

**El TS reprocha al Tribunal Superior de Cataluña que no razone que, ante supuestos iguales, un despido sea calificado de procedente y otro de improcedente, con vulneración del principio de igualdad en la aplicación de la Ley**

**Con estimación del recurso interpuesto, el TS revoca la sentencia recurrida y declara la procedencia del despido objetivo de una trabajadora de la entidad recurrente.**

Reprocha la Sala a la sentencia recurrida que en ningún momento haga referencia a la sentencia de contraste, dictada por la misma sala ni por qué se separa de ella respecto de un despido objetivo realizado en la misma empresa, que se basó en iguales causas económicas y productivas. Así, no se comparece con el principio de igualdad en la aplicación de la Ley que un mismo órgano judicial resuelva supuestos sustancialmente idénticos de forma diversa sin que ofrezca la fundamentación del cambio de criterio.

Órgano: Tribunal Supremo. Sala de lo Social

Sede: Madrid

Sección: 1

Fecha: 30/05/2024

Nº de Recurso: 1449/2023

Nº de Resolución: 814/2024

Procedimiento: Recurso de casación para la unificación de doctrina

Ponente: IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTIN

Tipo de Resolución: Sentencia

## **TRIBUNAL SUPREMO**

### **Sala de lo Social**

#### **SENTENCIA**

En Madrid, a 30 de mayo de 2024.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la Empresa CORFALIN,S.L., representada y asistida por la letrada D<sup>a</sup> Claudia Colla Suquet contra la sentencia de fecha 13 de enero de 2023 dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña en el recurso de suplicación núm. 5375/2022, formulado frente a la sentencia de fecha 19 de mayo de 2022, dictada en autos 626/2021 por el Juzgado de lo Social núm. 1 de Reus, seguidos a instancia de Doña María , contra dicha recurrente, sobre despido.

Ha comparecido ante esta Sala en concepto de parte recurrida María , representado y asistido por el letrado D. Javier Jiménez Marín.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Ignacio Garcia-Perrote Escartín.

## ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 19 de mayo de 2022, el Juzgado de lo Social núm. 1 de Reus, dictó sentencia cuya parte dispositiva es del siguiente tenor literal: "FALLO: Que desestimando la demanda interpuesta por María , debo declarar y declaro procedente el despido objetivo de que fue objeto la actora con efectos de fecha 8 de marzo de 2021, absolviendo a la demandada CORFLIN S.L. de las pretensiones deducidas de contrario en la demanda rectora de este procedimiento.

Que debo condenar y condeno a la demandada a abonar a la actora la suma de 553,35 euros como compensación por falta de preaviso en el despido".

En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos:

"PRIMERO.- La Sra. María , con DNI NUM000 prestó sus servicios por cuenta de la empresa CORFALIN S.L., dedicada a la actividad de residencia geriátrica, en virtud de contrato de trabajo indefinido, código de contrato 100, con la categoría profesional de ayudante de cocinera, con antigüedad del 11 de octubre de 2011, con un salario mensual de 1.030 euros con prorrata de pagas extraordinarias, salario diario de 36,89 euros.

(Hechos no controvertidos, que igualmente resultan de los Documentos 1 y 2 acompañados por la actora en la demanda y folios 93 a 97).

SEGUNDO.- En fecha 8 de marzo de 2021, sin preaviso alguno, la empresa comunicó a la trabajadora la extinción de su contrato con efectos de esa misma fecha por causas de naturaleza económica y productiva, con disminución persistente de su nivel de ingresos totales. Las causas económicas que se contienen en la citada carta de despido que se da por reproducida a fin de integrar el hecho probado se resumen en lo siguiente;

(Documento 1 y 3 del ramo de prueba de la parte demandada, también aportada la carta de despido por la actora junto con la demanda.).

TERCERO.- La empresa demandada puso a disposición de la actora la suma de 7.004,58 euros netos como indemnización por extinción de su contrato, así como la suma de 424,47 en concepto de saldo y finiquito, más nómina del mes de marzo de 2021 que fueron abonadas a través de cheque bancario. La demandada no abonó cantidad alguna en concepto de preaviso que importaba la suma de 553,35 euros que la demandada reconoció adeudar.

(No controvertido en cuanto a la falta de pago de preaviso y Documentos 2 y 3 del ramo de prueba de la parte de mandada, en cuanto al pago, de las restantes cantidades).

CUARTO.- La empresa demandada presentó declaraciones de IVA, modelo 303, en los cuatro trimestres del año 2019 y 2020 con los siguientes resultados:

Y tuvo una facturación durante los meses de octubre, noviembre y diciembre de los años 2019 y 2020 y los meses de enero de 2020 y 2021, que arroja los siguientes resultados:

(Documentos 5 a 17 del ramo de prueba de la parte demandada).

QUINTO.- La parte actora no ostenta ni ha ostentado en el año anterior a la presentación de la demanda la condición de representante legal o sindical de los trabajadores.

(No controvertido).

SEXTO.- El Convenio Colectivo que resulta de aplicación es el VII Convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal (código de convenio 99010825011997), publicado en el "BOE" de 2 de septiembre de 2018.

(No controvertido).

SÉPTIMO.- La parte actora presento papeleta de conciliación en materia de despido ante los Servicios Territoriales de Tarragona del Departamento de Trabajo Asuntos Sociales y Familias en fecha 16/3/2021 dirigida contra la empresa demandada, teniéndose por intentada la misma sin efecto el día 7/4/2021.

(Documental acompañada con la demanda)".

SEGUNDO.- Interpuesto recurso de suplicación contra la anterior resolución, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, dictó sentencia con fecha 13 de enero de 2023, en la que consta la siguiente parte dispositiva: "FALLAMOS: ESTIMAMOS el recurso de suplicación interpuesto por María , frente a la sentencia nº 202/2022, dictada el 19/05/2022 por el Juzgado de-lo Social nº 1 de Reus en los autos 626/2021 que revocamos en parte y, en su lugar, declaramos la improcedencia del despido articulado respecto de la demandante en fecha 08/03/2021 condenando a CORFALIN S.L. a la readmisión de la trabajadora en las mismas condiciones que regían antes de producirse el despido, así como al abono de los salarios de tramitación a razón de 36,89 euros diarios desde la fecha del despido hasta la de la notificación de esta, sentencia o hasta que haya encontrado empleo, si tal colocación es anterior a esta sentencia o, a elección del empresario, a abonar una indemnización en cuantía de 11.749,47 €, de la que habrá de deducirse la indemnización por extinción por causas objetivas que ha percibido la parte actora (7.004,58 €) resultando en un diferencial indemnizatorio a abonar de 4.744,89 euros. Todo ello manteniendo la condena de la sentencia de instancia por compensación por falta de preaviso, y sin costas.

Deberá la empresa efectuar la opción mediante escrito que habrá de presentar ante la Sala Social del Tribunal Superior de Justicia de Catalunya dentro del plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, con apercibimiento de que en caso de no hacerlo se entenderá hecha la misma a favor de la readmisión".

TERCERO.- Contra la sentencia dictada en suplicación, se formalizó, por la representación procesal de la Empresa CORFALIN, S.L., el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, alegando la contradicción existente entre la sentencia recurrida y la dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de fecha 19 de diciembre de 2022, rec. 4540/2022.

CUARTO.- Admitido a trámite el presente recurso, se dio traslado del mismo a la parte recurrida para que formalizara su impugnación en el plazo de quince días.

QUINTO.- Evacuado el trámite de impugnación, pasó todo lo actuado al Ministerio Fiscal para informe, dictaminando en el sentido de considerar el recurso procedente. Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos.

SEXTO.- Por Providencia de fecha 7 de marzo de 2024, se señaló para votación y fallo del presente recurso el día 29 de mayo de 2024.

### **FUNDAMENTOS DE DERECHO**

PRIMERO. Cuestión planteada y la sentencia recurrida.

1. La cuestión que se plantea en el presente recurso de casación para la unificación de doctrina es la calificación jurídica que merece el despido por causas objetivas realizado por la empresa ahora recurrente.
2. La trabajadora cuyo contrato de trabajo fue extinguido por causas objetivas, prestó servicios para la empresa Corfalin SL, dedicada a la actividad de residencia geriátrica, desde el 11 de octubre de 2011 y con la categoría de ayudante de cocinera.

Por carta de 8 de marzo de 2021, la empresa comunicó a la trabajadora su despido objetivo con efectos de esa misma fecha por causas económicas y productivas.

3. La trabajadora demandó por despido a la empresa.

La sentencia del Juzgado de lo Social núm. 1 de Reus 202/2021, de 19 de mayo de 2022 (autos 626/2021), desestimó la demanda y declaró la procedencia del despido.

La sentencia condenó a la empresa abonar a la trabajadora 553,35 euros por no haber preaviso el despido.

4. La trabajadora recurrió en suplicación la sentencia del juzgado de lo social.

La sentencia de la sala de lo social del Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Cataluña 178/2023, de 13 de enero (rec. 5375/2022), estimó el recurso de suplicación y declaró la improcedencia del despido.

La sentencia del TSJ revocó solo en parte la sentencia del juzgado de lo social, porque mantuvo la condena a abonar la cantidad por falta de preaviso.

SEGUNDO. El recurso de casación para la unificación de doctrina, su impugnación, el informe del Ministerio Fiscal y el examen de la contradicción.

1. La empresa ha recurrido en casación para la unificación de doctrina la sentencia de la sala de lo social del TSJ de Cataluña 178/2023, de 13 de enero (rec. 5375/2022).

El recurso invoca de contraste la sentencia del TSJ de Cataluña 6778/2022, de 19 de diciembre (rec.4540/2022) y denuncia la infracción del artículo 52 c) ET y del artículo 2 del Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo, por el que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del Covid-19.

2. La trabajadora ha impugnado el recurso, solicitando su desestimación y la confirmación de la sentencia recurrida.

3. Partiendo de la existencia de contradicción, el Ministerio Fiscal interesa en su informe la estimación del recurso.

4. De conformidad con lo informado por el Ministerio Fiscal, apreciamos la existencia de contradicción entre la sentencia recurrida y la sentencia referencial.

En efecto, en esta última sentencia se trataba de otra trabajadora de la misma empresa que ahora recurre en casación unificadora, que tenía la categoría de peluquera y que cuatro días antes (el 4 de marzo de 2021) fue igualmente despedida de forma objetiva por las mismas causas económicas y productivas.

En los dos supuestos las trabajadoras afectadas demandaron por despido. Los dos despidos fueron declarados procedentes por el mismo Juzgado de lo Social núm. 1 de Reus.

Y, con estas semejanzas, así como la sentencia de contraste confirma la declaración de procedencia del despido efectuada por el juzgado de Reus, la sentencia recurrida, por el contrario, revoca en este extremo la sentencia de dicho juzgado y declara la improcedencia del despido.

Adicionalmente, así como la sentencia de contraste desvincula el despido de la situación derivada de la Covid19, la sentencia recurrida, por el contrario, vincula el despido con la pandemia.

En consecuencia, la doctrina debe ser unificada.

TERCERO. Las causas y la calificación del despido objetivo.

1. Según hemos ya referido, el recurso de casación unificadora denuncia la infracción del artículo 52 c) ET y del artículo 2 del Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo, por el que se adoptan medidas

complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del Covid-19 (en adelante RDL 9/2020).

2. Empezaremos por la denuncia de la infracción de este último precepto, sobre el que destacamos nuestra sentencia del pleno de la sala 841/2022, de 19 de octubre (rcud 2206/2021).

El artículo 2 RDL 9/2020, sobre "medidas extraordinarias para la protección del empleo", tenía la siguiente redacción:

"La fuerza mayor y las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción en las que se amparan las medidas de suspensión de contratos y reducción de jornada previstas en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, no se podrán entender como justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni del despido."

La aplicación al caso -insistimos en que se trata de dos despidos objetivos de dos trabajadoras de la misma empresa realizados con cuatro días de diferencia y en las que se invocaban las mismas causas económicas y productivas- del artículo 2 RDL 9/2020 no puede ser más distinta entre las sentencias comparadas.

En efecto, la sentencia de contraste (la sentencia de la sala de lo social del TSJ de Cataluña 6778/2022, de 19 de diciembre, rec. 4540/2022), entiende que:

"más allá de la mera coincidencia temporal de las causas económicas (reducción de ingresos entre 2019, 2020 y 2021), y la vigencia del 2 RDL 9/2020 en el momento del despido, no existe ningún elemento fáctico que vincule la causa del despido con la pandemia COVID-19, ni en la carta de despido ni en los hechos probados. Además, la empresa se dedica a la actividad de residencia de ancianos, que no fue una actividad de las suspendidas por el RD 463/2020, de 14 de marzo, por razón de la pandemia. (vid. también OSND/265/2020, de 19 de marzo). Si tomamos el artículo 2 RDL 9/2020, constatamos que para la aplicación del artículo 2 RDL 9/2020 se exige que la causa (económica, técnica, organizativa o de producción) tenga relación con el Covid-19, lo que en el caso de autos está huero de todo sustento fáctico."

Mientras que, por el contrario, la sentencia recurrida considera que, aunque el artículo 2 RDL 9/2020 "no se menciona en el recurso", "la concurrencia de los requisitos del artículo 52 ET no puede en este caso desconectarse de lo previsto en el artículo 2 RDL 9/2020", llegando a la conclusión que la caída de ingresos "solo puede vincularse con la crisis sanitaria del Covid-19."

El problema no está solo en la divergencia de criterio entre ambas sentencias, sino en algo previo.

En la STS 530/2023, de 19 de julio (rcud 2092/2022), en la que también se trataba de un despido objetivo por causas económicas y productivas efectuado por la misma empresa en las sentencias comparadas (la allí recurrida y la invocada como referencial), ya dijimos lo que en el presente supuesto asimismo ocurre:

"la sentencia recurrida no se refiere en ningún momento a la sentencia de contraste, dictada por la misma sala, ni por qué se separa de ella respecto de un despido objetivo realizado en la misma empresa, que se basa en las mismas causas económicas y productivas y que se comunica y tiene efectos en la misma fecha (en el supuesto que enjuiciamos en el presente recurso, con cuatro días de diferencia."

Y ante esta ausencia de toda mención por parte de la sentencia recurrida a la anterior sentencia referencial dictada por la misma sala de suplicación, la STS 530/2023, de 19 de julio (rcud 2092/2022), concluye que "no se compadece con el principio de igualdad en la aplicación de la ley que un mismo órgano judicial resuelva supuestos sustancialmente idénticos de forma diversa sin que aquel órgano ofrezca la fundamentación del cambio de criterio. Entre muchas, cabe remitir, en este sentido, a las sentencias del Tribunal Constitucional 29/2005, de 14 de febrero; 146/2005, de 6 de junio; 27/2006, de

30 de enero; 2/2007, de 15 de enero; 31/2008, de 25 de febrero; y 13/2011, de 28 de febrero. Estas sentencias sistematizan la doctrina constitucional sobre la igualdad en aplicación de la ley."

3. Adicionalmente al severo reproche que merece que una misma sala de suplicación omita toda referencia en una sentencia posterior a una anterior de dicha sala que sentó un criterio distinto en un supuesto sustancialmente igual, debemos señalar que, en todo caso, en el presente supuesto y respecto de la aplicación del artículo 2 RDL 9/2020, es más convincente la sentencia de contraste que la recurrida.

En efecto, tampoco en el presente caso existe elemento fáctico alguno que vincule la causa de despido a la pandemia de la Covid 19, ni en la carta de despido ni en los hechos probados, por lo que la relación del despido con la pandemia está huérfana de sustento fáctico. No es irrelevante, en este sentido, que en el procedimiento de instancia no parece que se alegara en momento alguno la relación del despido con la pandemia, así como que tampoco en el recurso de suplicación se mencionara en ningún momento el RDL 9/2020.

Menos irrelevante es todavía, desde la rechazada conexión del despido con la Covid 19, que, como señala la sentencia referencial del actual recurso, la empresa se dedica a la actividad de residencia de ancianos, actividad que no fue precisamente de las suspendidas por el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el Covid 19.

Debemos insistir, con todo, que, aun no siendo tampoco lo óptimo y ni siquiera lo más aconsejable, a distinta conclusión podríamos haber llegado, en su caso, si, respecto de la relación del despido objetivo con la pandemia, la sentencia recurrida hubiera razonado por qué se separaba de manera tan acusada de lo resuelto por una sentencia anterior de la misma sala dictada en un despido objetivo realizado coetáneamente por la misma empresa y en el que se alegaban las mismas causas económicas y productivas.

4. Las consideraciones anteriores son plenamente aplicables a la calificación del despido objetivo fundado en causas económicas y productivas.

Tampoco la sentencia recurrida razona por qué se separa, calificando el despido de improcedente, de la anterior sentencia referencial de la sala que había declarado la procedencia del despido.

Debemos recordar que el juzgado de lo social que juzgó en instancia los dos despidos objetivos fue asimismo el mismo y que, ante unos hechos probados sustancialmente iguales (los más relevantes son el segundo y el cuarto), en los dos casos declaró la procedencia de los despidos.

Ciertamente, tanto la sentencia recurrida como la de contraste entienden que en los dos despidos quedaron acreditadas las causas económicas que exige el artículo 52 c) ET, que remite, como se sabe, al artículo 51.1 ET. Y, sin embargo, ante los mismos hechos probados, la sentencia de contraste confirma la calificación de procedencia del despido y, por el contrario, la sentencia recurrida lo califica de improcedente.

La sentencia referencial razona que la trabajadora allí recurrente únicamente cuestionó la suficiencia de la prueba de las causas económicas y productivas, sin cuestionar la conexión de funcionalidad ni la proporcionalidad/razonabilidad de la medida; razón por la que desestimó el recurso de suplicación y confirmó la sentencia del juzgado de lo social de Reus.

En el presente supuesto, el recurso de suplicación de la trabajadora alegaba, simplemente, según consta en el fundamento de derecho segundo de la sentencia recurrida, que en la situación de la demandada no se daban las causas y circunstancias que exige el artículo 52 c) ET, por lo que debía declararse la improcedencia del despido. Y, sin embargo, y al contrario que sucedió en el supuesto de

la sentencia referencial, la sentencia recurrida entiende que debe examinar la conexión de funcionalidad y la proporcionalidad, llegando a la conclusión de que no han quedado acreditados.

5. Debemos insistir también aquí que el reproche fundamental que cabe dirigir a la sentencia recurrida es la ausencia de todo razonamiento de por qué, ante recursos de suplicación sustancialmente similares que solo cuestionaban si se daban las circunstancias del artículo 52 c) ET, y frente a lo que había entendido la misma sala un mes antes, en esta ocasión examina la conexión de funcionalidad y la existencia de proporcionalidad.

No rechazamos de plano y en todo caso que la sentencia recurrida pueda proceder a realizar dicho examen. Lo que señalamos es que, por razones de igualdad en aplicación de la ley, una misma sala de suplicación debe actuar de forma homogénea ante unos despidos objetivos realizados con solo cuatro días de diferencia por la misma empresa en los que se alegaban las mismas causas económicas y productivas; en los que las sentencias de instancia, dictadas por el mismo juzgado de lo social y con los mismos hechos probados, calificaron de procedentes los dos despidos; y, en los que, en fin, los recursos de suplicación se limitaban a alegar que no se daban las circunstancias del artículo 52 c) ET.

En un supuesto de estas características, es particularmente exigible que la posterior sentencia explicité las razones por las que se separa de lo resuelto con anterioridad por la misma sala respecto de la necesidad de examinar a proceder la conexión de funcionalidad y la existencia de proporcionalidad. Como no es en principio razonable que, en unos supuestos tan iguales como los descritos, un despido sea calificado de procedente y otro de improcedente por la misma sala de suplicación, es especialmente exigible -reiteramos- que la posterior sentencia explique por qué debe hacer algo que la anterior sentencia había rechazado hacer.

6. Por lo demás, tampoco es nada claro que en el presente supuesto no concurrieran la conexión de funcionalidad ni la proporcionalidad de la medida.

La ya mencionada STS 530/2023, de 19 de julio (rcud 2092/2022), cita la jurisprudencia de esta sala 4ª al respecto, así como sobre el alcance del control judicial. Lo mismo hacen la anterior STS 524/530, de 18 de julio (rcud 2055/2022), en la que aquella se basa, y la posterior STS 736/2023, de 11 de noviembre (rcud 972/2022), dictadas en supuestos de despidos objetivos realizados por la misma empresa y con alegación de las mismas causas económicas y productivas.

El control judicial es un juicio de racionalidad y de adecuación de la medida, y no tanto de su idoneidad u optimización, lo que conduce a excluir las decisiones empresariales patentemente desproporcionadas. También la STC 8/2015, de 22 de enero, señala que el control judicial se extiende a la concurrencia de la causa y a la racionalidad de la decisión extintiva adoptada.

Y, desde esta perspectiva, una vez indubitadamente acreditada la concurrencia de la causa alegada, no hay en los hechos probados del presente supuesto dato alguno que permita concluir que el despido objetivo realizado carece de racionalidad y de toda proporcionalidad.

CUARTO. La estimación del recurso de casación de unificación de doctrina.

1. De acuerdo con lo razonado, y de conformidad con lo informado por el Ministerio Fiscal, procede: estimar el recurso de casación para la unificación de doctrina; casar y anular la sentencia recurrida; y resolver el debate de suplicación, en el sentido de desestimar el recurso de tal clase interpuesto por la trabajadora y confirmar la sentencia del juzgado de lo social, que declaró la procedencia del despido objetivo.

2. Sin costas en el presente recurso (artículo 235.1 LRJS). Con devolución del depósito y de la consignación (artículo 228.2 LRJS).

## FALLO

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

1. Estimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la empresa Corfalin, S.L., representada y asistida por la letrada doña Claudia Colla Suquet.
2. Casar y anular la sentencia de la sala de lo social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña 178/2023, de 13 de enero (rec. 5375/2022).
3. Resolver el debate de suplicación, en el sentido de desestimar el recurso de tal clase interpuesto por doña María , y confirmar y declarar la firmeza de la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 1 de Reus 202/2021, de 19 de mayo de 2022 (autos 626/2021), que declaró la procedencia del despido objetivo.
4. No imponer costas. Con devolución del depósito y de la consignación.

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

Así se acuerda y firma.