



Roj: **STS 1301/2025 - ECLI:ES:TS:2025:1301**

Id Cendoj: **28079140012025100201**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **12/03/2025**

Nº de Recurso: **924/2023**

Nº de Resolución: **194/2025**

Procedimiento: **Auto de aclaración**

Ponente: **SEBASTIAN MORALO GALLEGO**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SJS, Barcelona, núm. 8, 27-01-2022 (proc. 881/2021),
STSJ CAT 9760/2022,
STS 1301/2025**

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 924/2023

Ponente: Excmo. Sr. D. Sebastián Moralo Gallego

Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. María Magdalena Hernández-Gil Mancha

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 194/2025

Excmos. Sres. y Excmo. Sra.

D. Antonio V. Sempere Navarro

D. Sebastián Moralo Gallego

D.ª María Luz García Paredes

D. Juan Molins García-Atance

En Madrid, a 12 de marzo de 2025.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el letrado D. Raül Sala Cuberta, en nombre y representación de Affinity Petcare, S.A.U., contra la sentencia dictada el 21 de noviembre de 2022 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, en el recurso de suplicación núm. 4013/2022, que resolvió el formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 8 de Barcelona, de fecha 27 de enero de 2022, recaída en autos núm. 881/2021, seguidos a instancia de D.ª Eulalia, D.ª Fermina, D.ª Constanza, D.ª Natividad y D.ª Nicolasa contra Affinity Petcare, S.A., en materia de movilidad geográfica o modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Han sido partes recurridas D.ª Eulalia, D.ª Fermina, D.ª Constanza, D.ª Natividad y D.ª Nicolasa, representadas y defendidas por el letrado D. Ramón Llena Miralles.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Sebastián Moralo Gallego.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.-Con fecha 27 de enero de 2022 el Juzgado de lo Social nº 8 de Barcelona dictó sentencia en la que se declararon probados los siguientes hechos:



«1º.-Dª Eulalia , mayor de edad, provista de DNI nº NUM000 , presta servicios para la empresa AFFINITY PETCARE S.A. desde el 2 de mayo de 1988, con la categoría profesional de oficial administrativa, percibiendo un salario bruto diario de 98,34 euros, con la inclusión de la parte proporcional de pagas extraordinarias. Presta servicios. mediante contrato indefinido y a jornada completa (hecho no controvertido).

2º.- **Fermina** , mayor de edad, provista de DNI nº NUM001 , presta servicios para la empresa AFFINITY PETCARE S.A. desde el 1 de abril de 2000, con la categoría profesional de oficial administrativa, percibiendo un salario bruto diario de 83,61 euros, -con la inclusión de la parte proporcional de pagas extraordinarias. Presta servicios mediante contrato indefinido y a jornada completa (hecho no controvertido).

3º.-Dª Constanza , mayor de edad, provista de DNI nº NUM002 , presta servicios para la empresa AFFINITY PETCARE S.A. desde el 1 de septiembre de 1990, con la categoría profesional de oficial administrativa, percibiendo un salario bruto diario de 84,09 euros, con la inclusión de la parte proporcional de pagas extraordinarias. Presta servicios mediante contrato indefinido y a jornada completa (hecho no controvertido).

4º.-Dª Natividad , mayor de edad, provista de DNI nº NUM003 , presta servicios para la empresa AFFINITY PETCARE S.A. desde el 1 de julio de 1996, con la categoría profesional de oficial administrativa, percibiendo un salario bruto diario de 67,31 euros, con la inclusión de la parte proporcional de pagas extraordinarias. Presta servicios mediante contrato indefinido y a jornada completa, si bien con una reducción de jornada por cuidado de menor (hecho no controvertido).

5º.-Dª Nicolasa , mayor de edad, provista de DNI nº NUM004 , presta servicios para la empresa AFFINITY PETCARE S.A. desde el 1 de octubre de 1990, con la categoría profesional de oficial administrativa, percibiendo un salario bruto diario de 92,71 euros, con la inclusión de la parte proporcional de pagas extraordinarias. Presta servicios mediante contrato indefinido y a jornada completa (hecho no controvertido, salvo fecha de ingreso, folios 64 y 151 a 161).

6º.-La Sra. Natividad ha reducido su jornada al amparo del artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, esto es, para el cuidado de su hijo menor (folios 53,149 y 150).

7º.-Mediante escrito de 8 de octubre de 2021, la empresa demandada entregó sendas comunicaciones a las actoras de idéntico tenor por las que les comunicó que pasarían a prestar servicios en el centro de trabajo sito en DIRECCION000 , DIRECCION001 , con efectos del 15 de noviembre de 2021, todo ello con fundamento en los artículos 5 y 20 del Estatuto de los Trabajadores. Una de esas comunicaciones obra en los folios del 8 al 10 de las actuaciones y se da aquí por íntegramente reproducida. Hasta ahora, las actoras prestaban servicios en el centro de trabajo sito en la DIRECCION002 de DIRECCION003 (hecho conforme).

8º.-La distancia entre el antiguo y el actual centro de trabajo es de entre 58 y 60 km por carretera, con una duración aproximada en automóvil de entre 40 minutos y una hora; y de 40 minutos en caso de iniciar el trayecto de ida a las 07:00 horas de la mañana y de entre 35 minutos y 45 minutos en caso de iniciar el trayecto de vuelta a las 17:00 horas (folios 73 y 74). En caso de utilizar transporte público, el desplazamiento es aproximadamente de 1 hora y 30 minutos, sin tener en cuenta los tiempos de espera (folios 45 a 52). El coste del billete de tren asciende a 7,84 euros diarios (hecho no controvertido).

9º.-En el mes de octubre de 2021 la empresa demandada explicó a las actoras los motivos que entendía concurrentes para el cambio de centro de trabajo (folios 83 a 88 e interrogatorio de la empresa).

10º.-Con ocasión del cambio de centro de trabajo, la empresa ha ofrecido a las actoras el mantener la tarjeta restaurante, el acceso a un gimnasio en las oficinas de DIRECCION000 , un aparcamiento subvencionado al cien por cien y una compensación por desplazamiento en un pago único de 3.000 euros brutos a percibir en la nómina de noviembre de 2021. Las actoras ya han percibido esa compensación económica en la, hoja de salario del mes de noviembre de 2021 (folios 36 a 59 de las medidas cautelares). Antes del cambio de centro de trabajo, las actoras ya disponían de una tarjeta restaurante y de zona gratuita de aparcamiento. Cuando las actoras teletrabajan también disponen de la tarjeta restaurante (interrogatorio de la empresa).

11º.-Las actoras prestan servicios en el departamento denominado "customer services" (servicio al cliente). Los responsables de este departamento y sus demás componentes (unas sesenta personas) ya venían prestando servicios en L'Hospitalet desde hace unos cuatro o cinco años. Sólo ocho trabajadores de este departamento (incluidas las actoras), mantenían sus puestos de trabajo en DIRECCION003 . En esta población continúa la fábrica, el departamento de logística, el de calidad, así como el personal administrativo de apoyo (interrogatorio de parte y declaración de la Sra. Guadalupe).

12º.-En diciembre de 2020, la empresa decidió cambiar el modelo del departamento de "customer services", pasando de uno organizado por países a otro organizado por clientes (interrogatorio de la empresa)



13º.-La empresa proporciona formación a sus trabajadores en la población de DIRECCION000 . Normalmente se ha impartido de manera presencial, aunque también de manera telemática durante la pandemia (declaración de la Sra. Guadalupe , responsable del departamento de "customer services").

14º.-Las Sras. Eulalia , Natividad y Nicolasa formalizaron con la empresa demandada en el mes de noviembre de 2021 acuerdos de trabajo a distancia, con posibilidad de teletrabajar dos días a la semana. La duración inicial de esos acuerdos era hasta el 31 de diciembre de 2021 (auto de medida cautelar).

15º.-Las actrices teletrabajaron desde marzo de 2020 a noviembre de 2021, debido a la situación sanitaria provocada por el Covid-19. Se comunicaban con la empresa a través de teléfono, correo electrónico, videoconferencia y un programa informático específicamente concebido a tal fin. A partir de noviembre de 2021 se ha recuperado el trabajo presencial, si bien con posibilidad, de teletrabajar algunos días (interrogatorio de la empresa demandada). **16º.**-En las oficinas de L'Hospitalet se mantiene una limitación de aforo por razones sanitarias. Los trabajadores no disponen de sillas o mesas asignadas de una manera permanente (interrogatorio de la empresa).

17º.-Es de aplicación a la empresa demandada el Convenio colectivo nacional de la industria de fabricación de alimentos compuestos para animales, con vigencia desde el 1 de enero de 2019 al 31 de diciembre de 2025 y publicado en el BOE núm. 280, de 23 de noviembre de 2021».

En dicha sentencia consta el siguiente fallo: «Tengo por desistida a D^a Enma de su demanda. ESTIMO EN PARTE la demanda interpuesta por Eulalia , D^a Enma , D^a Fermina , D^a Constanza , D^a Natividad y D^a Nicolasa contra AFFINITY PETCARE S.A. y, en consecuencia, declaro injustificada la modificación sustancial de la que han sido objeto las actrices mediante comunicación de fecha 8 de octubre de 2021 y efectos de 15 de noviembre de 2021. Condeno a la empresa demandada a estar y pasar por tal declaración y a reponer a las actrices en el centro de trabajo sito en DIRECCION002 de DIRECCION003 . Asimismo, condeno a la empresa demandada a abonar a las actrices la cantidad de 7,84 euros diarios por día efectivamente "trabajado (gastos de desplazamiento) y la equivalente al salario de tres horas diarias por cada día efectivamente trabajado, que en el caso de la Sra. Eulalia ascenderá a 61,18 euros; en el de la Sra. Fermina a 52 euros; en el de la Sra. Constanza a 52,30 euros; en el de la Sra. Natividad a 47,80 euros y en el de la Sra. Nicolasa a 57,68 euros, en concepto de compensación por el mayor tiempo invertido desde el 15 de noviembre hasta la fecha de efectiva reposición en su anterior centro de trabajo».

SEGUNDO.-La citada sentencia fue recurrida en suplicación por la empresa demandada ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, la cual dictó sentencia en fecha 21 de noviembre de 2022, en la que consta la siguiente parte dispositiva: «Que debemos desestimar y desestimamos el recurso de suplicación interpuesto por AFFINITY PETCARE. SA. contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número 8 de los de Barcelona en fecha 27 de enero de 2022, recaída en autos 881/2021, en virtud de la demanda instada por Eulalia , Enma , Fermina , Constanza , Natividad y Nicolasa contra el citado recurrente, por lo que la debemos confirmar y la confirmamos, declarando la pérdida de los depósitos constituidos para recurrir y fijando, en concepto de costas del letrado de la impugnante, en la cuantía de [sic], imponiendo a la recurrente las costas producidas por su recurso, y fijando en concepto de honorarios del letrado de la impugnante la cantidad de doscientos cincuenta (250,-) euros».

TERCERO.-Por la empresa demandada se formalizó el presente recurso de casación para la unificación de doctrina. Se aporta como sentencia contradictoria con la STS 624/2021, de 15 de junio (rcud. 3696/2018). Se alega la infracción del artículo del artículo 40 y 41 del Estatuto de los Trabajadores, en relación también con los artículos 5.1.c) y 20 del mismo Estatuto.

CUARTO.-Admitido a trámite el presente recurso, se dio traslado del escrito de interposición y de los autos a la representación procesal de la parte recurrida para que formalice su impugnación en el plazo de quince días. Tras ser impugnado por las actrices, se pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal, que emitió informe en el sentido de considerar que el recurso debe ser estimado.

QUINTO.-Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 12 de marzo de 2025, fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1.Se trata de determinar si debe calificarse como modificación sustancial de condiciones de trabajo la decisión de la empresa de destinar de forma definitiva a las demandantes a prestar servicio en otro centro de trabajo, que no exige a las trabajadoras un cambio de residencia.



2.La sentencia de instancia acoge la demanda, considera esa actuación empresarial como una modificación sustancial de condiciones de trabajo y la declara injustificada.

La sentencia de la Sala Social del TSJ de Cataluña de 21 de noviembre de 2022 desestima el recurso de la empresa y confirma en sus términos la de instancia.

Acepta y señala expresamente que el cambio de centro de trabajo no exige cambio de residencia a las trabajadoras, lo que impide calificarlo como un supuesto de movilidad geográfica por traslado subsumible en el supuesto del art. 40 ET.

Pero lo califica sin embargo como una modificación sustancial de condiciones de trabajo del art. 41 ET.

A tal efecto razona que el listado de causas que enumera dicho precepto no es cerrada, y la aplicada en este caso por la empresa conlleva efectos tan onerosos para las trabajadoras que superan el ejercicio del ius variandi que corresponde al empresario dentro de las facultades de organización de las que dispone para la organización de la actividad empresarial, sobrepasando de esta forma los límites del equilibrio contractual pactado entre las partes por exigir a las trabajadoras un sacrificio que excede de la medida amparada en la mera movilidad funcional.

Lo que le conduce a confirmar la sentencia de instancia que declara la decisión empresarial injustificada, una vez que la empresa no ha planteado en el recurso la posible concurrencia de causas objetivas que pudieren respaldarla.

3.Frente a dicha sentencia interpone la empresa el recurso de casación unificadora. Denuncia infracción de los arts. 40 y 41 ET, en relación con los arts. 5.1 c) y 20 del mismo cuerpo legal. Sostiene que no nos encontramos ante un supuesto de movilidad geográfica, porque el cambio de centro de trabajo no obliga al trabajador a modificar su lugar de residencia y no constituye por lo tanto un traslado. A lo que añade que el supuesto de hecho es sustancialmente idéntico al contemplado en la STS 624/2021, de 15 de junio de 2021, rcud. 3696/2018, cuya doctrina considera infringida por la recurrida, a la vez que la invoca de contraste.

4.El Ministerio Fiscal informa en favor de estimar el recurso por considerar el caso coincidente con la doctrina de la sentencia referencial. El escrito de impugnación de las demandantes niega la existencia de contradicción.

SEGUNDO. 1. Debemos examinar el cumplimiento del requisito de contradicción exigido por el art. 219.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (en adelante LRJS) en relación con la sentencia citada de contraste, STS 624/2021, de 15 de junio de 2021, rcud. 3696/2018.

Cuestión que cobra especial relevancia en supuestos como el presente en los que se invoca como referencial una sentencia de esta misma Sala IV, toda vez que la existencia de contradicción determinará necesariamente la estimación del recurso en aplicación de la doctrina jurisprudencial de referencia, a salvo de que concurren razones excepcionales que pudieren conducir a rectificar aquella jurisprudencia.

Bajo esa singular consideración debe analizarse el requisito de contradicción.

2.En el presente supuesto consta en los hechos probados que las demandantes prestan servicio en un centro de trabajo ubicado en la localidad de DIRECCION003 .

Mediante escrito de 8 de octubre de 2021, la empresa les comunica que pasarían a prestar definitivamente servicios en el centro de trabajo sito en la localidad de DIRECCION000 .

La distancia entre el antiguo y el nuevo centro de trabajo es de 60 km por carretera, con una duración aproximada en automóvil de entre 40 minutos y una hora, en función de la hora de entrada y salida al trabajo.

En caso de utilizar transporte público el desplazamiento es de aproximadamente 1 hora y 30 minutos en cada trayecto, sin tener en cuenta los tiempos de espera.

Como ya hemos avanzado, la empresa considera que no se trata de una modificación sustancial de condiciones de trabajo, no se acoge a lo dispuesto en el art. 41 ET, y sostiene que es una decisión que entra dentro de la movilidad funcional ordinaria, como manifestación de las facultades de dirección y organización de la actividad laboral que le corresponden.

Ya hemos dicho que la sentencia recurrida declara que no se trata de un traslado del art. 40 ET que exija a las trabajadoras un cambio de residencia, pero aún así considera que constituye una modificación sustancial de condiciones de trabajo del art. 41 ET por las gravosas consecuencias y relevantes alteraciones de la relación laboral que esa decisión comporta para las trabajadoras, teniendo en cuenta que este último precepto legal no contiene un listado cerrado de los supuestos que entran dentro de su ámbito de aplicación.



De forma expresa razona que no considera aplicable la doctrina de la STS 624/2021, de 15 de junio de 2021, rcud. 3696/2018, que la empresa ya esgrimió en el procedimiento de instancia y hace valer ahora de contraste, porque en el presente asunto queda probado que las trabajadoras deben dedicar en el transporte público un total de entre 3 y 4 horas diarias al desplazamiento y regreso desde el nuevo centro de trabajo.

Con esa base confirma la sentencia de instancia que, de manera especialmente exhaustiva y pormenorizada, expone igualmente las razones por las que entiende que este supuesto es diferente al abordado en aquella STS de 25 de junio de 2021, toda vez que en ella no consta el tiempo empleado en el traslado diario al centro de trabajo, mientras que en este caso queda acreditado que representa un 50% de la jornada de trabajo.

La sentencia recurrida no desconoce por lo tanto la doctrina de la sentencia de la Sala IV que se invoca de contraste, sino que, bien al contrario, procede al detallado análisis de la misma, y a la razonada exposición de las circunstancias concurrentes en el presente asunto que justificadamente motivan que descarte su aplicación en este caso.

3. En el asunto del que conoce la sentencia referencial, la empresa destina al trabajador a otro centro de trabajo que dista 56 km del lugar en el que venía prestando servicios.

Conforme a ese único dato la sentencia explica que "En relación con la movilidad geográfica, la interpretación de lo que dispone el art. 40 ET ha formado una doctrina consolidada de esta Sala IV del Tribunal Supremo. En esencia, dicha doctrina sostiene que el cambio de residencia del trabajador se configura como el elemento característico del traslado regulado en el art. 40 ET (EDL 2015/182832) . Por ello, forma parte del poder de dirección del empresario la posibilidad de destinar al trabajador a otro centro de trabajo, cuando eso no supone cambio de residencia.

Hemos venido declarando que un cambio de centro de trabajo sin incidencia en la residencia constituye una modificación accidental de las condiciones de trabajo que se encuadra dentro de la potestad organizativa del empresario. Por ello, tales cambios quedan amparados por el ordinario poder de dirección del empresario, tal y como aparece reglado en los arts. 5.1 c) y 20 ET ; de lo que se extrae, por tanto, que no se hallan sujetos a procedimiento o justificación algunos".

Lo que le lleva definitivamente a concluir "con independencia de que los desplazamientos al nuevo puesto de trabajo pudieran motivar otros gastos -que no son objeto del presente pleito- ha de concluirse con la acomodación a derecho de la decisión empresarial, la cual, por cierto, no estaba exenta de modo absoluto de justificación, ni parece obedecer a una irracional discrecional, sino que, por el contrario, muestra claros indicios de obedecer a la necesidad de cumplimiento de otras obligaciones empresariales relacionadas con la prevención de riesgos, lo que abundaría en su adecuación y proporcionalidad".

No se suscitan en ese asunto otras cuestiones ni consideraciones adicionales, ni aparece tampoco ninguna referencia específica al tiempo que el trabajador debería de emplear diariamente en los desplazamientos al nuevo centro de trabajo.

4. Concurren sin duda ciertos elementos sustancialmente idénticos en ambos asuntos.

En esencia y como más relevante, el hecho de que el nuevo centro de trabajo se encuentra a una distancia del anterior que ronda en ambos supuestos los 60 km, sin que en ninguno de los dos casos resulte necesario el cambio de residencia del trabajador. En este aspecto son coincidentes las dos sentencias al negar que se trate de un supuesto de movilidad geográfica por traslado del art. 40 ET, no existiendo en consecuencia una discrepancia doctrinal que debiere ser unificada.

Pero más allá de esa coincidencia, aparecen sin embargos dos factores especialmente trascendentes que justifican el distinto criterio aplicado en la sentencia recurrida, que no solo no desconoce la doctrina de la sentencia referencial, sino que expresamente la analiza de manera singularmente exhaustiva y detallada, para exponer las motivadas razones que conducen a su particular pronunciamiento en función de las diferentes circunstancias concurrentes en el caso.

El primero de ellos es que en el asunto de la recurrida se declara probado que el desplazamiento diario en transporte público de entrada y salida al nuevo centro de trabajo requiere de casi cuatro horas, lo que supone un 50% de la jornada de trabajo, sin que nada parecido conste en el caso de la referencial.

Justamente por la especial trascendencia y grave afectación que este hecho tiene en la vida cotidiana de las trabajadoras, es por lo que la recurrida ha concluido motivadamente que se trata de una modificación sustancial de las condiciones de trabajo a la vista del enorme tiempo invertido en los desplazamientos diarios que comporta el cambio de ubicación del centro, lo que expresamente identifica como el elemento determinante por el que se aparta de la doctrina de la sentencia referencial en la que no aparece un dato de esa misma relevancia.



A lo que debemos añadir que la sentencia de contraste tiene igualmente en cuenta la circunstancia de que la decisión empresarial de trasladar al trabajador a otro centro de trabajo no obedece en ese caso a una irracional discrecionalidad, sino que, por el contrario, estaba justificada en la necesidad de cumplimiento de otras obligaciones empresariales relacionadas con la prevención de riesgos laborales, lo que abundaría en su adecuación y proporcionalidad.

Mientras que en el supuesto de la recurrida la sentencia de instancia ya descartó motivadamente la existencia de razones que pudieran justificar la decisión de la empresa, negando la concurrencia de cualquier causa organizativa o productiva en la que pudiese sustentarse el cambio de centro de trabajo.

Este último elemento es sin duda especialmente relevante a la hora de valorar si la decisión de la empresa supone una modificación sustancial de las condiciones de trabajo o se enmarca dentro del "ius variandi", como una de las facultades de movilidad funcional que le corresponden en la organización y dirección de la actividad empresarial.

Al igual que así decimos en la STS 370/2023, de 23 de mayo, rec. 169/2021, "la Sala quiere salir al paso de la afirmación contenida en el recurso según la que, en el supuesto de que los hechos examinados no constituyeran modificación sustancial de condiciones de trabajo, no existiría acción para reclamar contra el legítimo poder de dirección empresarial y, en su seno, el ejercicio del "ius variandi". Tal afirmación es totalmente incorrecta. Cualquier decisión del empresario consistente en la supresión de una condición más beneficiosa es susceptible de ser impugnada por el trabajador o, en su caso, mediante una acción colectiva con independencia de que la supresión en sí pueda no ser calificada de "sustancial". El hecho de que cuando la modificación es sustancial, la ley establezca un procedimiento específico para su modificación con participación de los representantes de los trabajadores, exija la concurrencia de unas causas y anude unos determinados efectos, no significa en modo alguno que cuando la modificación no pueda ser considerada sustancial, el empresario pueda modificar o suprimir una condición contractual de forma unilateral sin que tal decisión quede sometida al control judicial.

Al contrario, dado que el artículo 1256 CC dispone que "la validez y el cumplimiento de los contratos no pueden dejarse al arbitrio de uno de los contratantes", resulta obvio que no puede el empresario suprimir de manera unilateral una condición contractual -una condición más beneficiosa- y, si lo hace, podrán los afectados efectuar la oportuna reclamación judicial, sobre la que el órgano judicial se pronunciará a la vista de las circunstancias concurrentes".

La aplicación de ese mismo criterio resulta singularmente determinante de la inexistencia de contradicción en el presente asunto, en tanto que la sentencia referencial considera justificada la decisión de cambiar al trabajador a otro centro de trabajo, mientras que la recurrida lo niega.

TERCERO. Conforme a lo razonado y oído el Ministerio Fiscal, la inexistencia de contradicción se convierte en esta fase del procedimiento en causa de desestimación del recurso, con imposición a la recurrente de las costas en cuantía de 1.500 euros. Se declara la firmeza de la sentencia recurrida, la pérdida del depósito constituido para recurrir y dese el destino legal a la cantidad consignada.

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido desestimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por Affinity Petcare, S.A.U., contra la sentencia dictada el 21 de noviembre de 2022 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, en el recurso de suplicación núm. 4013/2022, que resolvió el formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 8 de Barcelona, de fecha 27 de enero de 2022, recaída en autos núm. 881/2021, seguidos a instancia de D.^a Eulalia , D.^a Fermina , D.^a Constanza , D.^a Natividad y D.^a Nicolasa contra Affinity Petcare, S.A., y declarar su firmeza. Con imposición a la empresa recurrente de las costas en cuantía de 1.500 euros. Se declara la pérdida del depósito constituido para recurrir y dese el destino legal a la cantidad consignada.

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

Así se acuerda y firma.