



Roj: **STS 347/2024 - ECLI:ES:TS:2024:347**

Id Cendoj: **28079140012024100094**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **25/01/2024**

Nº de Recurso: **3361/2022**

Nº de Resolución: **144/2024**

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

Ponente: **ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 144/2024

Fecha de sentencia: 25/01/2024

Tipo de procedimiento: UNIFICACIÓN DOCTRINA

Número del procedimiento: 3361/2022

Fallo/Acuerdo:

Fecha de Votación y Fallo: 24/01/2024

Ponente: Excmo. Sr. D. Antonio V. Sempere Navarro

Procedencia: T.S.J.MADRID SOCIAL SEC.3

Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. Sagrario Plaza Golvano

Transcrito por: AOL

Nota:

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 3361/2022

Ponente: Excmo. Sr. D. Antonio V. Sempere Navarro

Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. Sagrario Plaza Golvano

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 144/2024

Excmos. Sres. y Excma. Sra.

D. Antonio V. Sempere Navarro

D. Ángel Blasco Pellicer

D. Sebastián Moralo Gallego

D.ª María Luz García Paredes

En Madrid, a 25 de enero de 2024.

Esta Sala ha visto ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por D. Claudio , representado y defendido por la Letrada Sra. Larumbe Ferreres, contra la sentencia nº 371/2022 dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 25 de abril, en el recurso de suplicación nº



925/2021, interpuesto frente a la sentencia nº 403/2021, de 25 de octubre, dictada por el Juzgado de lo Social nº 15 de Madrid, en los autos nº 1310/2020, seguidos a instancia de D. Claudio contra Atresmedia Studios SL, en materia de reclamación de cantidad.

Ha comparecido en concepto de recurrida Atresmedia Studios, SL, representada y defendida por el Letrado Sr. Vizcaíno de Saz.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Antonio V. Sempere Navarro.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 25 de octubre de 2021, el Juzgado de lo Social número 15 de Madrid, dictó sentencia cuya parte dispositiva es del siguiente tenor: " Que estimando la demanda formulada por D. Claudio frente la mercantil ATRESMEDIA STUDIOS S.L., debo condenar y condeno a la mercantil ATRESMEDIA STUDIOS S.L. a abonar a D. Claudio la cantidad de ochenta mil euros (80.000 €).".

SEGUNDO.- Los hechos probados a tener en cuenta para resolución del presente recurso son los formulados como tales por la sentencia del Juzgado, que se reproducen acto seguido:

" **PRIMERO** D. Claudio , con DNI NUM000 , cuyas demás circunstancias personales obran en la demanda, ha prestado servicios para la demandada desde el 01.07.2018 hasta el 31.12.2019, como director de contenidos, en virtud de contrato y adenda que obran a los folios 73-75 de las actuaciones, que se da por reproducido íntegramente en esta sede. En el contrato se fijaba un salario fijo de 120.000 €, con un plus funcional de 40.000 € y un salario variable de hasta el 25% del salario fijo para el supuesto de alcanzar objetivos que le asigne la dirección de la compañía. El pacto de no competencia quedaba redactado con el siguiente tenor literal:

Dadas la peculiaridad y especialidad de las funciones que debe realizar y que son objeto del presente contrato, el Directivo se compromete, una vez finalizado el contrato, a no efectuar competencia, en España, a la Compañía o a cualquier entidad perteneciente al Grupo Atresmedia, ya lo sea por cuenta propia, por cuenta ajena o en nombre de otras personas o entidades, o prestando servicios, asesorando, representando a empresas, personas o entidades cuya actividad suponga competencia para el negocio desarrollado en España por la Compañía o por cualquier entidad perteneciente al Grupo Atresmedia a la fecha de terminación del contrato, incluyendo específicamente la prohibición de prestar servicios en otras cadenas de radio y/o televisión en España y ostentar cualquier participación directa o indirecta en tales empresas o entidades, Asimismo, el Directivo se compromete a no contratar ni participar en la contratación (para sí o para la entidad legal que represente o en la que desarrolle sus actividades) de trabajadores que al tiempo de la finalización de su contrato, figuren en la plantilla de la Compañía o cualquier entidad perteneciente al Grupo Atresmedia, y/o interferir en los tratos comerciales que la Compañía o cualquier entidad perteneciente al Grupo Atresmedia, mantenga con sus clientes. Si el Directivo incumpliese este compromiso y competiese con la Compañía o cualquier entidad perteneciente al Grupo Atresmedia, podrá ejercitar las acciones que el Derecho correspondan en el modo establecido en la cláusula.

No obstante, ambas partes acuerdan que la Compañía, en atención a la apreciación que ésta realice sobre la concurrencia de un efectivo interés industrial o comercial, podrá optar por la aplicación o no de ésta cláusula, de modo que si opta por la no aplicación de la Cláusula deberá notificar la Directivo dicha circunstancia de forma coetánea a la extinción del contrato o, en su defecto, en el plazo máximo de los quince (15) días hábiles siguientes a la fecha de efectos de la extinción del presente contrato. En este supuesto, el Directivo quedará liberado de la restricción de actividad derivada de la presente cláusula y podrá desarrollar la actividad profesional libremente y sin ninguna limitación y en consecuencia la Compañía no deberá abonar ninguna cantidad por el concepto previsto en esta cláusula.

De aplicarse la presente cláusula, la duración de los compromisos contenidos en la misma será de seis meses a contar desde la fecha de terminación del presente contrato, y su incumplimiento dará lugar a una indemnización de daños y perjuicios del Directivo a la Compañía, que se fija de común acuerdo por ambas partes, como mínimo y sin perjuicios de otros daños que puedan acreditarse, en un importe equivalente al 100% de la compensación total pactada en esta cláusula (hasta sido percibida ya, devengada o no y percibida o no por el Directivo).

De aplicarse esta cláusula y como contraprestación a esta limitación de actividad en virtud el presente contrato, el Directivo percibirá de la Compañía una compensación adecuado, la cual se acuerda por ambas partes en el pago de un importe total bruto equivalente a seis meses de la remuneración fija (salario fijo y plus funcional) del Directivo. El pago de la mencionada compensación se realizará por sextas partes a meses vencidos y a la misma se le practicarán las correspondientes retenciones fiscales.



A efectos de esta Cláusula se entenderá por "Grupo Atresmedia" a Atresmedia Corporación de Medios de Comunicación S.A. y a todas las sociedades filiales y participadas que se encuentren, respecto de Atresmedia Corporación de Medios de Comunicación S.A. en la situación prevista en el artículo 4 de la Ley 24/1988 de 28 de julio del Mercado de Valores.

SEGUNDO. En fecha 31.12.2019 el trabajador causó baja voluntaria en la empresa.

TERCERO. Por correo electrónico remitido por Artemio al actor en fecha 27.12.2019 se confirmó al actor su baja voluntaria -que había reiterado por correo ese mismo día tras un primer anuncio el día 23.12.2019- y se le informaba que la Compañía había optado por la no aplicación de la cláusula y que con tal correo entendían cumplida la notificación de la decisión en tiempo y forma, quedando liberado el actor de la restricción de actividad derivada de la cláusula, sin obligación de la Compañía de abonar ninguna cantidad (folios 76-78).

CUARTO. En fecha 21.09.2020 se presentó papeleta de conciliación ante el SMAC sin que se haya celebrado acto de conciliación (folios 4-6)".

TERCERO.- Interpuesto recurso de suplicación por la parte demandada contra la anterior resolución, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, dictó sentencia con fecha 25 de abril de 2022, finaliza así: "Que estimando el recurso interpuesto por el/la LETRADO D./Dña. FERNANDO VIZCAINO DE SAS en nombre y representación de ATRESMEDIA STUDIOS SL, revocamos la sentencia de fecha 25/10/2021 dictada por el Juzgado de lo Social nº 15 de Madrid en sus autos número Procedimiento Ordinario 1310/2020 , y desestimando la demanda absolvemos de la misma a la demandada."

CUARTO. - Contra la sentencia dictada en suplicación, la Letrada Sra. Larumbe Ferreres, en representación de D. Claudio , formula recurso de casación para la unificación de doctrina, en el que: PRIMERO.- Alega como sentencia contradictoria con la recurrida la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 8 de noviembre de 2011 (rec. 409/2011). SEGUNDO.- Denuncia como infringidos art. 21.2 ET en relación con art. 1256 del Código Civil y concordantes.

QUINTO.- Por providencia de 31 de mayo de 2023 de esta Sala se admitió a trámite el citado recurso de casación para la unificación de doctrina y por diligencia de ordenación se dio traslado del mismo a la parte recurrida para que formalizara su impugnación en el plazo de quince días.

SEXTO.- Evacuado el traslado de impugnación, el Ministerio Fiscal emitió informe de 14 de septiembre de 2023 en el sentido de considerar procedente el recurso.

SÉPTIMO.- Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 24 de enero actual, en cuya fecha tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO. - Antecedentes y términos del debate.

La controversia suscitada en este recurso de casación unificadora radica en determinar la validez de la opción ejercitada por la empresa, haciendo uso de una cláusula incluida en el pacto de no competencia postcontractual, para descartar su virtualidad y, con ello, el abono de la compensación fijada en el mismo pacto a favor del trabajador. Tal facultad se ejercita por la empleadora una vez extinguida la relación laboral entre empresa y la persona trabajadora.

1. Datos relevantes.

La cuestión suscitada posee estricta dimensión jurídica, por lo que no son necesarios demasiados datos para comprender su alcance.

La parte actora ha prestado servicios para la demandada desde el 1 de julio de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2019, como director de contenidos, con un salario fijo de 120.000 €, un plus funcional de 40.000 € y un salario variable de hasta el 25% del salario fijo para el supuesto de alcanzar objetivos que le asigne la dirección de la compañía.

En el contrato consta la concertación de un pacto de no competencia postcontractual, del cual se destaca la siguiente estipulación: "No obstante, ambas partes acuerdan que la Compañía, en atención a la apreciación que ésta realice sobre la concurrencia de un efectivo interés industrial o comercial, podrá optar por la aplicación o no de ésta cláusula, de modo que si opta por la no aplicación de la Cláusula deberá notificar la Directivo dicha circunstancia de forma coetánea a la extinción del contrato o, en su defecto, en el plazo máximo de los quince (15) días hábiles siguientes a la fecha de efectos de la extinción del presente contrato. En este supuesto, el Directivo quedará liberado de la restricción de actividad derivada de la presente cláusula y podrá desarrollar

la actividad profesional libremente y sin ninguna limitación y en consecuencia la Compañía no deberá abonar ninguna cantidad por el concepto previsto en esta cláusula."

El 23 de diciembre de 2019 el actor anuncia a la mercantil demandada su baja voluntaria. La empresa dirige al trabajador, en fecha 27 de diciembre de 2019, correo electrónico informándole de que no hará uso del pacto de no competencia postcontractual.

En fecha 31 de diciembre de 2019 el trabajador causó baja voluntaria en la empresa.

El actor reclama en su demanda la cantidad de 80.000 euros que sustenta en la aplicación de la indemnización prevista en el pacto celebrado.

2. Sentencias dictadas en el procedimiento.

A) La sentencia 403/2021, de 25 de octubre, dictada por el Juzgado de lo Social nº 15 de Madrid, estima íntegramente la demanda.

Razona, con apoyo en la STS 8 de noviembre de 2011 (rec. 409/2011), que el empresario al amparo de una cláusula contractual no puede quedar autorizado a rescindir de manera unilateral el pacto de no competencia postcontractual, pues conforme al art. 1256 de nuestro Código Civil (CC) "La validez y el cumplimiento de los contratos no pueden dejarse al arbitrio de uno de los contratantes". Considera que esto es lo acaecido en este caso, donde se ha dejado al libre arbitrio de la demandada la eficacia del pacto, siendo por ello nula la cláusula sobre la opción unilateral otorgada al empresario en aplicación del art. 6.3 del CC.

B) Mediante su sentencia 371/2022, 25 de abril, la Sala de lo Social del TSJ de Madrid estima el recurso de suplicación interpuesto por la demandada y la absuelve.

Razona que no se está ante un supuesto subsumible en el art. 1256 CC: no se parte de la existencia de una obligación contractual que unilateralmente deja de cumplirse sino del ejercicio de una opción contractual, que por ello cumple -y no incumple- la obligación pactada. No se pacta el reconocimiento del derecho a "desdecirse" de una obligación convenida sino simplemente ante un elemento definitorio de la obligación. El que la opción se reconozca a la empresa tiene sentido en cuanto es en el momento de la extinción cuando puede valorarse con exactitud el perjuicio mercantil que la actividad posterior del Directivo podría originar, atendida la experiencia funcional adquirida.

3. Recurso de casación unificadora y escritos concordantes.

A) Mediante escrito fechado el 28 de junio de 2022, la representación letrada de la parte actora suscribe su recurso de casación unificadora. Considera infringido lo dispuesto en la norma estatutaria que regula el pacto de no competencia post contractual (art 21.2 LET), en relación con la interdicción legal contemplada en el artículo 1256 CC. Y ello, por cuanto se deja al arbitrio del empresario la facultad para decidir unilateralmente, en el momento de la extinción del contrato, si mantiene el pacto o lo deja sin efecto; con la consecuencia de no abonar al empleado cantidad alguna en el supuesto de que decida unilateralmente no aplicarlo. Sostiene que tal opción lesiona las expectativas del empleado que trata de organizar su actividad profesional fuera de la empresa con respeto al compromiso asumido en el contrato. Finaliza añadiendo que no afecta en nada el hecho de que la extinción proceda de una baja voluntaria.

B) El Abogado y representante de la parte demandada presentó su escrito de impugnación al recurso de casación unificadora; defiende, en primer lugar, la no concurrencia de contradicción. En segundo término, en cuanto al fondo, que el recurso debe ser desestimado por entender que la doctrina correcta es la prevista en la sentencia recurrida.

C) El Ministerio Fiscal, mediante escrito fechado el 14 de septiembre de 2023, ha emitido el Informe contemplado en el artículo 226.3 LRJS. Considera concurrente la contradicción y se inclina a favor de la estimación del recurso .

SEGUNDO.- Marco regulador.

Para una mejor comprensión del tema, y de nuestra respuesta, incluso antes de examinar la concurrencia del presupuesto procesal de la contradicción, resulta aconsejable referenciar con detalle el marco regulador aplicable, por más que sea muy breve. De ello depende tanto el resultado a que lleguemos en tal operación cuanto, en su caso, la respuesta al dilema suscitado.

1. Art. 21.2 del Estatuto de los Trabajadores .

"Art. 21.2: El pacto de no competencia para después de extinguido el contrato de trabajo, que no podrá tener una duración superior a dos años para los técnicos y de seis meses para los demás trabajadores, solo será válido



si concurren los requisitos siguientes: a) Que el empresario tenga un efectivo interés industrial o comercial en ello, y b) Que se satisfaga al trabajador una compensación económica adecuada".

2. Art. 1256 Código Civil .

"La validez y el cumplimiento de los contratos no pueden dejarse al arbitrio de uno de los contratantes".

TERCERO.- Análisis de la contradicción.

1.El presupuesto del artículo 219.1 LRJS .

El artículo 219 LRJS exige para la viabilidad del recurso de casación para la unificación de doctrina que exista contradicción entre la sentencia impugnada y otra resolución judicial que ha de ser -a salvo del supuesto contemplado en el número 2 de dicho artículo- una sentencia de una Sala de lo Social de un Tribunal Superior de Justicia o de la Sala IV del Tribunal Supremo. Dicha contradicción requiere que las resoluciones que se comparan contengan pronunciamientos distintos sobre el mismo objeto, es decir, que se produzca una diversidad de respuestas judiciales ante controversias esencialmente iguales y, aunque no se exige una identidad absoluta, sí es preciso, como señala el precepto citado, que respecto a los mismos litigantes u otros en la misma situación, se haya llegado a esa diversidad de las decisiones pese a tratarse de "hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales".

La contradicción no surge de una comparación abstracta de doctrinas al margen de la identidad de las controversias, sino de una oposición de pronunciamientos concretos recaídos en conflictos sustancialmente iguales.

2. Sentencia referencial.

A efectos referenciales la recurrente ha identificado la procedente de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 8 de noviembre de 2011 (rcud. 409/2011), que estima el recurso interpuesto por la trabajadora, y considera acertada la solución de la sentencia estimatoria dictada por el Juzgado. En ella se había condenado a la empresa al abono de la cantidad reclamada por aplicación del pacto de no competencia postcontractual. La demandante había extinguido la relación laboral por baja voluntaria comunicada a la empleadora, sin que se fuera a dedicar a otra actividad que supusiera competencia y reclamaba la compensación fijada en el pacto de no competencia postcontractual. La empresa comunicó la aceptación de la baja pero que no accedía a la compensación.

3. Concurrencia de contradicción.

Tal y como ha informado el Ministerio Fiscal, consideramos concurrente la preceptiva contradicción, cumpliéndose las exigencias de los arts. 219 y 221 de la LRJS.

En ambos supuestos se trata de trabajadores que han extinguido su relación laboral por baja voluntaria, existiendo dentro del pacto de no competencia postcontractual una cláusula de inaplicación que podía activar empresa, siendo decisión exclusiva de la ella esa facultad. El debate versa sobre si, en esas condiciones, tiene derecho a exigirse el abono de la indemnización (generando el concordante deber de no competir). Mientras la sentencia recurrida considera que la decisión empresarial es válida y no debe abonar la empresa cantidad alguna, la resolución de contraste declara la nulidad de la cláusula que otorga tal facultad a la empleadora y obliga al abono de la indemnización.

CUARTO.- Doctrina de la Sala.

La sentencia ahora referencial, así como las por ella citadas y las SSTS 15 junio 2015 (rcud, 1833/2014) y 18 octubre 2021 (rcud. 3769/2018) tratan diversas cuestiones sobre este tipo de pacto, destacando por su utilidad al objeto de nuestro recurso los siguientes pronunciamientos:

A) La STS 2 julio 2003 (rcud 3805/2002) explica que el pacto de no competencia para después de extinguido el contrato de trabajo, en cuanto supone una restricción de la libertad en el trabajo consagrado en el art. 35 C E y del que es reflejo el art. 4.1 ET, recogido en el art. 21.2 ET, y en el art. 8.3 del Decreto regulador de esta relación especial, preceptos similares, requieren para su validez y licitud aparte de su limitación en el tiempo, la concurrencia de dos requisitos, por un lado, que se justifique un interés comercial o industrial por el empresario, por otro que se establezca una compensación económica; existe por tanto un doble interés: para el empleador la no utilización de los conocimientos adquiridos en otras empresas; para el trabajador asegurarse una estabilidad económica extinguido el contrato, evitando la necesidad urgente de encontrar un nuevo puesto de trabajo; estamos, pues, ante obligaciones bilaterales, recíprocas, cuyo cumplimiento por imperativo del art. 1256 CC no puede quedar al arbitrio de sólo una de las partes...".



B) La STS 14 mayo 2009 (rcud. 1097/2008) precisa que el pacto no pierde eficacia, aunque la relación laboral se extinga por desistimiento del trabajador o de la empresa durante el período de prueba. Además, en cuanto a su naturaleza, al aludir a la compensación percibida se habla de "cantidad", pero también se explica que "el pacto de no competencia postcontractual genera expectativas tanto para el trabajador (indemnización para compensarle del perjuicio que pueda suponer, tener que dedicarse, después de extinguido el contrato y durante el tiempo pactado, a otra actividad distinta, para la que quizá no esté preparado)".

C) La STS 8 noviembre 2011 (rcud. 409/2011), recoge doctrina de otras anteriores, se explica que este pacto no puede ser rescindido por decisión unilateral del empresario. Argumentando en favor de esa conclusión se razona que "el pacto de no competencia genera por el trabajador no solo la expectativa de una indemnización, sino la necesidad de prepararse para una futura o futurible actividad nueva con nuevas expectativas. No cabe duda, en definitiva, de que siendo la naturaleza jurídica del pacto de no competencia para después de extinguido el contrato de trabajo, la de un pacto o acuerdo bilateral en cuanto generador de derechos y obligaciones para ambas partes, la posibilidad de modificarlo o extinguirlo no puede dejarse a la decisión unilateral de una de las partes y, por ello, debe tenerse por nula la cláusula que así lo establezca", aplicando la interdicción prevista en el art. 1255 CC.

D) Todas ellas destacan que el supuesto aquí contemplado en el que la cláusula discutida ha dejado al libre arbitrio del empleador el cumplimiento o no del pacto de no competencia, con lo que se observa que, con independencia de la claridad de la cláusula, su contenido resulta manifiestamente contrario a aquella prohibición legal, y es por ello por lo que debe de considerarse nula en aplicación de lo previsto en el art. 6.3 del mismo Código en relación con los actos contrarios a normas prohibitivas como la del precitado art. 1256 CC

QUINTO.- Resolución.

A la vista de cuanto antecede, de conformidad con el Informe del Ministerio Fiscal, debemos estimar el recurso de casación unificador interpuesto por la parte actora.

1. Unificación doctrinal.

Cumpliendo la misión que constitucional y legalmente nos está reservada (arts. 123 y 152.1 CE; art. 219 LRJS) debemos unificar las discrepantes doctrinas enfrentadas en el presente caso. Por las razones que hemos expuesto, consideramos acertada la contenida en la sentencia referencial. Las razones y doctrina que hemos expuestom así lo exigen.

Nótese que no estamos ante una previsión que haya bilateralizado la facultad de desistir libremente del pacto cuando llega el momento previsto para que despliegue sus efectos (el final de la relación laboral). En tal caso el debate sería más complejo, pero no se trata del supuesto aquí contemplado y el argumento lo traemos a colación para reforzar la solución a que tradicionalmente hemos accedido y ahora reafirmamos.

En suma: el carácter bilateral del pacto de no competencia postcontractual impide que mismo (en su nacimiento, eficacia y cumplimiento) quede supeditado condicionada a la ulterior voluntad de la empresa. Es nula la cláusula que atribuya esa facultad, en exclusiva, a quien ocupa la posición de empleador.

2. Estimación del recurso.

A) Al contener doctrina errónea la sentencia recurrida, debemos resolver conforme a las previsiones legales para los casos de estimación del recurso. Procede, por tanto, de conformidad con el informe del Ministerio Fiscal, la estimación del recurso de casación para la unificación de la doctrina y la consiguiente anulación de la sentencia recurrida, dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid.

B) El artículo 228.2 LRJS comienza disponiendo que si la sentencia del Tribunal Supremo declarara que la recurrida quebranta la unidad de doctrina, casará y anulará esta sentencia y resolverá el debate planteado en suplicación con pronunciamientos ajustados a dicha unidad de doctrina, alcanzando a las situaciones jurídicas particulares creadas por la sentencia impugnada.

En nuestro caso, eso significa que el recurso de suplicación interpuesto por la empresa debe desestimarse, con imposición de las costas, quedando firme la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 15 de Madrid, que había estimado la demanda y condenado a empleadora al abono de los 80.000 € previstos en el pacto de no competencia.

C) La estimación del recurso de casación unificadora, sin embargo, no comporta imposición de costas para la contraparte (art. 235 LRJS).

FALLO



Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido :

1º) Estimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por D. Claudio , representado y defendido por la Letrada Sra. Larumbe Ferreres.

2º) Casar y anular la sentencia 371/2022 dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 25 de abril.

3º) Resolviendo el debate suscitado en suplicación, desestimar el recurso de tal índole (nº 959/2021) interpuesto por Atresmedia Studios SL.

4º) Declarar firme la sentencia 403/2021 de 25 de octubre dictada por el Juzgado de lo Social número 15 de Madrid.

5º) Imponer a la citada mercantil las costas generadas por su fracasado recurso de suplicación, en cuantía de 800 euros.

. 6º) No adoptar decisión especial en materia de costas procesales derivadas del recurso de casación unificadora, debiendo asumir cada parte las causadas a su instancia.

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

Así se acuerda y firma.