



Juzgado de lo Mercantil nº 10 de Barcelona

Avenida Gran Vía de les Corts Catalanes, 111, (Edifici C) - Barcelona - C.P.: 08075

TEL.: 935549780
 FAX: 935549770
 E-MAIL: mercantil10.barcelona@xj.gencat.cat

N.I.G.: 0201947120148003125

Concurso ordinario 617/2014-Sección tercera: determinación de la masa activa 617/2014-Incidente concursal. Expediente Laboral (art. 64 LC)

144/2017-Incidente concursal en materia laboral (art. 195 LC) 165/2017 D

CONCURSO VOLUNTARIO

Materia: Procedimientos concursales

Cuenta BANCO SANTANDER:

Beneficiario: Juzgado de lo Mercantil nº 10 de Barcelona

Para ingresos en caja. Concepto: Nº Cuenta Expediente del Juzgado (16 dígitos)

Pagos por transferencia IBAN en formato electrónico: ES 55 0049 3569 9200 0500 1274. Concepto: Nº Cuenta Expediente del Juzgado (16 dígitos)

Pagos por transferencia IBAN en formato papel: IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274. Concepto: Nº Cuenta Expediente del Juzgado (16 dígitos)

SENTENCIA Nº 216/2017

En Barcelona a 17 de Noviembre de 2017.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.- Por doña _____ se presentó demanda de incidente concursal frente a _____ y la administración concursal.

Segundo.- Por Providencia de 18 de Septiembre de 2017 se admitió a trámite la demanda incidental interpuesta.

Tercero.- El día 15 de Noviembre de 2017 se celebró la vista del incidente concursal.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS

Primero.- De la documental número 1 a 7 del escrito de demanda incidental se colige que la demandante ha prestado servicios profesionales para la entidad mediante contrato de trabajo indefinido con antigüedad desde el 16 de Agosto de 1996 y percibiendo un salario bruto anual con pagas extraordinarias de 23.912'38 euros.

Por Auto de 22 de Mayo de 2017 se aprobó el plan de liquidación.





Doc. electrònic signat amb signatura-e. Adreça web per verificar: http://ejusticia.gencat.cat/A/PlaconeullaCSV/huy	Codi Segur de Verificació: HSKL83PJBXQ9UDH7/311P07FALD7A5JM
Data i hora: 21/11/2017 14:26	Signat per Ruiz es Lara, Manuel:

Por Auto de 24 de Julio de 2017 se aprobó el acuerdo de extinción de las relaciones laborales alcanzado entre la entidad y los trabajadores relacionados en el mismo.

Conforme a la documental número 9 a 13 se infiere que por Auto de 25 de Julio de 2017 se adjudicó la unidad productiva de la concursada a favor de subrogándose 161 de los 189 trabajadores.

A partir de la documental número 14 a 30 se infiere que el 31 de Julio de 2017 se comunicó a la demandante por la concursada la extinción del contrato de trabajo.

Del documento número 31 del escrito de demanda resulta que desde el 1 de Diciembre de 2009 la demandante se encontraba en reducción de jornada por guarda legal de un menor.

Alega la parte demandante que la extinción de su contrato laboral supuso una vulneración del derecho fundamental a la no discriminación por razón de sexo. Considera que dicho derecho se vulneró en el proceso de venta de unidad productiva, al excluirse a la demandante de los 161 trabajadores subrogados por estar disfrutando de una reducción de jornada por guarda legal. Manifiesta que con ello se vulneró el artículo 53.4 y 55.5 del Estatuto de trabajadores.

Afirma la demandante que de la documental número 34 y 35 resulta que había 25 trabajadores que estaban dispuestos a aceptar la extinción de sus contratos de trabajo y sin embargo se subrogaron en la nueva empresa adjudicataria.

Solicita la demandante que se proceda a indemnizarla a razón de 25.000 euros ante el despido producido con vulneración del derecho fundamental a no ser discriminada por razón de sexo.

El artículo 53.4 del Estatuto de Trabajadores dispone que "cuando la decisión extintiva del empresario tuviera como móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley o bien se hubiera producido con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador, la decisión extintiva será nula, debiendo la autoridad judicial hacer tal declaración de oficio.

Será también nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:

- a) La de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho período."

De la documental obrante en autos se colige que se produjo una extinción colectiva de las relaciones laborales en el marco de un procedimiento concursal, en el cual se procedió además a la venta de la unidad productiva con la subrogación de 161 de los 189 trabajadores de la empresa concursada.





El acuerdo de extinción de las relaciones laborales fue homologado por Auto de 24 de Julio de 2017, no apreciándose que dicha extinción de las relaciones laborales supusiese vulneración alguna del ordenamiento jurídico.

La subrogación de los 161 trabajadores por tenía como objetivo favorecer la continuidad de la actividad empresarial, aprobándose la adjudicación en favor de la entidad al considerarse que dicha oferta garantizaba en mayor medida la continuidad de la actividad atendiendo a la existencia de una estructura más consolidada, la mayor similitud de la actividad empresarial con y el mayor detalle de la inversión que la oferta representaba.

La solicitud se realizó justificando el objetivo de las medidas en aras de garantizar la viabilidad económica de la empresa. Así mismo la subrogación de 161 trabajadores permitió que se hiciese efectiva la adquisición de la unidad productiva por la entidad y posibilitó el mantenimiento de puestos de trabajo con las mejores perspectivas de continuidad en el tiempo de los mismos y de la propia actividad empresarial.

La extinción obedeció a causas económicas ante la situación de la compañía y a fin de facilitar el acceso a la prestación por desempleo a los trabajadores afectados.

No ha resultado acreditado que se haya producido una discriminación por razón de sexo en relación a la demandante. Debe tenerse en cuenta que la medida de extinción se adopta en sede concursal, por lo que debe atenderse a la especialidad del procedimiento concursal, enmarcando la medida de extinción y la adquisición de la unidad productiva en aras de favorecer los intereses del concurso. Particularmente facilitando la continuidad de la actividad empresarial y la del mayor número de puestos de trabajadores con una perspectiva razonable de prolongación duradera de la relación laboral de los trabajadores respecto a los cuales se produjo la subrogación de la entidad

El artículo 149 de la Ley Concursal determina que el conjunto de los establecimientos, explotaciones y cualesquiera otras unidades productivas de bienes o de servicios pertenecientes al deudor se enajenará como un todo, salvo que, previo informe de la administración concursal, el juez estime más conveniente para los intereses del concurso su previa división o la realización aislada de todos los elementos componentes o sólo de algunos de ellos.

La especialidad del procedimiento concursal y la protección del interés del concurso, incluido en él la continuidad de los puestos de trabajadores, implica considerar la normativa concursal como especial y de aplicación preferente sobre normas extra concursales a fin de hacer efectiva la protección del interés del concurso. La aplicación de normas laborales cuya aplicabilidad resulta plena en el marco de una situación no concursal, no puede erigirse como un obstáculo que haga inaplicable los objetivos del procedimiento concursal. Su aplicación debe ser atemperada por la propia realidad del procedimiento concursal y de la situación de insolvencia que motiva la declaración de concurso.

Codi Segur de Verificació: HSKL43PJ49408U8H7GLL907FALD7ASRM

Signat per Ruiz de Lara, Manel

Doc. electrònic passat amb signatura-e. Adreça web per verificar: <https://n.rjjusticia.gencat.cat/portal/verificacoe.htm>

Data i hora 21/11/2017 14:30





Doc. electrònic generat amb signatura-e. Afegeix web per verificar: https://sedejudo.gub.es/verificacoelectronica/verificacoelectronica.htm	Cod Segur de Verificació: FSK183PJE4R3U3H7GLF07FALDYASIR
Data i Hora 21/11/2017 14:28	Signat per Ruiz de Lara, Manuel

La subrogación de los 161 trabajadores no se produjo con la finalidad de excluir a quienes tuviesen determinadas condiciones personales, sino que se realizó en atención a las funciones que realizaban y a las condiciones económicas de sus contratos, atendiendo a criterios de organización del nuevo empleador la entidad. No resulta posible ni razonable obligar a la entidad a subrogar unos concretos trabajadores, con independencia de su retribuciones salariales y de que sus funciones sean necesarias o innecesarias en el marco de la organización estructural del nuevo adquirente. Determinar lo contrario, supondría restringir el ámbito de la libertad de empresa y tendría efectos contraproducentes para potenciar la venta de unidad productiva, haciendo cristalizar una realidad desincentivadora de la venta de unidades productivas y por tanto contraria al interés del concurso y a la continuidad de la actividad empresarial.

No ha resultado acreditado por otro lado que tuviese lugar una extinción de la relación laboral de la demandante por razones discriminatorias. Tal alegación aparece huérfana de un soporte probatorio consistente. La documental número 34 aportada con la demanda no resulta relevante a tales efectos. Únicamente consiste en una transcripción cuya autoría se desconoce, así como la fecha de la misma, restando veracidad o autenticidad a la referida conversación telefónica.

Las mismas consideraciones deben realizarse en torno a la documental número 36 aportada junto a la demanda. Se desconoce la procedencia de la dirección de correo, si se corresponde o no con alguno de los trabajadores de la empresa y además no ha sido ratificada en el acto de la vista por la supuesta autora del referido correo electrónico.

Insuficiencia probatoria que debe predicarse también en relación a la más documental número 1 a 6 aportada por la demandante en el acto de la vista. Y ello porque de dicha documental por sí sola no puede inferirse si la situación de subrogar a concretos trabajadores con exclusión de otros, obedeció a la propia configuración salarial de los contratos de trabajo. La demandante omite las peculiaridades salariales de su puesto de trabajo, las percepciones retributivas que tenía. Es por ello, que dicha documental resulta parcial y en todo caso insuficiente para determinar si se produjo discriminación por razón de sexo en la extinción de la relación laboral de la demandante.

Tampoco las declaraciones testificales practicadas en el acto de juicio certifican ninguna suerte de discriminación. Se limitan a meras apreciaciones subjetivas que carecen de la suficiente consistencia para determinar que el despido obedeciese a una discriminación por razón de sexo y no a causas económicas y razones objetivas derivadas de la situación de insolvencia de la entidad y de la adquisición de la unidad productiva en base a la oferta presentada por

Por otro lado la documental aportada por las codemandadas acredita que la extinción de la relación laboral se realizó atendiendo a razones organizativas, la propia configuración del organigrama de la compañía adquirente de la unidad productiva, el carácter innecesario de las funciones que realizaba la trabajadora despedida en el seno de la nueva empresa y los emolumentos económicos que percibía.

Debe desestimarse la acción de nulidad entablada así como la reclamación de cantidad





por los supuestos perjuicios que se habrían ocasionado, de cuya realidad en cualquier caso no se ha aportado ninguna prueba que los certifique.

Segundo.- Costas.

No se hace expresa imposición de costas a ninguna de las partes.

En atención a lo expuesto,

FALLO

Desestimo la demanda interpuesta por doña

No se hace expresa imposición de costas a ninguna de las partes.

Notifíquese a las partes la presente resolución.

Contra esta resolución cabe recurso de suplicación ante la Sala Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña.

Así lo acuerda, manda y firma Don Manuel Ruiz De Lara; Magistrado del Juzgado Mercantil número 10 de Barcelona. Doy fe.

Codi Segur de Verificació: HSKL93Pj84Q3U5HF6LLP07FALDT9AJM

Signat per Ruiz de Lara, (Manuel)

Doc. electrònic per signatura. Adreça web per verificar: <https://ejusticia.gencat.cat/AF/consultas/CSJ/ntnl>

Data i hora 21/11/2017 14:28



