



Roj: **ATS 16234/2022 - ECLI:ES:TS:2022:16234A**

Id Cendoj: **28079140012022203754**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **15/11/2022**

Nº de Recurso: **1291/2022**

Nº de Resolución:

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

Ponente: **MARIA LUZ GARCIA PAREDES**

Tipo de Resolución: **Auto**

## TRIBUNAL SUPREMO

### Sala de lo Social

**Auto** núm. /

Fecha del auto: 15/11/2022

Tipo de procedimiento: UNIFICACIÓN DOCTRINA

Número del procedimiento: 1291/2022

Fallo/Acuerdo:

Ponente: Excma. Sra. D.<sup>a</sup> María Luz García Paredes

Procedencia: T.S.J.MADRID SOCIAL SEC.1

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

Transcrito por: DCH/R

Nota:

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 1291/2022

Ponente: Excma. Sra. D.<sup>a</sup> María Luz García Paredes

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

## TRIBUNAL SUPREMO

### Sala de lo Social

**Auto** núm. /

Excmos. Sres. y Excma. Sra.

D. Antonio V. Sempere Navarro

D.<sup>a</sup> María Luz García Paredes

D. Juan Molins García-Atance

En Madrid, a 15 de noviembre de 2022.

Ha sido ponente la Excma. Sra. D.<sup>a</sup> María Luz García Paredes.

## ANTECEDENTES DE HECHO



**PRIMERO.**- Por el Juzgado de lo Social N.º 13 de los de Madrid se dictó sentencia en fecha 7 de abril de 2021, en el procedimiento n.º 544/2020 seguido a instancia de D.ª Celestina contra Garbaldi S.A., con citación del Ministerio Fiscal, sobre impugnación de sanción, que desestimaba la pretensión formulada.

**SEGUNDO.**- Dicha resolución fue recurrida en suplicación por la parte demandante, siendo dictada sentencia por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en fecha 21 de enero de 2022, que estimaba en parte el recurso interpuesto y, en consecuencia, revocaba la sentencia impugnada.

**TERCERO.**- Por escrito de fecha 9 de marzo de 2022 se formalizó por el letrado D. Mario Auseré González en nombre y representación de Garbaldi S.A, recurso de casación para la unificación de doctrina contra la sentencia de la Sala de lo Social antes citada.

**CUARTO.**- Esta Sala, por providencia de 29 de septiembre de 2022, acordó abrir el trámite de inadmisión, por falta de contradicción. A tal fin se requirió a la parte recurrente para que en plazo de cinco días hiciera alegaciones, lo que efectuó. El Ministerio Fiscal emitió el preceptivo informe en el sentido de estimar procedente la inadmisión del recurso.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.**- El artículo 219 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social 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", ( sentencias, entre otras muchas, de 15 de diciembre de 2021, R. 3903/2020; 18 de enero de 2022, R. 4046/2019 y R. 4532/2019; 22 de febrero de 2022, R. 4864/2018; 16 de marzo de 2022, R. 2618/2019; 20 de abril de 2022, R. 3541/2020 y 26 de abril de 2022, R. 2890/2020)

La contradicción no surge, en consecuencia, 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, ( sentencias de 1 de diciembre de 2021, R. 3569/2019; 15 de marzo de 2022, R. 1169/2019; 19 de abril de 2022, R. 259/2019 y 26 de abril de 2022, R. 1274/2020) Esta norma y la jurisprudencia perfilan la necesidad de que converja una igualdad "esencial", sin que por lo tanto medie diferencia alguna que permita concluir que, a pesar de la contraposición de pronunciamientos en las sentencias contrastadas, ambos puedan resultar igualmente ajustados a Derecho y que por ello no proceda unificar la doctrina sentada ( SSTS de 12 de enero de 2022, R. 5079/2018; 19 de enero de 2022, R. 2620/2019; 20 de enero de 2022, R. 4392/2018; 13 de enero de 2022, R. 39/2019 y 4 de abril de 2022, R. 355/2019).

**SEGUNDO.**- El problema planteado se centra en los límites en el ejercicio de su derecho a la libertad de expresión y el derecho a la libertad de información como representante de los trabajadores del artículo 20 de la CE que desplegó la trabajadora demandante y el poder sancionador de la empleadora.

En el presente supuesto, objeto del actual recurso de casación para la unificación de doctrina, es la sentencia dictada en fecha de **21 de enero de 2022 por la Sala Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid**, en la que se estima el recurso de suplicación interpuesto por la trabajadora, revocando la Sentencia dictada en primera instancia por el Juzgado Social 13 de Madrid en fecha de 17 de abril de 2021, declarando la nulidad de la sanción en su día impuesta con las consecuencias legales inherentes a dicha declaración.

La trabajadora sancionada, quién es miembro del Comité de Empresa y afiliada al sindicato UGT, ha venido prestando servicios por cuenta de la empresa GARBALDI S.A. con categoría profesional de (L) limpiadora en el Hospital Clínico San Carlos. El día 17 de diciembre de 2019 la actora repartió una serie de escritos por todas las instalaciones de ese Hospital, en los cuales se ponía en conocimiento de los usuarios, familiares y pacientes del mismo, que , con ocasión de la falta de material de limpieza desde hacía meses por la Empresa concesionaria (GARBALDI), se impedía por ésta que no pudiera dispensarse una limpieza de todos los departamentos, habitaciones, salas de UCI, quirófanos etc..., pidiendo disculpas al no poder atender a las necesidades de higiene y desinfección del centro en condiciones óptimas.

La sala examina la conducta y comportamiento desarrollado por la trabajadora sancionada, desde la óptica de las limitaciones existentes en el ejercicio de su derecho a la libertad de expresión y la libertad de información, como representante de los trabajadores, conforme, al artículo 20 de la CE, concluyendo que la



empresa ha vulnerado el derecho fundamental el cual emana de la libertad sindical, no constando acreditado ningún perjuicio a la empresa del actuar de la trabajadora. Esto es, y tras una profusa labor argumental con remisión a Sentencias del TC y TEDH, la sentencia concluye que la trabajadora como representante de los trabajadores, ejercito la libertad de expresión para la protección de un interés colectivo de los representados sin contener expresiones amenazantes, limitándose a avisar y divulgar para conocimiento del Hospital, pacientes y familiares una concreta información: falta de medios para hacer frente a la limpieza del centro hospitalario que venía denunciando desde hace tiempo y que la empresa concesionaria no solucionaba. En consecuencia, tal actuar se encontraba amparado por los derechos fundamentales referidos, sin que pueda imputarse responsabilidad disciplinaria a la trabajadora, apreciando un enlace claro entre el legítimo ejercicio de los derechos fundamentales y sanción impuesta.

La sentencia de contraste es la dictada por **la Sala homónima de Cataluña de 30 de enero de 2017 (rec. 6712/2016)**, que resuelve el recurso de suplicación deducido por la trabajadora frente al fallo de instancia que descartó la existencia de **despido** por vulneración de los derechos fundamentales a la libertad sindical y/o libertad de expresión, y declaró procedente el **despido**. Ante la sala de suplicación, la trabajadora limitó su recurso a la existencia de un **despido** improcedente, cifrando la conducta sancionada en el legítimo ejercicio de la libertad de expresión. Sin embargo, tal parecer no es compartido por la sentencia de referencia, y tras un profuso análisis del derecho fundamental a la libertad de expresión, concluye afirmando que nos encontramos ante un incumplimiento grave y culpable de las obligaciones asumidas por la trabajadora al comprometer la imagen y crédito de la empresa imputándole conducta omisiva de represión y persecución, que era debida por su posición de garante frente a los mayores residentes. Por lo que, la decisión reactiva empresarial no buscó cercenar la libertad de expresión de la actora sino sancionar conducta profesional malintencionada que se vehiculizaba a través de manifestación en red social desleal [facebook], y malitencionada.

Ciertamente las sentencias sometidas a comparación versan sobre el poder **disciplinario** ejercitado por la empresa, pero, más allá de la reiteradamente afirmada dificultad de unificar criterios en relación con la valoración de este tipo conductas, al diferir el comportamiento humano ante circunstancias concretas, concurren algunas diferencias fácticas y jurídicas entre ambos supuestos, que impiden la contradicción entre las sentencias comparadas. Toda vez, que en la sentencia recurrida el comportamiento sancionado por la trabajadora se basa en difundir mediante panfletos en las instalaciones del centro hospitalario, la inadecuada e insuficiente proporción de medios materiales para el desempeño correcto y adecuado de la limpieza de las instalaciones de aquél, como las quejas efectuadas y la falta de solución empresarial ante las mismas, considerándose incardinado dicho actuar en una labor de información y libertad de expresión a los pacientes, al hospital y familiares, como representante de los trabajadores en el ejercicio de la libertad sindical. Mientras la sentencia de contraste se basa en opiniones emitidas por una trabajadora a través de su cuenta personal de Facebook el cual se difunde públicamente en la cuenta del sindicato al que se encuentra afiliada, en la que después de divulgar su situación personal de conflicto con la empresa por la imposición de una sanción atribuye una conducta grave a la empresa como es consentir un maltrato a los mayores residentes, comportamiento que la sala en suplicación considera que supera los límites de la libertad de expresión al ser emitida con claro ánimo de injuriar siendo evidente el descrédito a la imagen de la empresa al injuriarla de forma notoria, no siendo esta la finalidad del presente recurso extraordinario al no concurrir el presupuesto de la contradicción que permitiría a esta Sala pronunciarse sobre cuál es la doctrina correcta, ya que en cada caso se han enjuiciado hechos y circunstancias que no guardan la necesaria homogeneidad.

Como pone de manifiesto la sentencia de esta Sala de 8 de junio de 2006 (rec. 5165/2004), "esa exigencia legal de igualdad sustancial en los hechos restringe acusadamente la viabilidad del recurso de unificación de doctrina en aquellos tipos de controversias como los **despidos** [STS 18 de mayo de 1992 -rec. 1492/91-; 15 de enero de 1997 -rec. 3827/95-; 29 de enero de 1997 -rec. 3461/95-], en que la decisión judicial se sustenta sobre una valoración individualizada de circunstancias de hecho, dada la dificultad que supone encontrar términos homogéneos de comparación; y esa dificultad persiste, como es lógico, en la extinción de los contratos por causas objetivas [STS 6 de abril de 2000 -rec. 1270/99-; AATS 8 de septiembre de 2003 -rec. 3374/02- y 12 de junio de 2003 -rec. 3248/02-] (STS 7 de octubre de 2004 -rec. 4523/03-; y 28 de octubre de 2004 -rec. 5529/03-). Más concretamente, en relación con los **despidos disciplinarios**, la sala ha declarado que la calificación de conductas a los efectos de su inclusión en el art. 54 ET no es materia propia de la unificación de doctrina, ante la dificultad de que se produzcan situaciones sustancialmente iguales, ya que en estos casos la decisión judicial se funda en una valoración individualizada de circunstancias variables, que normalmente no permite la generalización de las decisiones fuera de su ámbito específico, pues "para llegar a la conclusión de que un incumplimiento contractual es "grave y culpable" se deben, como regla, valorar todas las circunstancias concurrentes no sólo en lo afectante al hecho cometido, sino también en lo relativo a la conducta y persona del trabajador y al entorno empresarial en que acontece" (así, STS 13 de noviembre de 2000 rec. 4391/99)".



**TERCERO.-** Por providencia de 29 de septiembre de 2022 , se mandó oír a la parte recurrente dentro del plazo de cinco días, y en aplicación de lo que dispone el artículo 225.3 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, al apreciar la sala la eventual existencia de causa de inadmisión por posible falta de contradicción entre la sentencia recurrida y la que se cita como término de comparación, al no concurrir las identidades del art. 219 de la LRJS.

La parte recurrente reitero que concurren los requisitos para admitir el recurso, sin embargo los argumentos expuestos por la misma no desvirtúan en modo alguno las consideraciones que se hacen en los razonamientos previos de esta resolución, por lo que, de conformidad con el informe del Ministerio fiscal, procede inadmitir el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, con imposición de costas a la recurrente por un importe de 300 €, en favor de cada parte recurrida personada, y pérdida del depósito constituido para recurrir, dándose, en su caso, a las consignaciones y aseguramientos prestados el destino que corresponda, de acuerdo con la sentencia de suplicación.

## PARTE DISPOSITIVA

**LA SALA ACUERDA:** Declarar la inadmisión del recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el letrado D. Mario Auseré González, en nombre y representación de Garbaldi S.A contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de fecha 21 de enero de 2022, en el recurso de suplicación número 782/2021, interpuesto por D.<sup>a</sup> Celestina , frente a la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social n.<sup>º</sup> 13 de los de Madrid de fecha 7 de abril de 2021, en el procedimiento n.<sup>º</sup> 544/2020 seguido a instancia de D.<sup>a</sup> Celestina contra Garbaldi S.A., con citación del Ministerio Fiscal, sobre impugnación de sanción.

Se declara la firmeza de la sentencia recurrida con imposición de costas a la parte recurrente por un importe de 300 €, en favor de cada parte recurrida personada, y pérdida del depósito constituido para recurrir, dándose, en su caso, a las consignaciones y aseguramientos prestados el destino que corresponda, de acuerdo con la sentencia de suplicación.

Contra este auto no cabe recurso alguno.

Devuélvanse los autos de instancia y el rollo de suplicación a la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de procedencia con certificación de esta resolución y comunicación.

Así lo acuerdan, mandan y firman los Excmos. Sres. Magistrados indicados al margen.