



Roj: **STS 2076/2024 - ECLI:ES:TS:2024:2076**

Id Cendoj: **28079149912024100011**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **991**

Fecha: **12/04/2024**

Nº de Recurso: **342/2023**

Nº de Resolución: **548/2024**

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

Ponente: **SEBASTIAN MORALO GALLEGO**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

PLENO

Sentencia núm. 548/2024

Fecha de sentencia: 12/04/2024

Tipo de procedimiento: UNIFICACIÓN DOCTRINA

Número del procedimiento: 342/2023

Fallo/Acuerdo:

Fecha de Votación y Fallo: 10/04/2024

Ponente: Excmo. Sr. D. Sebastián Moralo Gallego

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

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Santiago Rivera Jiménez

Transcrito por: MVM

Nota:

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 342/2023

Ponente: Excmo. Sr. D. Sebastián Moralo Gallego

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Santiago Rivera Jiménez

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

PLENO

Sentencia núm. 548/2024

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D. Antonio V. Sempere Navarro

D. Ángel Blasco Pellicer

D. Sebastián Moralo Gallego

D.^a María Luz García Paredes

D.^a Concepción Rosario Ureste García



D. Juan Molins García-Atance

D. Ignacio Garcia-Perrote Escartín

En Madrid, a 12 de abril de 2024.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la letrada D^a Laura Zamora García, en nombre y representación de D^a Daniela , contra la sentencia núm. 1044/2022, de 25 de noviembre, dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en el recurso de suplicación núm. 576/2022, que resolvió el formulado contra la sentencia núm. 10/2022, de 17 de enero, dictada por el Juzgado de lo Social núm. 16 de Madrid, recaída en autos núm. 98/2019, seguidos a instancia de SVENSON, S.L, contra D^a Daniela .

Ha sido parte recurrida SVENSON, S.L, representada y defendía por el letrado D. Antonio Bartolomé Martín.

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

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 17 de enero de 2022 el Juzgado de lo Social núm. 16 de Madrid dictó sentencia, en la que se declararon probados los siguientes hechos:

"PRIMERO.- La trabajadora demandada Dña. Daniela ha venido prestando servicios para la empresa demandante SVENSON SL desde el 13.01.2014. El contrato de trabajo de la actora es de la misma fecha y se aporta a los folios 114 a 126, coincidente con el aportado a los folios 230 a 244 que aquí se reproduce. Las condiciones de retribución fijadas en el año 2014 eran las siguientes: Salario fijo anual: 20.000 € brutos por todos los conceptos a abonar en 14 pagas. Retribución variable que se abonaría una vez superado el periodo de prueba a razón de 100 € por cada intervención quirúrgica. La categoría profesional de la demandada es cirujana especializada en implantología capilar (hecho incontrovertido).

SEGUNDO.- En el contrato de trabajo citado se incluye en su cláusula 9, un pacto de no competencia post contractual en los siguientes términos: "9. PACTO DE NO COMPETENCIA POST CONTRACTUAL: Ambas parte son concedoras de la efectiva existencia de un interés comercial e industrial de la EMPRESA para limitar temporalmente la relación del TRABAJADOR para EMPRESAS competidoras, proveedores y clientes de la EMPRESA una vez extinguido su contrato de trabajo y por ello ambas partes muestran su interés en suscribir la presente cláusula de no competencia post contractual. El TRABAJADOR reconoce que durante el curso de su Contrato de Trabajo con la EMPRESA, recibirá y tendrá acceso a Información Confidencial de la EMPRESA y las empresas del Grupo y ejercerá influencia sobre los clientes, proveedores y trabajadores de la EMPRESA y las empresas del Grupo. En consecuencia, está dispuesto a suscribir los pactos incluidos en esta Cláusula al objeto de ofrecer a la EMPRESA una protección razonable de sus intereses, de conformidad con los términos y condiciones que se exponen a continuación. El TRABAJADOR, por el presente, pacta con la EMPRESA que durante el período indivisible de doce (12) meses una vez extinguido el mismo e independientemente de la causa de la extinción no se dedicará, sin el consentimiento previo por escrito de la EMPRESA, ni individual ni conjuntamente con cualquier persona, o en representación de ésta, ni directa ni indirectamente, a actividad similar a la del Negocio de la EMPRESA o de cualquiera de las empresas del Grupo, ni estará implicado de ninguna forma en actividad profesional, comercial o mercantil cuyo objeto sea similar a la actividad del Negocio de la EMPRESA o de cualquiera de las empresas del Grupo. Se entenderá por la actividad del Negocio de la EMPRESA o de cualquiera de las empresas del Grupo, las reflejadas en los objetos sociales de sus Estatutos Sociales. En consecuencia, el TRABAJADOR, por el presente pacto, durante el período indivisible de doce (12) meses una vez resuelto el Contrato de Trabajo, se obliga a lo siguiente:." a) A no prestar directa ni Indirectamente (es decir, a través de cualquier otra persona física o jurídica), servicios profesionales o comerciales, ya sea por cuenta propia o por, cuenta ajena, a competidores de la EMPRESA o de cualquiera de las empresas del Grupo, entendiéndose por tales competidores a quienes desarrollen actividades similares a las descritas en el objeto social de la EMPRESA. b) A no prestar servicios del tipo que la EMPRESA o cualquiera de las empresas del Grupo presta a cualquier tercero que se considerase cliente efectivo en el período de doce meses inmediatamente anterior a la extinción de su relación laboral. c) A no participar directa ni indirectamente, como asociado, socio, consejero, administrador o de cualquier otra forma, en empresas que realicen actividades similares a las contenidas en el objeto social de la EMPRESA o de las empresas del Grupo. d) A respetar escrupulosamente la cartera de clientes de la EMPRESA y las empresas del Grupo, no realizando directa ni indirectamente ninguna participación de promoción, comercialización u otras que puedan suponer para la EMPRESA, sus filiales o las empresas del Grupo una pérdida de clientes; e) A no realizar ninguna actividad de captación, reclutamiento o contratación dirigida hacia "personas que en- el plazo de los dos años anteriores a la extinción de la relación laboral del TRABAJADOR hayan sido empleados o profesionales



de la EMPRESA O las empresas del Grupo, que pudiera tener por efecto que aquéllos abandonaran sus responsabilidades en éstas; y f) A no inducir a otros colaboradores, proveedores, agentes o distribuidores de la EMPRESA, o de las empresas del Grupo, a que cesen su relación con las mismas. g) A no desarrollar cualquier otra actividad que implique competencia o concurrencia con la actividad de la EMPRESA o que perjudique el interés comercial e industrial protegido con esta pacto. El ámbito territorial de las anteriores obligaciones será España. Tras la resolución del Contrato de Trabajo, durante un período equivalente a doce (12) meses, el TRABAJADOR comunicará a la EMPRESA la identidad de cualquier empleador del TRABAJADOR en un plazo de diez (10) días a contar a partir de la aceptación de cualquier oferta de trabajo. El TRABAJADOR consiente expresamente en éste acto que la EMPRESA pueda notificar al referido empleador que el TRABAJADOR está vinculado por la presente Cláusula, así como facilitar al mismo una copia del presente Contrato de Trabajo o de las partes pertinentes del mismo. Las partes acuerdan que la compensación por la no competencia consistirá en: a) El abono durante la vigencia de la relación laboral de la cantidad de 30% del salario fijo mensuales. b) Sujeto a la ratificación de la de la presente cláusula a la terminación de la relación laboral, en ningún caso, el importe total de la compensación por el Pacto de no competencia satisfecha durante la vigencia de la relación laboral será inferior al setenta por ciento (70%) del salario fijo de dos anualidades, que el Trabajador hubiera venido percibiendo en la fecha de finalización de la relación laboral con la Empresa. En el caso de que la media del variable devengado por el TRABAJADOR durante los cinco últimos años fuese superior al 100% de su retribución fija, el importe total de la compensación por el Pacto de no competencia satisfecha durante la vigencia de la relación laboral será el cien por cien (100%) del salario fijo de dos anualidades. En caso de que (i) a la fecha de extinción del contrato de trabajo el importe total de la compensación por la obligación de no competencia satisfecha por la Empresa fuera inferior a la referida en el apartado anterior y (ii) la ratificación de la cláusula se produzca, la Empresa se compromete a abonar la diferencia entre ambos importes. El TRABAJADOR expresamente reconoce que la referida cantidad es totalmente adecuada y suficiente para compensar la obligación de no competencia. En el caso de que el TRABAJADOR incumpla la obligación de no competencia post contractual pactada en la presente cláusula, vendrá obligado: i) A devolver a la EMPRESA las cantidades percibidas en concepto, de Pacto de No Competencia. ii) A indemnizar a la EMPRESA por los daños y perjuicios causados por el incumplimiento del pacto de no competencia suscrito. Las Partes, dada la dificultad de valorar los daños y perjuicios que dicho incumplimiento causaría, acuerdan cifrar los mismos en: a. Una cantidad igual al duplo de la facturación que los servicios del Trabajador hubieren supuesto en el último ejercicio, en el supuesto de incumplimiento de la obligación de no competencia descrita en los apartados a), b) c) y g) de esta cláusula; b. Una cantidad igual al duplo de la facturación del último ejercido de cada uno de los clientes de LA EMPRESA que dejen de prestar servicios con ella, o de los proveedores, colaboradores, agentes, etc, que cesen su relación con la EMPRESA por efecto de! incumplimiento de lo establecido en la obligación de no competencia descrita en el apartado d) y f)); y, c. Una cantidad igual al duplo de los salarios anuales que se abonaban a cada uno de los empleados de LA EMPRESA que dejen de prestar servicios para ella en, caso del incumplimiento por parte del TRABAJADOR de la obligación de no competencia descrita en el apartado e) anterior. EL TRABAJADOR vendrá obligado al pago de las cantidades mínimas calculadas conforme a los parámetros establecidos anteriormente, salvo que se acrediten por parte de la Empresa daños y perjuicios mayores, en cuyo caso será esta cifra la que vendrá obligado a abonar. Ambas partes acuerdan la posibilidad de dejar sin efecto la presente cláusula de no competencia postcontractual en los siguientes supuestos y con las siguientes consecuencias: - Durante la vigencia del contrato, ambas partes podrán renunciar al pacto de no competencia postcontractual, mediante comunicación escrita a la otra parte, en el caso de que no exista efectivo interés industrial (para el caso de la Empresa) o se quiera desligar del mencionado pacto (Trabajador). En el primer caso, la Empresa dejará de abonar a partir de la fecha de la comunicación la compensación mensual que por este concepto viniese satisfaciendo al Trabajador y éste quedará liberado de cualquier compromiso al amparo de esta cláusula, sin obligación alguna de reintegrar cantidad alguna a la Empresa. A efectos de evitar un eventual fraude de ley en la aplicación de esta cláusula, si el Trabajador fuese despedido de manera improcedente en el curso de los 12 meses posteriores a la comunicación escrita, el Trabajador tendrá derecho al abono de las cantidades dejadas de percibir por este concepto desde la comunicación de la empresa hasta la fecha del despido. En el segundo caso, (i) el Trabajador dejará de percibir a partir de la fecha de la comunicación la compensación mensual que por este concepto le viniese satisfaciendo la Empresa y (fi) el Trabajador no deberá reintegrar cantidad alguna a la Empresa, en tanto en cuanto no extinga su contrato individual a iniciativa propia (dimisión) o sea despedido de manera procedente en los 12 meses siguientes a su comunicación. Si, en este sentido, dimitiese o fuese despedido disciplinadamente de manera procedente en el periodo de 12 meses antes descrito, vendrá obligado a la devolución del duplo de las cantidades abonadas por la Empresa en virtud de esta cláusula. - Después de terminado el contrato por cualquier causa, las partes podrán ejercer su derecho a no ratificar el pacto de no competencia postcontractual durante un plazo de 15 días tras la extinción del mismo. En caso de que sea la Empresa la que comunique dicha no ratificación, el Trabajador tendrá derecho a consolidar las cantidades percibidas por tal concepto y quedará liberado de cumplir con la obligación de no competencia contenida en esta Cláusula, Adicionalmente, si la extinción fuese declarada



improcedente, la empresa vendría obligada al abono de una indemnización equivalente al 20% del salario lije que recibiese el trabajador en el último año de prestación de servicios. - En caso de que sea el Trabajador el que comunique dicha no ratificación, el Trabajador tendrá obligación de reintegrar el duplo de las cantidades percibidas por tal concepto, salvo en el supuesto de que la extinción se debiese a la dimisión del trabajador o a un despido disciplinario procedente, en cuyo caso el Trabajador tendrá obligación de reintegrar las cantidades percibidas durante la vigencia del contrato más el duplo de las cantidades percibidas durante la vigencia del contrato, y quedará liberado de cumplir con la obligación de no competencia contenida en esta Cláusula." Folios 238 a 241. La demandante por conceptos fijos y variables percibió en los 12 últimos meses de la vigencia de la relación laboral, la suma de 153.299,37 € (Hecho Primero de la demanda - Hecho incontrovertido), folios 127 a 145.

TERCERO.- La demandada ha percibido en nómina bajo concepto "plus no competencia post contractual", la cantidad total durante la vigencia del contrato, de 19.111,83 €, folio 146 (Hecho incontrovertido).

CUARTO.- La empresa SVENSON SL se dedica a la venta y colocación de prótesis de cabello humano de acuerdo con distintos procedimientos especiales. La prestación de los servicios y cuidados posteriores tendentes tanto a la conservación de dichos postizos como a lo relativo a la estética general del cabello, etc..., folio 170 de las actuaciones.

QUINTO.- El contrato de trabajo entre las partes litigantes se extinguió en fecha 19.11.2018 por decisión del trabajador. Folio 147. Siendo aceptada dicha decisión por la empresa en los términos que se recogen en el folio 149. La liquidación abonada al trabajador se aporta al folio 148 que aquí se reproduce.

SEXTO.- En enero de 2019, la empresa tiene conocimiento de que la demandada está trabajando en la empresa MAN MEDICAL INSTITUTE propiedad de COSTUME DESIGN GROLFP SPAIN SL (Hecho incontrovertido. Testifical), al igual que otras trabajadoras que con anterioridad integraban la plantilla de la demandante (Testifical). La empresa COSTUME DESIGN GROUP SPAIN SL tiene en objeto social que se especifica al folio 171, "la intermediación en tratamientos médicos, dermatológicos y de la piel; tratamientos clínicos y diagnóstico de la piel". Entre ellos la implantología capilar que en los establecimientos propiedad de aquella viene realizando la demandada, folios 156 y 157, folios 164 a 169 y testifical.

SÉPTIMO.- Reclama la actora a través del presente procedimiento la cantidad de 241.393,03 € por los conceptos expresados en el Hecho Octavo de su demanda con la modificación realizada en el acto de juicio.

OCTAVO.- La papeleta-demanda de conciliación aparece interpuesta en fecha 10.12.2018.

NOVENO.- La demanda origen de las presentes actuaciones aparece interpuesta en fecha 23.01.2019."

En dicha sentencia consta el siguiente fallo: "Que desestimando la demanda interpuesta por SVENSON SL contra Daniela, debo absolver y absuelvo a la demandada de cuantas pretensiones contra ella se dirijan a través del presente litigio."

SEGUNDO.- La citada sentencia fue recurrida en suplicación por la parte actora ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, la cual dictó sentencia en fecha 25 de noviembre de 2022, en la que consta la siguiente parte dispositiva: "Estimamos el recurso de suplicación nº 576/2022 interpuesto por SVENSON SL contra sentencia del Juzgado de lo Social nº 16 de los de Madrid de 17 de enero de 2022, en el procedimiento, nº 98/2019, y con estimación parcial de la demanda deducida por SVENSON SL frente a Doña Daniela condenamos a esta última a que abone a la mercantil recurrente la suma de 19.111,83 euros en concepto de compensación por el pacto de no competencia postcontractual suscrito entre las partes. Sin costas."

TERCERO.- Por la representación procesal de la trabajadora demandada se formalizó el presente recurso de casación para la unificación de doctrina. Se invoca como sentencia contradictoria con la recurrida la dictada por Sala Social del TSJ de Madrid de 14 de noviembre de 2019, (Rec. 267/2019). Se alega la infracción del art. 9.1, 21.2, arts. 1101, 1255 y 1257 CC y el art. 7.2 CC

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 formalizase su impugnación en el plazo de quince días. Tras haber sido impugnado el recurso, se pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal, que emitió informe en el que interesa que se declare la improcedencia del presente recurso.

QUINTO.- Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 21 de febrero de 2024. Por providencia de 22 de febrero, dadas las características de la cuestión jurídica planteada y su trascendencia, de conformidad con el art. 197 LOPJ, se procedió a suspender el señalamiento inicial para acordar el debate del asunto por el Pleno de la Sala fijado para el 10 de abril de 2024, fecha en que tuvo lugar.



FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1.- La cuestión a resolver es la de determinar si la consecuencia de la nulidad del pacto de no competencia post contractual, por no satisfacer la empresa a la trabajadora una compensación económica adecuada, supone la devolución de la cantidad mensual percibida por la empleada.

2.- La trabajadora demandada ha venido prestando servicios para la demandante SVENSON SL desde el 13 de enero de 2014 como cirujana especializada en implantología capilar. En la cláusula 9ª de su contrato se refleja el pacto de no competencia post contractual, por el que se pacta que durante el período indivisible de doce (12) meses una vez extinguido el contrato e independientemente de la causa de la extinción no se dedicará, sin el consentimiento previo por escrito de la empresa, a actividad similar a la del negocio de la demandada o de cualquiera de las empresas del Grupo, ni estará implicada de ninguna forma en actividad profesional, comercial o mercantil cuyo objeto sea similar a la actividad del negocio. Asimismo, las partes acordaron que la compensación por la no competencia consistirá en el abono durante la vigencia de la relación laboral de la cantidad de 30% del salario fijo mensuales, reflejándose en el relato fáctico el resto de las condiciones, entre ellas que en ningún caso, el importe total de la compensación por el Pacto de no competencia satisfecha durante la vigencia de la relación laboral será inferior al setenta por ciento (70%) del salario fijo de dos anualidades.

El contrato de trabajo entre las partes litigantes se extinguió en fecha 19 de noviembre 2018 por decisión de la trabajadora.

En enero de 2019, la empresa tiene conocimiento de que la demandada está trabajando en la empresa MAN MEDICAL INSTITUTE propiedad de COSTUME DESIGN GROUP SPAIN SL, al igual que otras trabajadoras que con anterioridad integraban la plantilla de la demandante. Esta empresa tiene como objeto social "la intermediación en tratamientos médicos, dermatológicos y de la piel; tratamientos clínicos y diagnóstico de la piel". Entre ellos la implantología capilar que en los establecimientos propiedad de aquélla viene realizando la demandada.

La demandada ha percibido en nómina bajo concepto "plus no competencia post contractual", la cantidad total durante la vigencia del contrato, de 19.111,83 €.

La sentencia de instancia desestima la demanda de la empresa razonando, en resumen, que la empresa no ha hecho efectiva una compensación económica adecuada, el pacto es nulo de pleno derecho, carece de cualquier eficacia jurídica y no está obligada la trabajadora a indemnizar a la empresa por un supuesto incumplimiento del mismo. Frente a dicha sentencia interpuso recurso de suplicación la empresa demandante.

La Sala de Suplicación estima en parte la demanda de SVENSON S.L., no cuestiona la nulidad del pacto de no competencia declarada en la sentencia de instancia, pero condena a la trabajadora a abonar a la mercantil la cantidad de 19.111,83 euros en concepto de compensación por el pacto de no competencia postcontractual entre las partes.

Razona, en síntesis que la consecuencia de la nulidad de ese pacto de no competencia por no satisfacerse una compensación económica adecuada, no puede ser que no deba devolver la trabajadora la cantidad mensual que compensaba dicho pacto, sino que dicha percepción se ha convertido en una contraprestación sin causa, por lo que dado el carácter sinalagmático del contrato de trabajo, y para evitarse un enriquecimiento injusto, está en la obligación de reintegrar las cantidades percibidas en tal concepto, porque así se pactó en el contrato, como así lo ha entendido la STS de 20 de junio de 2012, Recurso 614/2011.

3.- Frente a dicha sentencia interpone recurso de casación unificadora la trabajadora demandada, que alega la infracción del art. 9.1, 21.2, arts. 1101, 1255 y 1257 CC y el art. 7.2 CC y aporta como sentencia contradictoria con la recurrida, la dictada por Sala Social del TSJ de Madrid de 14 de noviembre de 2019, (Rec. 267/2019).

4.- El Ministerio Fiscal pone en duda la existencia de contradicción, en todo caso aboga por desestimar el recurso. En el mismo sentido se postula la empresa demandante en su escrito de impugnación, que aduce como causas de inadmisión la falta de contradicción y subsidiariamente pide la desestimación del recurso.

SEGUNDO. 1.- Debemos resolver en primer lugar, si entre la sentencia recurrida y la referencial hay contradicción en los términos exigidos por el art. 219.1º LRJS, que impone que en mérito a hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales, se hubiere llegado a pronunciamientos distintos que sea necesario unificar.

2.- Como ya hemos avanzado, la sentencia recurrida acepta que la empresa tenía un efectivo interés comercial en el pacto de no competencia, ratifica que el pago de aquella suma se corresponde efectivamente con el concepto de compensación económica y no obedece a una contraprestación por los servicios laborales, pero la califica de inadecuada por insuficiente, motivo por el que declara la nulidad del pacto.



Llegado a este extremo concluye que la trabajadora está obligada a restituir a la empresa lo percibido en tal concepto, acogiéndose para ello a la doctrina de la STS 20 de junio de 2012, rcud. 614/2011, en cuanto establece que la nulidad del pacto no exime al trabajador incumplidor de la obligación de devolver a la empresa lo percibido como compensación económica.

3.- En el supuesto de referencia la trabajadora había firmado un pacto de no competencia de similar tenor literal; percibe como compensación económica la suma de 200 euros mensuales durante la vigencia de la relación laboral; tras su extinción ha pasado a prestar servicios en empresas de la competencia.

La sentencia acepta la existencia de un interés comercial de la empresa en la formalización del pacto, pero declara su nulidad porque considera inadecuada por insuficiente la compensación económica abonada a la trabajadora.

En este punto se acoge a la doctrina de la STS 20 de junio de 2012, rcud. 614/2011, para razonar que la nulidad del pacto conlleva la obligación de la trabajadora de indemnizar a la empresa, pero considera desproporcionada la solución de la sentencia de instancia que la condena a devolver la totalidad de lo percibido en concepto de compensación económica.

Y al no existir una petición alternativa de la empresa en la demanda, ni tampoco en el trámite de suplicación, acoge en su integridad el recurso de la trabajadora y la exime de la obligación de reintegrar cantidad alguna a la empresa.

4.- No concurre por consiguiente el presupuesto de contradicción, porque las sentencias en comparación no aplican doctrinas que resulten contrarias y hayan de ser unificadas.

Ambas se acogen al mismo criterio de la precitada sentencia de esta Sala IV, y entienden que la nulidad del pacto de no competencia obliga a la trabajadora a devolver a la empresa lo percibido en concepto de compensación económica, sin que la referencial contenga doctrina que exima a la trabajadora del reintegro de esa cantidad.

Bien al contrario, considera igualmente aplicable la misma doctrina a la que se atiene la recurrida, por más que su decisión sea la de desestimar finalmente la pretensión de la empresa al apreciar como óbice procesal que no ha planteado adecuadamente en su demanda una pretensión alternativa asumible.

Lo que no supone que esté aplicando una doctrina contraria a la recurrida, coincidente con la que sustenta el recurso de la demandada, que es la de sostener que la nulidad del pacto de no competencia exime a la trabajadora de la obligación de devolver lo percibido como compensación económica.

TERCERO. Conforme a lo razonado y de acuerdo con el Ministerio Fiscal, debemos desestimar el recurso y declarar la firmeza de la sentencia recurrida. Sin costas.

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 D^a Daniela, contra la sentencia núm. 1044/2022, de 25 de noviembre, dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en el recurso de suplicación 576/2022, que resolvió el formulado contra la sentencia núm. 10/2022, de 17 de enero, dictada por el Juzgado de lo Social 16 de Madrid, recauda en autos 98/2019, seguidos a instancia de SVENSON, S.L, contra la recurrente, y declarar su firmeza. Sin costas.

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

Así se acuerda y firma.