en el artículo 229.1.b de la L.R.J.S ., asimismo será necesaria la consignación por el importe de la condena conforme a los supuestos previstos en el art. 230 de la mencionada Ley , salvo que el recurrente estuviera exento por Ley o gozare del beneficio de justicia gratuita.

Dichas consignación y depósito deberán efectuarse en la cuenta corriente de esta Sala, bajo la designación de Depósitos y Consignaciones, abierta en la entidad Banesto, sita en la c/ Almirante Bonifaz nº 15 de Burgos, -en cualquiera de sus sucursales, con el nº 1062/0000/65/000503/2016.

Se encuentran exceptuados de hacer los anteriormente mencionados ingresos, los Organismos y Entidades enumerados en el punto 4 del artículo 229 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social .

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