

SUMARIO:

Excedencias. Reincorporación. Despido en general (despido tácito, verbal...). *Reincorporación de la trabajadora excedente en una unidad empresarial que había sido objeto de transmisión de una empresa del grupo empresarial a otra empresa del mismo grupo durante la excedencia. Comunicada a la trabajadora su reincorporación tras la excedencia en la unidad subrogada, es evidente que la actora tuvo conocimiento de la subrogación efectuada, por lo que el hecho de que la empresa no llevara a cabo dicha reincorporación en la empleadora originaria, sino en otra empresa que sucedió a la primera, no supone una voluntad empresarial expresa o tácita alguna tendente a extinguir el contrato de trabajo de la actora. Teniendo en cuenta que a la trabajadora se le han encomendado funciones y tareas correspondientes a la categoría profesional que ostenta, se le ha mantenido el salario anterior a la petición de excedencia con los incrementos correspondientes, se la ha hecho entrega de los equipos informáticos precisos, no cabe apreciar que se haya dejado de darle ocupación efectiva tras su solicitud de reincorporación, ni que la empresa haya desplegado respecto de ella una conducta fraudulenta directamente destinada a provocar la extinción de su contrato de trabajo.*

PRECEPTOS:

RDLeg. 2/2015 (TRET), arts. 44 y 46.

PONENTE:

Don Miguel Azagra Solano.

Magistrados:

Don MARIA DEL CARMEN ARNEDO DIEZ

Don MIGUEL AZAGRA SOLANO

Don GUILLERMO LEANDRO BARRIOS BAUDOR

ILMA. SRA. D^a. CARMEN ARNEDO DIEZ

PRESIDENTA

ILMO. SR. D. MIGUEL AZAGRA SOLANO

ILMO. SR. D. GUILLERMO LEANDRO BARRIOS BAUDOR

En la Ciudad de Pamplona/Iruña, a DIECISIETE DE JUNIO de dos mil veintiuno.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Navarra, compuesta por los Ilmos. Sres. citados al margen y

EN NOMBRE DEL REY

ha dictado la siguiente

S E N T E N C I A Nº 194/2021

En el Recurso de Suplicación interpuesto por DAVID HUARTE LUSARRETA, en nombre y representación de Isidora, frente a la Sentencia del Juzgado de lo Social Nº 3 de Pamplona/Iruña sobre DESPIDO, ha sido Ponente el Ilmo. Sr. Magistrado DON MIGUEL AZAGRA SOLANO, quien redacta la sentencia conforme al criterio de la Sala.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.

Ante el Juzgado de lo Social Nº 3 de Pamplona/Iruña de los de Navarra, se presentó demanda por D^a. Isidora, en la que tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimó de aplicación, terminaba suplicando tener por presentada en tiempo y forma demanda en materia de despido con citación de las demandadas a fin de que se avengan a reconocer la improcedencia del mismo, con las consecuencias legales inherentes, y la imposición de costas (66.3 LRJS) por incomparencia no justificada a conciliación.

Segundo.

Admitida a trámite la demanda, se celebró el acto del juicio oral en el que la parte actora se ratificó en la misma, oponiéndose la demandada según consta en el acta extendida a tal efecto por el/la Letrado de la Administración de Justicia. Recibido el juicio a prueba se practicaron las propuestas y declaradas pertinentes.

Tercero.

Por el Juzgado de instancia se dictó sentencia, cuya parte dispositiva dice: "Que desestimando la demanda sobre impugnación de despido tácito deducida por Isidora contra GAMESA EOLICA SL y SIEMENS GAMESA RENEWABLE ENERGY SA, debo declarar y declaro la existencia de falta de acción por inexistencia de despido tácito y, en consecuencia, debo absolver y absuelvo a dichas empresa demandadas de las pretensiones frente a ella deducidas."

Cuarto.

En la anterior sentencia se declararon probados:- " PRIMERO.- La demandante Dña. Isidora viene prestando sus servicios profesionales por cuenta de la empresa SIEMENS GAMESA RENEWABLE ENERGY EÓLICA SL. desde el 26 de septiembre de 2006, con la categoría profesional de TAX Manager-Grupo 3, en virtud de contrato indefinido a tiempo completo, con un salario anual de 54.802 euros, con inclusión de las pagas extraordinarias. También venía percibiendo un complemento variable, que sin embargo no consta que hubiera percibido en el año 2018 (nóminas que obran unidos a los autos y que se dan aquí por reproducidas).-SEGUNDO.- El 25 de octubre de 2018, en el marco de un proceso de restructuración empresarial interna denominado "Plan de medidas 2018", la demandante solicitó una excedencia voluntaria con derecho al reingreso en puesto de trabajo equivalente, lo que le fue reconocido por la empresa, debiendo comunicar el reingreso con quince días de antelación, y no más tarde del 30 de septiembre de 2020. El plan incluye también prejubilaciones y bajas incentivadas (acta final de acuerdo suscrito entre la comisión representativa de los trabajadores del Grupo Siemens Gamesa en procedimiento de despido colectivo 2018, y de acuerdo de salidas de la empresa consistente en excedencias, prejubilaciones y bajas incentivadas y acuerdo de prórroga del plan de salidas, y nóminas de la demandante 2018 y 2020 que obran unidas a los autos y que se dan por reproducidas).-TERCERO.- La demandante solicitó la reincorporación por correo electrónico el 21 de septiembre de 2020, con efectos del 15 de octubre siguiente. Al no tener respuesta envió un burofax el 24 de septiembre de 2020, sin que tampoco obtuviera respuesta. El 14 de octubre de 2020 a las 15:59 horas recibe un correo electrónico de la empresa en el que se le confirma la reincorporación para el 15 de octubre de 2020. Ese día se incorpora la demandante a su centro de trabajo en Sarriguren, pero no pudo acceder al centro de trabajo porque no tenía tarjeta de acceso ni equipo con el que trabajar, ni se habían recibido del centro órdenes o instrucciones para permitirle el acceso. En la contestación de la empresa a la demandante sobre su reincorporación de 14 de octubre, que obra unida a los autos y que se da aquí por reproducida, se le indica que una vez revisadas las posiciones de acuerdo a tu perfil y categoría por parte de Rodrigo. y Rosendo, TAX HEAD, nos gustaría confirmar tu reincorporación en la fecha solicitada 15 de octubre en la posición TAX CORPORATE MANAGER, con sede en Pamplona. Se añade que "se mantienen las condiciones salariales anteriores a la reincorporación, teniendo en cuenta los incrementos de acuerdo al convenio para los años 2019 y 2020. Salario 2020: 54.802 +15%". También se incluye la descripción del puesto y las principales responsabilidades y requerimientos del mismo. Específicamente al describir el puesto se indica que es dentro del departamento fiscal corporativo como TAX CORPORATE MANAGER" apoyando a un amplio ámbito de funciones relacionadas con la gobernaza fiscal global del grupo, incluyendo asuntos de fiscalidad general, precios de transferencia y fiscalidad internacional, procesos tributarios y cierre contable fiscal, trabajando en estrecha colaboración con el resto de departamentos de la compañía para comprender el impacto fiscal de las operaciones de negocio y garantizar que los aspectos fiscales se identifiquen, consideren y comuniquen de manera eficiente". Respecto de las principales responsabilidades se indican hasta once distintas.-CUARTO.- La demandante remitió correo electrónico a la empresa en el que viene a señalar que al haberse confirmado su reincorporación, sin que se hubieren indicado precisión alguna al respecto, le había parecido evidente que la forma de reincorporarse era acudiendo a su centro de trabajo, y que por eso acudió a las 8 de la

mañana a las oficinas de Siemens - Gamesa en Pamplona, pero que el edificio estaba completamente cerrado y que la recepcionista le ha indicado que no podía entrar porque no estaba incluida en el listado semanal y que no tenía conocimiento de su reincorporación, lo que ratificó el guarda de seguridad. Añade que "veo que por el tema del covid-19" estáis trabajando en remoto, desde casa, pero precisamente esa situación es la que hace necesario que se me hubiera facilitado un equipo el día de hoy; sobretodo teniendo en cuenta que, a pesar de que a mí la reincorporación se me confirmó ayer a última hora de la tarde, vosotros habéis tenido tiempo suficiente para prepararla como corresponde (desde el 21 de septiembre, la fecha de mi solicitud, hasta ayer van casi cuatro semanas)". Y concluye la demandante que "por este motivo no me queda sino concluir que el mail que recibí ayer no tiene trascendencia práctica, ya que en la reincorporación que me confirmaste no ha podido tener lugar, por causas imputables únicamente a la empresa". La responsable de la empresa remite a su vez correo electrónico a la demandante el 15 de octubre de 2020, en el que le señala que se ha gestionado correctamente su alta en la Seguridad Social a fecha 15 de octubre de 2020, y le pide disculpas por lo ocurrido a la mañana, señalando "que estamos a la espera de tu constatación para poder darte mayor concreción sobre el proceso de reingreso". Se le explica también que "Rosendo ha solicitado tu equipo informático, que se te remitirá a tu domicilio a la mayor brevedad posible", y solicitando que confirmases si el domicilio es el que tenía registrado como DIRECCION000 NUM000, Pamplona, 31014". Por último se le hace saber que el responsable le iba a llamar por teléfono para explicarle en detalle toda la estructura actual del departamento y la funciones de la posición que ocupa, remitiéndole además, por si acaso su número de teléfono, y dándole información de que las oficinas permanecían cerradas y que se estaba trabajando en la modalidad HOME OFFICE, esperando poderle enviar el equipo en unos días y así que pudiera comenzar sus funciones lo antes posible. En siguientes correos electrónicos la demandante confirma también cuál es su domicilio a fin de que se le pudiera entregar el equipo informático de trabajo. Una vez entregado el equipo a la demandante la empresa le efectuó distintos requerimientos para la realización de tareas o funciones, como consta en los diferentes correos electrónicos agrupados como prueba documental 8 del ramo de prueba de la empresa, que se dan aquí por reproducidos. -QUINTO.- El 30 de julio de 2018 consta una decisión de subrogación empresarial de la unidad de negocio de TAX&CUSTOMS (FOLIO 210), que obra unido a los autos y que se da aquí por reproducida. En concreto se indica que de acuerdo con el art. 44.10 del Estatuto de los Trabajadores la decisión relativa a la transmisión de una unidad productiva autónoma de una empresa del grupo a otra puede ser adoptada por la empresa que ejerce el control accionario, y que Siemens Gamesa Renewable Energy SA, que es accionista al 100% de Siemens Gamesa Renewable Energy Eólica SL ha tomado la siguiente decisión con la anuencia del órgano de administración". Se le indica a continuación que las personas que componen el área de TAX&CUSTOMS bajo la dirección de Rosendo, cuya actividad y funciones tienen como destinatarios todas las áreas del Grupo Siemens Gamesa Renewable Energy, conforman una unidad productiva autónoma que en la actualidad se integra en la sociedad del grupo Siemens Gamesa Renewable Energy SA, con ciertas excepciones. Se indica también en el propio acuerdo escrito que todos los servicios que prestado en ellas son corporativos, tanto desde un punto de vista de eficiencia funcional como de adecuada conformación de centros de coste, y es necesaria su ubicación en las sociedades señaladas, y que por ello se va a proceder a su excisión de la empresa parcial del colectivo de trabajadores que conformaban la unidad de TAX&CUSTOMS, pasando de ser trabajadores de Siemens Gamesa Renewable Energy Eólica SL a trabajadores de Siemens Gamesa Renewable Energy SA a todos los efectos legales oportunos, con respecto de las condiciones laborales y garantías establecidas en el art.44 del Estatuto de los Trabajadores. Se indica también que "el cambio de empleador no implica en ningún caso, cambio del centro de trabajo, funciones, jornada u horario". A continuación se precisa de la identificación de las personas trabajadoras que conforman la unidad de negocio objeto de sucesión empresarial al amparo del art. 44 del Estatuto de los Trabajadores, que son la demandante y otra trabajadora, con efectos en el caso de la demandante a la fecha del reingreso en caso de que opte por tal derecho desde su situación de excedencia con reserva de puesto de trabajo. Por último se indica que se procedería también a dar cumplimiento formal a los requisitos legales, así como a las altas y bajas en la Tesorería General de la Seguridad Social de los trabajadores afectados. En cumplimiento de esta decisión de la empresa al incorporarse la demandante tras la excedencia con reserva de puesto se le ha dado de alta en la Seguridad Social en la empresa matriz, que tiene su domicilio en Zamudio, (Vizcaya)-SEXTO.- Obra unido a los autos y se da aquí por reproducido el acuerdo colectivo sobre despido colectivo, bajas incentivadas, y excedencias del grupo Siemens Gamesa de 9 de marzo de 2018, así como el acta de negociación colectiva de 22 de diciembre de 2020 sobre mantenimiento de condiciones indemnizatorias mejoradas para casos de despidos por causas objetivas, y la vida laboral de la demandante. La actora consta de alta desde 2018 en la empresa NORDEX ENERGY SPAIN SA, y permanece en la actualidad como trabajadora por cuenta de tal empresa, que es empresa de la competencia de las demandadas. -SÉPTIMO.- En el año 2020 se han integrado en el mismo departamento de servicios corporativos del grupo Siemens Gamesa otras siete personas más. La empresa estaba interesada en que la demandante continuase con la prestación de servicios en dicho departamento y se le encomendaron tras su reincorporación distintas funciones del área asignada de servicios corporativos en materia fiscal, sin que la demandante constestase a ninguno de los correos electrónicos enviados para la realización de tareas o funciones. -OCTAVO.- La demandante presentó la papeleta de conciliación el 30 de octubre de 2020, celebrándose el acto de conciliación el 1 de noviembre de 2020, teniéndose por intentado sin efecto por incomparecencia de las dos

empresas demandadas.-NOVENO.- La empresa Siemens Gamesa Renewable Energy SA, presentó ante el Servicio de Trabajo de Gobierno de Navarra el 20 de enero de 2021 una papeleta de conciliación frente a la demandante en reclamación de cantidad y cese de competencia desleal (papeleta que obra unida a los autos y que se da aquí por reproducida)-DÉCIMO.- La demanda iniciadora del presente procedimiento se registró en el Juzgado Decano de Pamplona el 19 de noviembre de 2020, siendo repartida al Juzgado de lo Social nº 3 el 23 de noviembre de 2020."

Quinto.

Anunciado recurso de Suplicación por la representación letrada de la demandante, se formalizó mediante escrito en el que se consignan dos motivos, el primero al amparo del artículo 193.b) de Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, para revisar los hechos declarados probados, y el segundo, amparado en el artículo 193.c) del mismo Texto legal, para examinar las infracciones de normas sustantivas o de la jurisprudencia, denunciando infracción de los artículos 44, 49.1.k y 55 del Estatuto de los Trabajadores, y jurisprudencia de aplicación.

Sexto.

Evacuado traslado del recurso fue impugnado por el Letrado D. Jorge Gorostegui Arriero, actuando en nombre y representación de Siemens Gamesa Renewable Energy Eólica, S.A.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.

La defensa letrada de D^a. Isidora recurre en suplicación la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social en la que se desestima la demanda de despido interpuesta por la Sra. Isidora contra las empresas "GAMESA EÓLICA, S.L." y "SIEMENS GAMESA RENEWABLE ENERGY, S.A.", y se absuelve a las demandadas de las pretensiones deducidas en su contra.

La decisión judicial de instancia toma como base, para el rechazo de la pretensión, la presencia de "falta de acción" por inexistencia, en el caso enjuiciado, de un despido tácito de la empresa respecto de la trabajadora.

El recurso se interpone al amparo de dos motivos de suplicación distintos, a través de los cuales se solicita la revisión del relato de hechos probados que contiene la resolución controvertida, así como que, por parte de esta Sala, se examine el derecho aplicado en ella.

Segundo.

El primer motivo del recurso se ampara procesalmente en el apartado b) del artículo 193 de la LRJS y, mediante el mismo, se postula la supresión del hecho probado quinto de la resolución dictada en la instancia.

La recurrente considera que, para valorar adecuadamente los hechos que sirven de base a la decisión judicial, es necesario revisar el alcance del documento obrante al folio 210 de las actuaciones (documento en el se fundamenta el hecho quinto), y así poder determinar si se ha producido o no, en el caso de autos, una sucesión empresarial; si la trabajadora conocía la misma; y si se ha producido o no un despido tácito.

A tales efectos, y en síntesis resumida, la supresión pretendida se soporta en las siguientes alegaciones:

1º.- La demandante no conocía el acuerdo de subrogación al que se refiere el hecho probado quinto, pues tal conocimiento no se acredita por medio alguno y el mismo no se puede inferir del documento antes citado.

2º.- Del documento que consta en el folio 210 de las actuaciones no se desprende la certeza de que se haya producido una sucesión de empresa, pues no responde a las exigencias formales del artículo 44 del ET; no se acompaña de ninguna comunicación, firma o recibí; y no contempla la transmisión de ningún negocio, ni de elementos técnicos, organizativos o patrimoniales.

Con base en lo dicho se afirma en este motivo suplicatorio que, si bien es cierto que no puede ponerse en duda la existencia del documento, no lo es menos que sí puede cuestionarse su valor probatorio, razón por la cual, solicita la supresión del hecho probado quinto, antes citado.

Pues bien, varias son las razones por las cuales la petición de revisión debe rechazarse. Estas son las siguientes:

1ª.- El hecho probado quinto de la sentencia de instancia se limita a establecer como probado la existencia de un hecho incuestionado, como es, la realidad de una decisión de subrogación empresarial respecto de una unidad de negocio concreta como es la de "Tax&Customs", así como a plasmar partes concretas del mencionado acuerdo.

De esta manera, no es posible apreciar -en este caso- error alguno de valoración de prueba que precise ser corregido por esta Sala pues, como decimos, el hecho se limita a dejar constancia de un hecho cierto como es la

realidad y el concreto contenido del acuerdo. Cosa distinta es la eficacia o el alcance que pueda tener el mismo, pero lo cierto es que el acuerdo existe, su realidad no se cuestiona, y como tal se ha declarado probado.

2ª.- La parte recurrente solicita la supresión del hecho quinto y, alega para ello, entre otras cosas, que la sentencia yerra cuando afirma que tal acuerdo se puso en conocimiento de la demandante.

Sin embargo, en el motivo no se solicita que se suprima del fundamento de derecho primero de la resolución, un dato con evidente valor fáctico, como es, que el juzgador declara probado que "...la demandante conocía..." dicho acuerdo, y que "...hasta la fecha no lo ha impugnado". Como decimos, en el motivo no se solicita la supresión de estos datos fácticos, ni de aquellos otros que en los fundamentos de la resolución recurrida hacen referencia al acuerdo de sucesión, con lo que la supresión del hecho quinto, por las razones aducidas en el motivo, haría incurrir a la sentencia en una incongruencia interna difícilmente explicable.

3ª.- Por otro lado, la desaparición del hecho quinto se soporta, siquiera sea parcialmente, en un hecho negativo, como es que a la demandante no se le comunicó el acuerdo sucesorio y que no existe prueba que confirme tal comunicación, y, sabido es, que los hechos negativos amparados en la inexistencia de prueba no pueden provocar la revisión fáctica de las resoluciones dictadas en la instancia.

4º.- Pero, es más, el conocimiento por parte de la demandante del acuerdo de subrogación adoptado el 30 de julio de 2018, se infiere de su propio contenido si éste se pone en relación con el incombustible hecho tercero de la sentencia recurrida.

En el referido acuerdo se deja constancia de que "las personas que componen el área de "Tax&Customs", bajo la dirección de Rosendo, cuya actividad y funciones tienen como destinatarios todas las áreas del Grupo Siemens Gamesa Renewable Energy, conforman una unidad productiva autónoma que en la actualidad se integra en la sociedad del grupo SIEMENS GAMESA RENEWABLE ENERGY, S.A., con ciertas excepciones", estableciendo además que "toda vez que los servicios que presta la unidad son corporativos...es necesaria su ubicación en la sociedad SIEMENS GAMESA RENEWABLE ENERGY, S.A."

En relación con ello, el hecho probado tercero de la sentencia recurrida (hecho no cuestionado), y en donde se plasman los avatares derivados de solicitud de reincorporación de la demandante, establece como probado que la empresa, en fecha 14 de octubre de 2020, comunicó a la demandante que su reincorporación, tras la excedencia, se produciría en el departamento fiscal corporativo como TAX CORPORATE MANAGER con sede en Pamplona, al frente del cual se encuentra D. Rosendo, siendo evidente que la actora tuvo conocimiento de la subrogación efectuada pues el departamento citado pertenece a la sociedad matriz.

5ª.- A su vez, debemos recordar que el acuerdo de subrogación no depende, en cuanto a sus efectos y validez, de la aceptación por parte de la trabajadora, ni la presencia de defectos formales en su adopción conlleva automáticamente su invalidez o la apreciación de una decisión extintiva por parte de la empresa respecto de la trabajadora.

6ª.- A mayores, en el caso enjuiciado, la validez de la subrogación operada no precisa de la acreditación de una transmisión de activos físicos, al encontrarnos ante una unidad productiva autónoma que se describe con suficiencia en el acuerdo de sucesión.

7ª.- Por último, no es posible soportar la modificación de hechos pretendida, en las "sospechas" o preguntas que retóricamente hace el recurrente sobre realidad o veracidad de la decisión de subrogación, pues tal circunstancia determinaría posibilitar la revisión fáctica de la resolución en meras conjeturas e hipótesis que, como sabemos, no pueden servir de sustento a la pretensión revisora.

Por lo dicho, el motivo se rechaza.

Tercero.

En vía de censura jurídica, la parte que interpone el recurso denuncia que la sentencia recurrida infringe los artículos 44, 49.1.k y 55 del ET, así como la jurisprudencia que resulta de aplicación.

La recurrente considera que, en el caso enjuiciado, se ha producido un despido tácito por parte de la empresa demandada al no incorporar a la demandante, tras su excedencia, en su empresa originaria, haciéndolo en otra empresa que ha sucedido a la primera sin cumplir con los requisitos necesarios para ser considerada una subrogación válida a los efectos que ahora se pretenden.

A este respecto, en el recurso se vuelven a repetir los argumentos esgrimidos en el primer motivo suplicatorio, conforme a los cuales: la trabajadora no conocía la subrogación empresarial adoptada por la empresa; el consejo de administración, aunque puede adoptar una decisión sobre escisión de una rama de actividad, no puede provocar la sucesión de trabajadores entre dos empresas distintas aunque pertenezcan al mismo grupo; y si la sucesión es fruto de un acuerdo entre las dos codemandadas y se ha llevado a cabo sin tener en cuenta la fecha de la transmisión, no nos encontramos ante una sucesión de empresa, sino ante un despido.

En definitiva, la recurrente considera que el 15 de octubre de 2020, tras su periodo de excedencia, su empresa no le readmitió, habiendo sido dada de alta en otra empresa que no era la suya, sin haber tenido conocimiento de una sucesión empresarial entre ellas.

Pues bien, esta Sala no comparte ni los argumentos ni las conclusiones a las que llega la parte recurrente.

Dicho posicionamiento se basa en las siguientes consideraciones:

El despido del trabajador, como es de sobra conocido, se configura en el ET como uno de los motivos de extinción del contrato de trabajo. Trae su causa en la voluntad unilateral del empresario, esto es, obedece a una decisión exclusivamente empresarial y, por tanto, presupone una exigencia de exteriorización o manifestación de querer resolutorio, cuya emisión, conforme a la teoría general del derecho, puede adoptar una forma expresa, bien oral o escrita, y una modalidad tácita que se aprecia cuando se realizan ciertos actos o se adoptan actitudes que, sin tener por finalidad directa la exteriorización de la voluntad, razonable y fundadamente hacen presumir ésta. De aquí que la relación laboral puede extinguirse no sólo por el despido expreso, documentado o no, sino también cuando la inequívoca conducta del empresario evidencie tal intención y voluntad rescisoria. Y así lo ha venido entendiendo la doctrina jurisprudencial en aquellos supuestos en que no se facilita trabajo y se deja de satisfacer salarios, así como en los casos de cierre de empresa.

La posibilidad del mencionado despido tácito ha sido reconocida desde antiguo por el Tribunal Supremo en sentencias de 5 de julio de 1976 y 2 y 9 de junio de 1986, 4 de diciembre de 1989; 21 de noviembre de 2000 y 29 de marzo de 2001; y el Tribunal Central de Trabajo en las de 27 de marzo, 19 de mayo y 28 de octubre de 1981; 23 de febrero de 1982; 5 y 17 de abril de 1984.

Pues bien, en el supuesto que ahora es objeto de debate, no podemos apreciar la existencia del despido tácito que el demandante defiende en el recurso.

El inalterado relato de hechos probados que contiene la sentencia recurrida, y las manifestaciones que con valor fáctico se recogen en su fundamentación acreditan lo siguiente:

1º.- Que la demandante viene trabajando para "SIEMENS GAMESA RENEWABLE ENERGY EÓLICA, S.L." desde el año 2006 con la categoría de Tax Manager-Grupo 3.

2º.- Que el 25 de octubre de 2018 solicitó una excedencia voluntaria con derecho a reingreso en un puesto de trabajo equivalente.

3º.- Que solicitó la reincorporación por correo electrónico el 21 de septiembre de 2020, con efectos del 15 de octubre siguiente.

4º.- Que, tras diversas vicisitudes, que se describen en los hechos probados tercero y cuarto de la sentencia recurrida (que aquí damos por reproducidos), la demandante fue reincorporada el 15 de octubre de 2020 en la posición de Tax Corporate Manager, dentro del departamento fiscal, con sede en Pamplona, manteniendo las condiciones salariales anteriores a la reincorporación con los incrementos correspondientes. La reincorporación se produjo en la empresa "SIEMENS GAMESA RENEWABLE ENERGY, S.A.", en virtud de un acuerdo de subrogación empresarial de la unidad de negocio Tax&Customs adoptado el 30 de abril de 2018 (hecho probado quinto), acuerdo conocido por la trabajadora y que no había sido impugnado, conforme al cual se procedía a la sucesión parcial de la empresa respecto del colectivo de trabajadores que conforma la unidad Tax&Customs, pasando de ser trabajadores de "SIEMENS GAMESA RENEWABLE ENERGY EOLICA, S.L." a serlo de "SIEMENS GAMESA RENEWABLE ENERGY, S.A.".

Conforme a lo expuesto, no es posible apreciar en el comportamiento empresarial voluntad expresa o tácita alguna tendente a extinguir el contrato de trabajo de la demandante. De la prueba practicada no se desprende que las demandantes hayan dejado de dar ocupación efectiva a la demandante tras su solicitud de reincorporación, ni que se le hubieran negado los equipos técnicos necesarios para el desarrollo de su actividad, ni que la empresa haya desplegado respecto de ella una conducta fraudulenta directamente destinada a provocar la extinción de su contrato de trabajo.

A la demandante se le han encomendado funciones y tareas correspondientes a la categoría profesional que ostenta, se le ha mantenido el salario anterior a la petición de excedencia con los incrementos correspondientes, se le ha hecho entrega de los equipos informáticos precisos para ejecutar las tareas encomendadas y, si bien es cierto que, al inicio de la reincorporación, se produjeron malos entendidos en cuanto a la información y entrega de equipos para trabajar en remoto por causa de la pandemia Covid-19 (hecho cuarto), no lo es menos que tomada en consideración esta deficiencia por la empresa, la misma fue corregida.

De esta forma, no es posible apreciar la existencia de una decisión empresarial conformadora de un despido tácito, sin que a ello pueda oponerse, como ya hemos tenido ocasión de manifestar, la existencia de un acuerdo de subrogación como el que se recoge en el hecho probado quinto de la sentencia recurrida.

Dicho acuerdo afecta a la transmisión de una unidad productiva autónoma de una empresa del grupo a otra empresa del mismo grupo. Tal decisión, era conocida por la trabajadora y, respecto de ella, la sucesión efectiva había quedado condicionada a la solicitud de reincorporación que, tras la excedencia, pudiera realizar la trabajadora (determinación de fecha negada en el recurso pero que en realidad existe).

No existe constancia de que tal acuerdo pudiera resultar inválido, pero, aunque el mismo pudiera llegar a considerarse no ajustado a derecho, ello no determinaría la apreciación de una decisión de cese por parte de la empresa conformadora de despido. A lo sumo, y como bien se recoge en la sentencia recurrida, podría dar lugar a

postular una extinción contractual por voluntad del trabajador al amparo del artículo 50 de la norma estatutaria, pero no a considerar la presencia de un despido tácito al faltar voluntad empresarial alguna en ese sentido.

Todo lo dicho permite rechazar las denuncias que se efectúan en el recurso, debiendo confirmarse en su totalidad la sentencia recurrida, sin expresa condena en costas.

Vistos los preceptos citados y demás de pertinente aplicación

FALLAMOS

Que debemos DESESTIMAR y DESESTIMAMOS el recurso de Suplicación interpuesto por la representación letrada de D^a. Isidora frente a la sentencia nº 89/21 dictada por el Juzgado de lo Social nº 3 de Navarra de fecha 16 de marzo de 2021, correspondiente a los autos 779/2020, seguidos a instancias del recurrente frente a las empresas "GAMESA EÓLICA, S.L." y "SIEMENS GAMESA RENEWABLE ENERGY, S.A." en materia de despido, CONFIRMANDO la sentencia recurrida en su integridad, sin expresa condena en costas.

Notifíquese a las partes y al Ministerio Fiscal la Sentencia dictada, con la advertencia que contra la misma, puede interponerse Recurso de Casación para la unificación de doctrina ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, anunciándolo a través de esta Sala por escrito, dentro de los DIEZ DIAS hábiles siguientes a su notificación, durante el cual tendrán a su disposición en la oficina judicial de esta Sala los autos para su examen.

Firme que sea esta resolución, devuélvanse los autos al Juzgado de lo social de procedencia con certificación de la misma, dejándose otra certificación en el rollo a archivar por esta Sala.

Así, por nuestra Sentencia, definitivamente juzgando, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda. Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.

El contenido de la presente resolución respeta fielmente el suministrado de forma oficial por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ). La Editorial CEF, respetando lo anterior, introduce sus propios marcadores, traza vínculos a otros documentos y hace agregaciones análogas percibiéndose con claridad que estos elementos no forman parte de la información original remitida por el CENDOJ.