



Roj: **STS 1454/2018** - ECLI: **ES:TS:2018:1454**

Id Cendoj: **28079140012018100348**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **03/04/2018**

Nº de Recurso: **106/2017**

Nº de Resolución: **360/2018**

Procedimiento: **Social**

Ponente: **MARIA LOURDES ARASTEY SAHUN**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STS 1454/2018,**
ATS 13039/2018

CASACION núm.: 106/2017

Ponente: Excm. Sra. D.^a Maria Lourdes Arastey Sahun

Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. Margarita Torres Ruiz

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 360/2018

Excmo. Sr. y Excmas. Sras.

D. Jesus Gullon Rodriguez, presidente

D.^a. Maria Milagros Calvo Ibarlucea

D.^a. Maria Luisa Segoviano Astaburuaga

D.^a. Rosa Maria Viroles Piñol

D.^a. Maria Lourdes Arastey Sahun

En Madrid, a 3 de abril de 2018.

Esta Sala ha visto los recursos de casación interpuestos por Cepsa Comercial Petróleo S.A.U., representada y asistida por el letrado D. José Manuel Martín Martín y por la Federación de Industrias, Construcción y Agro de la Central Sindical UGT (FICA-UGT), representada y asistida por el letrado D. Enrique Aguado Pastor, contra la sentencia dictada el 1 de febrero de 2017 por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en autos núm. 335/2016 seguidos a instancia de la Federación de Industrias, Construcción y Agro de la Central Sindical UGT (FICA-UGT) contra la Sección Sindical de CCOO en Cepsa Comercial Petróleo, SAU, y Cepsa Comercial Petróleo SAU, en procedimiento de Conflicto colectivo.

Han comparecido como recurridas las ahora recurrentes Cepsa Comercial Petróleo S.A.U. y la Federación de Industrias, Construcción y Agro de la Central Sindical UGT (FICA-UGT).

Ha sido ponente la Excm. Sra. D.^a Maria Lourdes Arastey Sahun.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Por la representación de la Federación de Industrias, Construcción y Agro de la Central Sindical UGT (UGT-FICA) se interpuso demanda de conflicto colectivo de la que conoció la Sala de lo Social de la



Audiencia Nacional, en la que, tras exponer los hechos y motivos que se estimaban necesarios, se terminó por suplicar que se dictara sentencia por la que «declarando nula o no ajustada a derecho la supresión el tercer párrafo del punto 12 del apartado denominado "Vehículos en arrendamiento" del documento denominado "procedimientos de adjudicación de vehículos de empresa y uso de vehículos particulares por motivos profesionales", se restablezca la situación anterior a octubre de 2015, mediante la puesta a disposición de un vehículo, exclusivamente para usos profesionales o cualquier otra modalidad que no obligue a los afectados a usar el vehículo para usos particulares ni a abonar el impuesto que dicho uso genera.».

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda, se celebró el acto del juicio en el que la parte actora se ratificó en la misma, oponiéndose las demandadas comparecidas, según consta en Acta. Recibido el pleito a prueba, se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes.

TERCERO.- Con fecha 1 de febrero de 2017 se dictó sentencia por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en la que consta el siguiente fallo:

«Previo de desestimación de las excepciones de variación sustancial de la demanda, de falta de acción e inadecuación de procedimiento y estimando la excepción de caducidad, desestimamos la demanda promovida por UGT, a la que se ha adherido CCOO frente a Cepsa Comercial Petróleo, SAU, sobre conflicto colectivo.».

CUARTO.- En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos:

«PRIMERO.- La actora es una Federación, integrada en la UGT, organización sindical más representativa a los efectos del art. 6 de la LOLS y tiene suficiente grado de implantación en la empresa demandada donde tiene constituida una sección sindical.

SEGUNDO.- A las relaciones de la empresa con sus empleados les vienen siendo de aplicación los sucesivos Convenios de Cepsa comercial petróleo SAU- conforme-

TERCERO.- La Política de la empresa desde el año 2011 en materia de uso de vehículos por parte del personal comercial se ha plasmado en los siguientes protocolos:

a.- Protocolo de enero de 2011 obrante al documento 5 de la empresa -aportado en el acto de la vista que damos por reproducido- en el cual se contemplan tres modalidades:

- Vehículos en arrendamiento: modalidad ésta a la que pueden acceder empleados que por razón de su trabajo deban recorrer anualmente un mínimo de 15.000 kilómetros excepto si prestan servicio en Canarias que se fija en 7.500, respecto de la que se señala: "en sustitución a la Retribución en especie, que se imputa al empleado por el uso particular de los vehículos propiedad de la Compañía, se establece un "Sistema de Facturación Distribuida" entre la Compañía y el usuario del vehículo, soportando este último, directamente y mediante factura mensual individualizada y emitida a su nombre, un coste de equivalencia del 20% del importe total del servicio prestado. Se considerará incluido en el importe total del servicio prestado la facturación adicional o nota del abono que se pueda realizar, a la finalización del contrato de arrendamiento, en función de la desviación de kilómetros respecto de los contratados. El cargo o abono correspondiente al usuario se realizará a través de domiciliación bancaria, para lo cual, éste deberá emitir la autorización correspondiente (impreso....);

- Vehículos particulares para uso de empresa: modalidad en que el empleado usa su vehículo particular y la empresa le abona una cantidad compensatoria en función del kilometraje que realice en el desempeño de su prestación de servicios para la empresa;

b.- Protocolo de marzo de 2013 en el que se establece que los trabajadores que pudiendo acceder al sistema de arrendamiento a fecha 1 de marzo de 2013 y todavía hagan uso de su vehículo particular deberán acceder al sistema de vehículos en arrendamiento una vez el vehículo tenga más de cinco años y haya recorrido más de 150.000 kilómetros; - documento 6 de los presentados por la empresa en el acto de la vista.-

c.- Protocolo de abril de 2013 en el que se establece dentro de los vehículos en arrendamiento que el trabajador no soporte cargo alguno por renunciar al uso particular, debiendo en este caso estacionar el vehículo de empresa en el lugar que establezca, tanto al volver del trabajo, como los fines de semana, debiéndolo recoger en dicho lugar al iniciar la jornada - descriptor 21 por reproducido-;

d.- Protocolo de septiembre de 2015 en el que se ratifican las anteriores modalidades;

e.- Protocolo de octubre de 2015 en el que suprime la posibilidad añadida en el mes de abril de 2013 relativa al uso meramente profesional del vehículo de empresa -descriptor 22, por reproducido-

CUARTO.- El protocolo de octubre de 2015 fue publicado en la intranet de la Compañía a la que tienen acceso todos los trabajadores de la misma -conforme-.



QUINTO.- El día 22 de febrero de 2016 se remitió por parte Alexis a la empresa correo electrónico en el que expresaba la disconformidad de la Sección sindical de UGT con la nueva política de adjudicación de vehículos por parte de la empresa en los términos que constan en el documento 11 de la documental aportada por la empresa en el acto del juicio-.

El día 20 de mayo de 2016 por parte del Delegado de la Sección Sindical de Málaga se remitió a la Comisión de Interpretación y Seguimiento del Convenio colectivo de empresa escrito impugnado la supresión de la posibilidad del uso meramente profesional del vehículo de empresa. Dicha cuestión se tramitó en el seno de la Comisión -descriptor 6- sin que la empresa convocase tal Comisión por las razones que expuso en correo remitido en fecha 28-6-2016 -documento 15 de la empresa por reproducido-, donde se expresaba que la política de adjudicación de vehículos de empresa no estaba contemplada en el convenio colectivo.

SEXTO.- El arrendamiento de los vehículos se instrumentaliza a través de contratos similares al aportado en el documento 7.a de la demandada -por reproducido- refiriéndose todos ellos a un Mercedes Benz Sport Diesel 180 5 puertas CDI Sport Tourier de 109 CV, siendo la cantidad mensual que ha de abonar el empleado por el uso del vehículo 84,80 euros.

SÉPTIMO.- Entre los meses de abril de 2013 y septiembre de 2015 ningún trabajador se acogió al sistema de uso profesional del vehículo de empresa; en la actualidad existen:

- 134 trabajadores acogidos al sistema de arrendamiento con facturación distribuida
- 22 más que están tramitando tal sistema;
- 51 con vehículo en propiedad en periodo transitorio
- 15 trabajadores que siguen usando el vehículo particular y que deberían haber accedido al sistema de arrendamiento con gestión distribuida -documento 9 y testifical practicada a instancia de la empresa-.

OCTAVO.- Entre los años 2013 y 2016 han acaecido 4 accidentes de tráfico con vehículos comerciales.».

QUINTO.- Contra dicha sentencia se interpusieron recursos de casación por las representaciones de FICA UGT y de CEPESA Comercial Petróleo SLU.

Los recursos fueron impugnados de contrario por dichas recurrentes.

SEXTO.- Recibidas las actuaciones de la Audiencia Nacional y admitido el recurso de casación, se dio traslado por diez días al Ministerio Fiscal, quien emitió informe en el sentido de considerar el recurso desestimado.

Instruida la Excma. Sra. Magistrada Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 3 de abril de 2018, fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1. La demanda de conflicto colectivo del sindicato UGT pretendía que se declarara nula, o, subsidiariamente, no ajustada a derecho, la modificación operada en el sistema del uso del vehículo de empresa.

2. Frente a la sentencia de instancia que declara caducada la acción, se alzan en casación ordinaria tanto el sindicato demandante, como la empresa demandada.

El recurso de la segunda tiene por objeto combatir los pronunciamientos de la sentencia recurrida que rechazaban las excepciones procesales que en su momento planteó la parte demandada, así como la declaración de la existencia de una modificación sustancial que la sentencia incluye, como presupuesto para el análisis de la vigencia de la acción.

3. Razones de lógica procesal nos han de llevar a analizar en primer lugar el recurso de la empresa por el orden siguiente: a) examen de la excepción de variación sustancial de la demanda -en tanto, la delimitación de la pretensión marca asimismo los límites de la *cognitio* del proceso- (motivo primero); b) adecuación del procedimiento de conflicto colectivo utilizado (motivos segundo y tercero); c) la concurrencia de una situación calificable como modificación sustancial de condiciones de trabajo (motivos cuarto y quinto).

SEGUNDO.- 1. La empresa ampara el primero de los motivos de su recurso en el art. 207 c) LRJS, denunciando la infracción del art. 157.1ª (en referencia, sin duda, al art. 157.1 a) LRJS), en relación con los arts. 80.1 c) y 85.1 de la misma LRJS, y de los arts. 216, 218.1, 399.1 y 400 de la Ley de Enjuiciamiento Civil (LEC), y 24 de la Constitución (CE).



Sostiene esta parte recurrente que la demanda se vio alterada sustancialmente en el acto del juicio en el sentido de variar la referencia a los trabajadores afectados por el conflicto.

2. La lectura del escrito de demanda permite comprobar cómo la misma señalaba que el conflicto afecta «a todos los trabajadores de la empresa ... que tienen adjudicado en la modalidad de arrendamiento un vehículo de empresa para el desempeño de su trabajo», cifrando tal colectivo en un número aproximado de 380 trabajadores. En el acto de la vista se precisó que la decisión empresarial combatida afectaba también a aquellos trabajadores que usan vehículo propio a cambio del abono del kilometraje dado que se verán obligados a pasar al nuevo sistema.

3. El art. 157.1 a) LRJS exige que la demanda de conflicto colectivo contenga la designación de los trabajadores y empresas afectados por el conflicto. Ahora bien, esa designación se define de modo expreso, como "general". Lo que se busca es que se perfilen las características del colectivo afectado, para poder precisar los rasgos de homogeneidad de tal colectivo en relación con la controversia suscitada.

Ahora bien, seguimos estando en el marco de un grupo de afectados indeterminado constituido por aquellos sobre los que tenga efecto la decisión o práctica empresarial que se combate. Por consiguiente, el requisito de la demanda, precisado en el precepto legal antes citado, ha de examinarse desde la óptica finalista que el legislador ha utilizado al exigirlo.

4. Por ello, no podemos entender que exista una variación sustancial de la demanda impositiva del enjuiciamiento pleno de la misma, puesto que en el presente caso la parte actora lo que hace es simplemente precisar en el acto del juicio el alcance de la medida combatida.

La prohibición del art. 85.1 LRJS está sostenida por la salvaguarda del derecho de defensa de la parte demandada, de suerte que no quepa la alteración sorpresiva de la pretensión en un procedimiento que, como el laboral, carece de trámite de contestación previa al acto del juicio; por ello, se preserva la concreción del debate que la propia demanda ha abierto.

Ahora bien, ello no impide que la parte pueda efectuar precisiones a sus alegaciones, siempre que con ellas no altere la configuración de la pretensión y esto es lo que aquí sucede, puesto que la referencia más específica a la tipología de situaciones que se hallan en la órbita de afectación de la controversia litigiosa no varía ni la pretensión ni la causa de pedir, manteniéndose incólume el argumento de la parte actora de que la empresa había modificado unilateralmente una condición de trabajo de carácter sustancial, en el mismo acto y en relación a la misma específica condición.

5. En suma, coincidimos con lo razonado por la sentencia recurrida, y lo que asimismo señala el Ministerio Fiscal en su informe, ya que la parte demandada pudo usar los mismos mecanismos de defensa que convinieran a sus intereses, sin merma alguna de su garantía procesal.

TERCERO .- 1. Con invocación de los apartados b) y e) del art. 207 LRJS, el recurso de la empresa plantea de modo reiterativo la denuncia de interpretación errónea de los arts. 153.1 y 154 LRSJ, añadiendo asimismo la cita del art. 157.1 a) LRJS y sentencias de esta Sala IV del Tribunal Supremo.

Sostiene la parte demandada en su recurso que no existe un conflicto real y actual en base a que no ha habido reclamación individual alguna.

2. Es doctrina reiterada de esta Sala la que señala que el procedimiento de conflicto colectivo se apoya en tres caracteres imprescindibles: «a) la existencia de un conflicto actual; b) el carácter jurídico del mismo, diferenciándose así del conflicto de intereses; y c) su índole colectiva» (STS/4ª de 5 julio 2002 -rec. 1277/2001 - y muchas otras posteriores).

El carácter colectivo se define por dos elementos: «1) Uno subjetivo, integrado por la referencia a la afectación de un grupo genérico de trabajadores, entendiéndose por tal no la mera pluralidad, suma o agregado de trabajadores singularmente considerados, sino un conjunto estructurado a partir de un elemento de homogeneidad. 2) Otro objetivo, consistente en la presencia de un interés general, que es el que se actúa a través del conflicto y que se define como un interés indivisible correspondiente al grupo en su conjunto y, por tanto, no susceptible de fraccionamiento entre sus miembros» (así lo recordábamos en las STS/4ª de 20 abril 2017 -rec. 55/2016 - y 18 mayo 2017 -rcud. 208/2016-, entre otras).

3. Por otra parte, el ejercicio de la acción de conflicto colectivo se halla condicionado su justificación por la existencia de una verdadera controversia y la concurrencia de una necesidad de protección jurídica que, por tanto, no puede quedar huérfana de tutela judicial. Ello ha de llevarnos a analizar el supuesto concreto a fin de evitar el planteamiento de cuestiones futuras o hipotéticas (lo hemos reiterado en la STS/4ª de 29 junio 2015 -rcud. 2400/2014 - y las que allí se citan).



El conflicto colectivo jurídico presupone una controversia que puede ser solventada aplicando una norma jurídica, pues lo que se cuestiona es la existencia, el alcance, el contenido o los sujetos de una relación jurídica disciplinada por la ley o por el convenio colectivo, o afectada por decisión o práctica de empresa, en tanto se están cambiando de alguna manera las condiciones de trabajo y, como es lógico, surge la controversia.

Y esto es sin duda lo que aquí acontece pues el sustrato preprocesal sobre el que se asienta la demanda se halla constituido por la discrepancia del sujeto colectivo legitimado -el sindicato- frente a una decisión empresarial de alcance colectivo que -en mayor o menor medida (esto es lo que se debate)- altera la situación previa existente.

El conflicto es real porque la decisión empresarial no goza de la aquiescencia del sindicato demandante - y los adheridos a la demanda-, de cuya legitimación no se suscita duda; y es actual porque tal decisión ha entrado ya en vigor y supone un cambio sobre el sistema de utilización de vehículos existente. Por tanto, con independencia del número de los concretos trabajadores que puedan finalmente ser contrarios a sus efectos, despliega los mismos sobre el colectivo de potencialmente afectados.

4. Los motivos deben ser, pues, asimismo rechazados, como igualmente informa el Ministerio Fiscal.

CUARTO.- 1. Por la vía del apartado d) del art. 207 LRJS el recurso de la empresa postula la modificación del ordinal tercero de los hechos que la sentencia de instancia declara probados.

Busca añadir una frase en que se especifique el lugar de recogida del vehículo, en relación con el párrafo c) del citado hecho probado.

2. Es doctrina constante de este Tribunal la que exige que la modificación de los hechos probados tenga su razón de ser en la relevancia del hecho que se pretende constatar. Asimismo, es exigible que el citado dato fáctico se halle entre aquéllos que suscitan la discrepancia de las partes.

3. En el presente caso, no solo la circunstancia a añadir resulta irrelevante, sino que, además, se extrae de un documento al que ya se remite la propia redacción de la Sala de instancia, precisamente por tratarse de un elemento de hecho cuya prueba no ofrecía discusión para las partes, por lo que su contenido resultó pacífico y de innecesaria reproducción.

Sucede, además, que es una circunstancia a la que no se hizo alusión alguna en momento procesal anterior, por lo que los aspectos que se introducen resultan inocuos para el debate propio del recurso, que ha de ceñirse a lo controvertido en la instancia.

4. Por ello, rechazamos también este motivo del recurso de la parte empresarial y mantenemos el relato de hechos probados de la sentencia recurrida.

QUINTO.- 1. Finalmente, la demandada acude al art. 207 e) LRJS para denunciar la aplicación indebida de los arts. 26 y 41.1 del Estatuto de los trabajadores (ET), en relación con los arts. 19.2 , 20.1 y 26.2 del mismo texto legal .

La empresa argumenta que la política y procedimiento de adjudicación de vehículos de empresa para su utilización profesional forma parte de su poder de dirección.

2. Ciertamente, sólo los cambios en las condiciones de trabajo que tengan carácter sustancial quedan sometidos al procedimiento previsto en el art. 41 ET . Las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo son aquellas que afectan a determinadas condiciones laborales y que solo se justifican por la concurrencia de alguna de las causas establecidas por el legislador. No toda decisión empresarial que altere la prestación de servicios del trabajador constituye una modificación sustancial. La configuración de lo que se entiende por tal se fundamenta en la delimitación del poder de gestión y organización empresarial, por lo que la limitación a las facultades del empleador tiene en cuenta, tanto el tipo de condición laboral afectada -partiendo de que la lista del párrafo primero del art. 41 es meramente ejemplificativa y no exhaustiva (STS/4ª de 9 diciembre 2003, rec. 88/2003 ; 26 abril 2006, rcud. 2076/2005 y 22 enero 2013, rec. 290/2011)-, como la intensidad de la misma modificación. No cualquier modificación de una de esas condiciones ha de ser necesariamente sustancial, sino que en cada caso habrá que analizar la medida empresarial adoptada para definir su naturaleza sustancial o no. Y no lo es cuando «la medida adoptada no supuso alteración valorable de las condiciones de trabajo o de la remuneración» (STS/4ª de 22 enero 2013, rec. 290/2011).

3. En el presente caso, no se duda de la existencia de un cambio, ni se discute siquiera sobre el sentido y alcance del mismo. Lo que la empresa sostiene es que la materia afectada entra dentro de la posibilidad de ejercicio del llamado *ius variandi* , lo que supone minimizar la relevancia de la condición y de la variación sufrida en la misma.



Sin embargo, cabe poner de relieve que el modo en que se adjudica la utilización de vehículos de empresa para el uso profesional tiene ahora una clara incidencia económica para el trabajador, en tanto que tal utilización le impone asimismo la asunción de un sistema de "renting", de suerte que el coste del arrendamiento pasa a ser sufragado en parte por el trabajador en tanto no se le permite devolver el vehículo al finalizar la necesidad de uso profesional y, por tanto, se le repercute como coste por uso privado, dándose la circunstancia de que éste es el único sistema posible a partir de la decisión empresarial impugnada.

Por ello, con independencia de que la empresa pueda disponer de la facultad de dirección sobre la distribución y la política de utilización de los vehículos profesionales, lo cierto es que las decisiones que, en ese marco, adopta con incidencia en el salario de los trabajadores exceden de ese *ius variandi* alegado y se adentran en el concepto de modificación sustancial de una condición de los contratos de trabajo de los afectados que, por ello, debe llevarse a cabo con respeto a los establecido en el art. 41 ET .

4. En suma, el recurso de la empresa ha de ser desestimado en su integridad.

SEXTO.- 1. Resta por analizar el recurso del sindicato demandante, cuyo primer motivo se acoge al art. 207 e) LRJS para denunciar la infracción de los arts. 41.3 y 5 y 59.3 y 4 ET , en relación con los arts. 138 LRJS y 24 , 28 y 37 CE .

De este modo se combate la aceptación por la sentencia de instancia de la caducidad de la acción.

2. La cuestión que se suscita es la de la aplicación del plazo de caducidad de 20 días establecido para la impugnación de la modificación sustancial de condiciones.

Pues bien, como ya señalábamos en las STS/4ª de 21 octubre 2014 (rec. 289/2013) y 9 junio 2016 (rec. 214/2015), tras la entrada en vigor de la Ley 36/2011, el controvertido plazo de 20 días de caducidad para la impugnación de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo es aplicable en todo caso, aun cuando no se haya seguido el trámite del art. 41 ET . Por consiguiente, resulta baladí cualquier argumentación sobre el grado de cumplimiento del procedimiento que marca el citado precepto legal, ya que, con independencia de la mayor o menor acomodación a las exigencias del previo periodo de consultas, lo cierto es que la acción que se ejercitaba en la demanda había de someterse en todo caso al mencionado plazo de caducidad.

La fijación de un plazo de caducidad perentorio constituye una garantía de la seguridad jurídica que para las partes se ha de derivar de la consolidación de una decisión no impugnada, de suerte que el transcurso del mismo actúa como ratificación de la aceptación de la parte social.

3. Por consiguiente, partiendo de la propia tesis de la parte demandante de que nos encontramos ante una modificación sustancial de condiciones, y no negándose la existencia de comunicación por los medios que constan reflejados en los hechos probados, es evidente que la parte social dejó transcurrir en exceso el plazo legalmente establecido al efecto.

SÉPTIMO.- 1. El segundo y último motivo del recurso de la parte actora denuncia la infracción del art. 41.1 ET , para introducir una cuestión nueva, no abordada en la instancia y que, por ello, no puede ser ya analizada en esta vía casacional.

2. Se sostiene que la modificación sustancial de condiciones apreciada por la sentencia recurrida debía ser abordada desde la perspectiva de la incidencia de la misma en el derecho al descanso de los trabajadores, mas es ésta una óptica que no se suscitó ante la Sala *a quo* y que, por ello, difícilmente puede servir para justificar la denuncia jurídica a la sentencia recurrida.

3. Consecuentemente con lo razonado en los dos últimos fundamentos, procede también la desestimación del recurso de la parte demandante.

OCTAVO.- 1. De conformidad con lo establecido en el art. 235.1 LRJS no procede la condena en costas, debiendo cada parte hacerse cargo de las causadas a su instancia.

2. Con arreglo a lo dispuesto en el art. 228 LRJS se decreta la pérdida del depósito que, en su caso, se hubiere efectuado para recurrir.

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido desestimar los recursos de casación para unificación de doctrina interpuesto por Cepsa Comercial Petróleo S.A.U. y por la Federación de Industrias, Construcción y Agro de la Central Sindical UGT (FICA-UGT), contra la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de fecha 1 de febrero de 2017 (autos núm. 335/2016), con la consiguiente confirmación de la misma. No procede la condena en costas, debiendo cada



parte hacerse cargo de las causadas a su instancia, y decretamos la pérdida del depósito que, en su caso, se hubiere efectuado para recurrir.

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

Así se acuerda y firma.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ