



Roj: **STS 4331/2019 - ECLI:ES:TS:2019:4331**

Id Cendoj: **28079140012019100835**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **12/12/2019**

Nº de Recurso: **3892/2017**

Nº de Resolución: **864/2019**

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

Ponente: **SEBASTIAN MORALO GALLEGO**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ M 5306/2017,**
STS 4331/2019

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 3892/2017

Ponente: Excmo. Sr. D. Sebastián Moralo Gallego

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Santiago Rivera Jiménez

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 864/2019

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D^a. María Luisa Segoviano Astaburuaga

D^a. María Lourdes Arastey Sahun

D. Sebastián Moralo Gallego

D^a. María Luz García Paredes

D^a. Concepción Rosario Ureste García

En Madrid, a 12 de diciembre de 2019.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el letrado D. Carlos Ramírez Ovelar, en nombre y representación de MGO by Westfield, S.L., contra la sentencia dictada el 16 de mayo de 2017 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en el recurso de suplicación núm. 268/2017, que resolvió el formulado contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social núm. 13 de Madrid, de fecha 5 de septiembre de 2016, recaída en autos núm. 1316/2014, seguidos a instancia de D.^a Matilde frente a Grupo MGO, S.A., MGO by Westfield, S.L., el Fondo de Garantía Salarial, Lexaudit Concursal SLP y Klebert Properties, S.L., sobre despido.

Ha sido parte recurrida D.^a Matilde, representada y defendida por el letrado D. Héctor Gómez Fidalgo.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Sebastián Moralo Gallego.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 5 de septiembre de 2016 el Juzgado de lo Social nº 13 de Madrid dictó sentencia, en la que se declararon probados los siguientes hechos:



1º.-La parte actora, D.ª Matilde ha prestado servicios por cuenta de la empresa GRUPO MGO SA con una antigüedad del 26/10/2006, con la categoría profesional de Auxiliar Administrativo y con un último salario mensual de 955,38 euros con inclusión de prorrata de pagas extraordinarias. Según convenio colectivo del sector de los servicios de prevención ajenos, el salario anual es de 15.615,64 euros con inclusión de prorrata de pagas extraordinarias.

2º.- Mediante carta de fecha 23/10/2014 la indicada empresa comunicó a la actora la extinción de su contrato de trabajo al amparo del art. 51.1 ET en relación con el art. 52.c) ET y con efectos del 26/10/2014, carta que se acompaña con la demanda y cuyo tenor damos aquí por reproducido. En la carta de despido la empresa estableció los criterios de afectación del personal de la estructura central; entre ellos y en síntesis la manifestación expresa del trabajador, la externalización de actividades, la absorción/ reunificación de determinadas áreas, la menor polivalencia funcional, la mayor antigüedad, y otros colectivos especialmente protegidos, como trabajadores que gozan de reducción de guarda legal. también estableció los criterios de afectación en servicios periféricos en términos similares a los anteriores.

3º.- En esa carta la empresa cifró la indemnización en 6.281,86 euros. La empresa no puso a disposición de la actora el importe de la indemnización alegando para ello "la situación económica de la Empresa y el estado de iliquidez en que se encuentra".

4º.- La indicada empresa no entregó copia de la carta de despido a la representación legal de los trabajadores.

5º.- La actora venía prestando servicios en el centro de Alcalá de Henares tras haber sido desplazada desde el centro de Arganda del Rey. Todos los trabajadores que fueron desplazados a ese centro también fueron despedidos.

6º.- MGO es un servicio de prevención ajeno, perteneciendo a un grupo de sociedades cuya matriz es GRUPO CORPORATIVO EMPRESARIAL DE SEGURIDAD Y SALUD S.L., estando compuesto por 8 sociedades, según la Memoria de las cuentas consolidadas del Grupo.

7º.- El 31/07/2014 la empresa mantuvo una reunión informativa con las secciones sindicales y la RLT acerca de la situación financiera y de negocio en la que se encontraba el Grupo MGO, así como acerca de la presentación de la solicitud de concurso voluntario ante los Juzgados de lo Mercantil. El 17/09/2014 la empresa comunica a las secciones sindicales su intención de iniciar un proceso de despido colectivo, así como su derecho a designar la comisión representativa, con un plazo de 5 días, sin perjuicio en caso contrario del mayor plazo legalmente establecido. El día siguiente las 4 secciones sindicales (U.G.T.; C.C.O.O.; C.S.I.F./C.T.I. y S.I.T.C.A. (Sindicato Independiente de Trabajadores de Canarias) manifiestan su intención de participar en el procedimiento como tal sección sindical. El 22/09/2014 se celebra reunión oficiosa con las secciones sindicales en la que se acuerda que la comisión representativa por la parte social estaría formada por 9 miembros distribuidos proporcionalmente según la representatividad de cada sección en la empresa. Asimismo, se les aporta la documentación económica relatada en el apartado segundo del presente informe. El 25/09/2014 se constituye la comisión negociadora formada por 9 miembros, (6 de C.C.O.O. (50% en los órganos de representación legal de los trabajadores) y uno por cada uno de los 3 sindicatos restantes S.I.T.C.A. (5,77%); C.S.I.F. (3,85%) y U.G.T. (1,92%). En dicha fecha se abre por la empresa el periodo de consultas, aportándose a los trabajadores determinada documentación. Se han celebrado reuniones del periodo de consultas los días 25 y 30 de septiembre y 6, 9, 14, y 21 de octubre de 2014. En la reunión de cierre del periodo de consultas de 21/10/2014 la mercantil presentó la siguiente propuesta final: Reducción del número de afectados de los 430 iniciales a 395. Indemnización legalmente prevista, sin que pueda ponerse a disposición de los afectados simultáneamente a la entrega de la notificación del despido debido a los problemas de liquidez de la compañía, en virtud del art.53 1 b) in fine del E.T. Reconocimiento expreso de la totalidad de las cantidades salariales, extrasalariales y suplidos adeudados a los trabajadores. Cartas de recomendación individuales. Esfuerzos a través de asociaciones patronales para favorecer la empleabilidad de los afectados. Reincorporación preferente en el plazo de dos años. Plan de recolocación externa. Convenio especial con la Seguridad social. Criterios de selección de los afectados: 1.-servicios centrales: Manifestación expresa de los afectados de su no oposición a su inclusión. Externalización total/parcial de actividades y/o departamentos. Reunificación de las áreas en 5 Direcciones Principales corporativas. Menor polivalencia funcional y menor capacidad técnica. Mayor antigüedad. Colectivos especialmente protegidos: personas con discapacidad física; psíquica o sensorial. 2.-servicios periféricos o estructura productiva: Manifestación expresa de los afectados de su no oposición a su inclusión. Adscripción a centros de trabajo antieconómicos y/o de limitada rentabilidad conforme a los términos contenidos en las páginas 33 a 35 de la Memoria explicativa. Concreción de la jornada en horario de mañana para el personal sanitario. Menor polivalencia funcional y menor capacidad técnica. En ambas y en último lugar empleados en reducción de jornada por guarda legal o por atención de personas dependientes. La totalidad del banco social rechaza la oferta empresarial, cerrándose el periodo de consultas sin acuerdo.



8º.- El 19/03/2014 la actora interpuso demanda por reconocimiento de derechos y cantidad contra GRUPO MGO SA; en ella solicitó el reconocimiento a percibir el salario según el convenio colectivo de aplicación.

9º.- Esa demanda fue estimada por sentencia del Juzgado de lo Social nº 5 de fecha 10 de abril de 2015.

10º.- El Juzgado de lo Mercantil nº3 de Madrid dictó el 20 de noviembre de 2014 auto declarando en concurso al deudor GRUPO MGO; nombró asimismo administrador único del concurso a LEXAUDIT CONCURSALES SLP.

11º.- En la fecha de la declaración del concurso el citado Juzgado de lo Mercantil nº 3 apreció que la empresa se encontraba en estado de insolvencia.

12º.- En las cuentas bancarias de la empresa que figuran en el documento 15 de su prueba no constaba saldo disponible a 26/10/2014, si bien existía una abierta en la entidad bancaria BBVA con un saldo a fecha 23/10/2014 de 6.19784 euros y otra en el Banco de Santander con un saldo a fecha 31/10/2014 de 18.65569 euros.

13º.- El montante total al que asciende las indemnizaciones derivadas del ERE extintivo correspondiente a los 395 trabajadores afectados asciende a 3.839.49922 euros.

14º.- El Juzgado de lo Mercantil nº 3 de Madrid dictó el 29 de julio de 2015 auto en el que acordó la adjudicación de la unidad productiva de GRUPO MGO SA a favor de la entidad KLEBERT PROPERTIES SL en los términos resultantes de su oferta vinculante (en la que se estableció expresamente que la adquisición de la unidad productiva Grupo MGO sería efectuada por la entidad denominada "WESTFIELD SANIDAD SLU"). Este auto obra en autos y su tenor se tiene aquí por reproducido; en él se señaló, entre otros, el siguiente efecto: "en cuanto a sucesión de empresa a efectos laborales, se produce la misma en relación exclusivamente con los trabajadores subrogados", subrogación -añade este auto- que "sólo es posible respecto de aquellos trabajadores que continúan, no respecto de la deuda de trabajadores que no continúan en la empresa porque sus contratos ya se hubieran extinguido".

15º.- El 30 de septiembre de 2015 se otorgó escritura pública de compraventa de la unidad productiva "MGO PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES" DE LA SOCIEDAD "GRUPO MGO SA, EN CONCURSO" a favor de "WESTFIELD SANIDAD SLU". Esta última pasó luego denominarse "MGO BY WESTFIELD SL".

En dicha sentencia consta el siguiente fallo: "Estimando la demanda interpuesta por D.ª Matilde frente a las empresas GRUPO M.G.O. SA, MGO BY WESTFIELD,SL, KLEBERT PROPERTIES SL, LEXAUDIT CONCURSAL SLP y frente a FONDO DE GARANTÍA SALARIAL, debo: 1º.- Declarar nulo el despido practicado por la empresa GRUPO MGO SA con efectos del 26/10/2014. 2º.- Condenar a las empresas GRUPO MGO SA y MGO BY WESTFIELD SL a estar y pasar por la anterior declaración. 3º.- Condenar a la empresa MGO BY WESTFIELD SL a la inmediata readmisión de la actora con abono de los salarios dejados de percibir. 4º.- Declarar la responsabilidad solidaria de la empresa GRUPO MGO SA en el pago de todas las consecuencias económicas derivadas del presente pleito. 5º.- Condenar al administrador concursal LEXAUDIT CONCURSAL SLP a estar y pasar por las anteriores declaraciones. 6º.- Absolver a la empresa KLEBERT PROPERTIES SL de los pedimentos formulados en su contra. 7º.- Absolver al FONDO DE GARANTÍA SALARIAL, sin perjuicio de sus obligaciones legales".

SEGUNDO.- La citada sentencia fue recurrida en suplicación por MGO by Westfield, S.A. ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, la cual dictó sentencia en fecha 16 de mayo de 2017, en la que consta el siguiente fallo: "Desestimamos el recurso de suplicación interpuesto por "MGO BY WESTFIELD, S.L.", contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 13, de fecha CINCO DE SEPTIEMBRE DE DOS MIL DIECISÉIS, en virtud de demanda formulada por D.ª Matilde contra dicho recurrente y FOGASA, "LEXAUDIT CONCURSAL SLP", Y "KLEBERT PROPERTIES SL", en reclamación de DESPIDO. En consecuencia, confirmamos la sentencia de instancia. Pierde la recurrente el depósito y el aseguramiento prestados para recurrir, a los que se dará el destino que corresponda cuando la presente sentencia sea firme. Con costas".

TERCERO.- Por la representación procesal de MGO by Westfield, S.A. se formalizó el presente recurso de casación para la unificación de doctrina. Se elige como sentencia contradictoria con la recurrida la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, en fecha 19 de febrero de 2016 (RSU 3271/2015). Se formula por infracción de los artículos 146 bis y 149.2 de la Ley Concursal.

CUARTO.- Admitido a trámite el presente recurso, se dio traslado del escrito de interposición y de los autos a la representación procesal de la parte recurrida para que formalice su impugnación en el plazo de quince días. Evacuado el traslado de impugnación, se pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal, que emitió informe en el que interesa que se declare la improcedencia del presente recurso.

QUINTO.- Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 12 de diciembre de 2019, fecha en que tuvo lugar.



FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1.- La cuestión a resolver en el presente recurso de casación unificadora consiste en dilucidar si una empresa que adquiere la unidad productiva de otra empresa concursada, en virtud de adjudicación en el seno del procedimiento concursal, responde de las obligaciones laborales de la transmitente que se encuentran pendientes de su cumplimiento.

La sentencia recurrida, es la dictada el 16 de mayo de 2017, rec. 268/2017, por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, que desestimó el recurso de suplicación de la empresa y confirmó en sus términos la sentencia del juzgado de lo social que declaró la nulidad del despido y la sucesión procesal de la recurrente en el procedimiento, ordenando la reposición de la trabajadora en su puesto de trabajo.

2.- La demandante, que prestaba servicios para la empresa Grupo MGO, S.A, fue despedida el día 23 de octubre de 2014.

En fecha 20 de noviembre de 2014 la empresa fue declarada en situación de concurso voluntario de acreedores, y el 29 de julio de 2015 el Juzgado Mercantil dicta el Auto mediante el que acuerda la adjudicación de la unidad productiva de Grupo MGO, S.A en favor de KLEBERT PROPERTIES, S.L., pero exclusivamente respecto a los trabajadores subrogados con la relación laboral vigente, a la vez que dispone la exención de las deudas pendientes con los trabajadores cuyos contratos se habían extinguido previamente. Con posterioridad a esa fecha la sociedad recurrente adquiere la titularidad de esa unidad productiva.

Así las cosas, se trata de discernir si la nueva empresa que adquiere de la adjudicataria concursal esa unidad productiva debe asumir las obligaciones laborales que se encuentran pendientes de cumplimiento respecto a los trabajadores cuyos contratos de trabajo se habían extinguido con anterioridad al momento de la adjudicación, que en el caso de autos son las derivadas de la declaración de nulidad del despido de la actora.

3.- El único motivo del recurso denuncia infracción de los arts. 146 bis y 149.2 de la Ley Concursal, y mantiene que los efectos de la sucesión de empresa deben regirse por los dispuesto en el Auto del juez del concurso que acuerda la adjudicación y los limita exclusivamente a las obligaciones laborales de los trabajadores cuyos contratos se encontraban en ese momento vigentes.

Invoca de contraste la sentencia de la Sala de lo Social del TSJ de Cataluña de 19 de febrero de 2016, rec. 3271/2015.

4.- Como bien informa el Ministerio Fiscal, concurre sin duda el requisito de la contradicción respecto a la sentencia invocada como referencial, puesto que en la misma se había dictado igualmente un Auto de adjudicación por el juzgado del concurso en el que se dispuso que la empresa adjudicataria de la unidad productiva "no queda subrogada en las deudas laborales o de Seguridad Social de la concursada anteriores a la enajenación de la unidad productiva o de las que pudieran existir a favor del FGS", lo que lleva a la Sala de lo Social a entender que no se está en presencia de una sucesión empresarial del art. 44 ET, sino ante una sucesión de activos autorizada judicialmente con exclusión de responsabilidad para la adquirente respecto de las deudas laborales de la transmitente, por lo que no son aplicables las reglas previstas en el art. 149.2 LC (en redacción dada por Ley 37/2011 y por lo tanto sin tener en cuenta los cambios incorporados por el RD Ley 1172014 y Ley 9/2015) ni el art. 44 ET.

Es de apreciar de esta forma la existencia de contradicción en los términos que exige el artículo 219 LRJS, ya que, a pesar de algunas diferencias de matiz totalmente irrelevantes a estos efectos, en ambos casos se trata del enjuiciamiento de despidos producidos con anterioridad a la situación de concurso en los que se produce la adquisición por tercera empresa de la unidad productiva, dictándose por los respectivos Juzgados de lo Mercantil sendos Autos en los que se determina la exención de la adquirente de las obligaciones derivadas de los contratos laborales extinguidos, quedando limitada la responsabilidad, en lo tocante a los efectos laborales derivados de la sucesión, únicamente los trabajadores "subrogados", con exclusión de los contratos que se hubieran extinguido con anterioridad, tal como sucede en el caso de la trabajadora de autos y también en el de las trabajadoras de la sentencia de contraste, a pesar de lo cual ambas alcanzan soluciones distintas en relación a la responsabilidad de la empresa adquirente, pues mientras la recurrida entiende que comprende la totalidad de las obligaciones laborales que se mantienen pendientes con la actora, la referencial llega a una conclusión contraria.

SEGUNDO. 1.- Para la solución del recurso debemos empezar recordando que la cuestión ya ha sido resuelta por la Sala en sus recientes SSTs de 27 de febrero de 2018, Rec. 112/2016, de 26 de abril de 2018, Rcu. 2004/2018; de 12 de julio de 2018, Rcu. 3525/2016 y 12 de septiembre de 2018, Rcu. 1549/2017; en las que, tras reiterar que el orden social de la jurisdicción es competente para resolver si se produce subrogación cuando una empresa adquiere una unidad productiva en virtud de la liquidación efectuada en el seno de un procedimiento concursal, han establecido la plena aplicación del art. 44 ET y concluido que la adquirente de



la unidad productiva debía hacerse cargo de la responsabilidad derivada del despido, en un supuesto en el que auto de adjudicación el Juez Mercantil hizo constar que no existía sucesión de empresa, respecto a los trabajadores cuyos contratos de trabajo ya se habían extinguido previamente.

2.- Las razones que avalaron la decisión están contenidas en dichas sentencias de la siguiente forma:

a) En primer lugar, porque con la adjudicación en realidad se había producido el cambio de titularidad de una entidad económica que mantiene su identidad, entendida como un conjunto de medios organizados, a fin de llevar a cabo una actividad económica, ya fuere esencial o accesorio; lo que, en principio, acarrea las consecuencias previstas en el apartado 3 del precitado artículo 44 ET en orden a la responsabilidad de cedente y cesionario respecto a las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la cesión.

b) En segundo lugar, porque el artículo 44 ET es una norma de carácter imperativo por lo que, únicamente en el supuesto en el que existiera una disposición que estableciera que en estos particulares supuestos de empresas en situación de concurso no se produce la sucesión de empresa, habría de admitirse que no opera el fenómeno de la sucesión.

c) En tercer lugar, porque el apartado 4 del art. 148 LC nos conduce a la conclusión de que la norma no ha excluido que la adquisición de una unidad productiva en el seno del concurso suponga sucesión de empresa sino, al contrario, de forma indirecta está admitiendo que en dicho supuesto se produce sucesión de empresa, al remitir al artículo 64 LC los supuestos en los que las operaciones previstas en el plan de liquidación implicasen modificaciones sustanciales colectivas, traslados colectivos, suspensiones o extinciones colectivas de contratos; porque si la adquisición de una unidad productiva autónoma en el seno del concurso no supusiera que existe sucesión de empresa, la remisión del art. 148.4 LC al procedimiento descrito en el art. 64 LC, sería superflua, ya que la adquisición de la unidad productiva autónoma no conllevaría la asunción de los trabajadores de la empleadora, por lo que el plan de liquidación habría de limitarse a contemplar las condiciones de la realización de bienes y derechos del concursado, pero sin previsión alguna respecto a la situación de los trabajadores. Si del precepto resultare que no hay sucesión de empresa sería única y exclusivamente la empleadora la responsable de adoptar las medidas legales para la modificación sustancial de condiciones de trabajo, extinciones colectivas... etc. de sus trabajadores, pero estas medidas no tendrían que aparecer ligadas a la aprobación del plan de liquidación de los bienes de la masa activa ya que la adquirente sería por completo ajena a la suerte de los trabajadores de la empleadora.

d) Por último, nuestras aludidas sentencias remarcan que a la conclusión alcanzada no se opone, por un lado, el contenido del art. 148.2 LC ya que el interés del concurso no puede erigirse en la norma suprema que rija la adjudicación de los bienes pues habrán de respetarse las normas imperativas de nuestro ordenamiento jurídico, entre las cuales se encuentra el artículo 44 ET; ni, por otro lado, por el artículo 5 de la Directiva 2001/23 porque tal y como prevé el artículo 8 de la misma, su contenido no afectará a la facultad de los Estados miembros de aplicar o adoptar disposiciones legales, reglamentarias o administrativas más favorables para los trabajadores, que es, en definitiva, lo que resulta del artículo 148 de la Ley Concursal.

3.- A lo que ahora añadimos, que esta interpretación es la que resulta la más conforme con la Directiva 2001/23/CE del Consejo, de 12 de marzo de 2001, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad, en cuyo 3. 1 se dispone que "Los derechos y obligaciones que resulten para el cedente de un contrato de trabajo o de una relación laboral existente en la fecha del traspaso, serán transferidos al cesionario como consecuencia de tal traspaso".

Es cierto que el art. 5 de esa misma Directiva establece posteriormente que tales garantías "no serán aplicables a los traspasos de empresas, centros de actividad, o partes de empresas o centros de actividad, 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".

Pero no lo es menos, que esa previsión decae si el legislador nacional así lo considera oportuno, tal y como se dice en ese mismo precepto al disponer que esta regla general no es de aplicación si hay una disposición en contrario por parte de los Estados miembros, y en el apartado 2 del mismo precepto que permite a los Estados regular el alcance de esas obligaciones dentro de determinados límites y siempre bajo la supervisión de una autoridad pública.

Y eso es justamente lo que hace el legislador nacional en la Ley Concursal, en cuyo art. 148 bis, que regula las especialidades de la transmisión de unidades productivas, ha incluido un apartado cuarto en el que dispone: "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 149.4".

De esa exención de créditos no satisfechos por el concursado se deja a salvo lo dispuesto en el art. 149. 4 LC, y en este precepto lo que se señala es que "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 accesorio, 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".

Se califica esta situación jurídica como sucesión de empresas a efectos laborales, y esto conlleva la aplicación en todos sus términos de lo dispuesto en el art. 44 ET, de manera que - en uso de aquella facultad que concede el art. 5. 2 de la referida Directiva-, tan solo se autoriza al juez del concurso para excluir de la responsabilidad del adquirente la parte de salarios o indemnizaciones asumidas por el FOGASA, con lo que claramente se evidencia que no cabe eximirle del cumplimiento de otras distintas obligaciones laborales que siga pendiente en la fecha de la adjudicación.

En este punto debemos recordar que el art. 149.4 LC fue objeto de modificación por el RDL 11/2014, de 9 de septiembre, precisamente para incluir de forma expresa que la sucesión de empresa opera igualmente a efectos de Seguridad Social -para poner fin a la práctica habitual de muchos juzgados mercantiles de eximir de ese tipo de deudas al adjudicatario-, en lo que constituye clara manifestación de la voluntad del legislador de aplicar en todo su integridad el régimen legal de la sucesión de empresas en esta materia, con la única excepción de las deudas asumidas por el FOGASA.

4.- La transcrita doctrina debe ser aplicada al presente supuesto, no sólo por razones de seguridad jurídica e igualdad en la aplicación de la ley, sino, también, por ser la que responde a una correcta aplicación de los preceptos en cuestión. En efecto, en el supuesto examinado no cabe duda de que con la adjudicación de la unidad productiva autónoma se ha producido una auténtica transmisión de una entidad económica que mantiene su identidad, a través de la asunción por la adjudicataria de un conjunto de medios organizados que permiten llevar a cabo la actividad económica que se venía desarrollando con anterioridad. Estamos, por tanto, ante una transmisión de empresa a la que deben aplicarse las consecuencias previstas en el artículo 44 ET y, especialmente, por lo que a los presentes efectos interesa, las concernientes a la subrogación en la posición empresarial y la consiguiente asunción de responsabilidades en las obligaciones derivadas de la calificación de nulidad del despido.

Recordemos que el art. 44.3 ET impone al cedente y al cesionario la responsabilidad solidaria durante tres años "de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieren sido satisfechas", lo que abarca todo tipo de obligaciones laborales con independencia de su naturaleza, e incluye a todos los trabajadores de la empresa cedente que mantengan créditos contra la misma, incluso aquellos en cuyos contratos de trabajo no se subroga la cesionaria por haberse extinguido previamente conforme a derecho.

Además, por lo que hace referencia a la aplicación temporal de la normativa concursal, la aplicación del artículo 44 ET no ha sido nunca ignorada y, lo que resulta más relevante, es -sin duda- que la adjudicación de la unidad productiva por parte del Juez del Concurso es un acto de liquidación, al que le resulta de aplicación las normas que disciplinan la misma y, especialmente a los presentes efectos, las consideraciones normativas expuestas en el apartado anterior.

5.- Sin que sea óbice para alcanzar esa solución la circunstancia de que el Auto de adjudicación dictado por el Juez Mercantil hubiere ganado firmeza al no ser recurrido por ninguna de las partes, lo que no puede operar en contra de los trabajadores individuales no personados en el procedimiento concursal que carecen de la posibilidad de impugnar esa resolución, que por este motivo no despliega efectos de cosa juzgada frente a los mismos conforme al art. 222.4 LEC, lo que les habilita para accionar ante el orden social de la jurisdicción en solicitud del reconocimiento de los efectos jurídicos derivados de una situación de sucesión de empresa conforme a lo dispuesto en el art. 44 ET.

TERCERO. Consecuentemente, de conformidad con el Ministerio Fiscal, procede la desestimación del recurso y el mantenimiento íntegro de la sentencia recurrida por ser la que contiene la buena doctrina. Ello lleva consigo la pérdida de los depósitos y consignaciones efectuadas para recurrir, así como la condena en costas a la entidad recurrente en la suma de 1.500 euros.

FALLO



Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido desestimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por MGO by Westfield, S.L., contra la sentencia dictada el 16 de mayo de 2017 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en el recurso de suplicación núm. 268/2017, que resolvió el formulado contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social núm. 13 de Madrid, de fecha 5 de septiembre de 2016, recaída en autos núm. 1316/2014, seguidos a instancia de D.^a Matilde frente a Grupo MGO, S.A., MGO by Westfield, S.L., el Fondo de Garantía Salarial, Lexaudit Concursal SLP y Klebert Properties, S.L., y confirmar en sus términos la resolución recurrida. Con imposición de costas a la recurrente que establecemos en la suma de 1.500 euros, y pérdida del depósito constituido para recurrir.

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

Así se acuerda y firma.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ