



Roj: **STS 2258/2019** - ECLI: **ES:TS:2019:2258**

Id Cendoj: **28079140012019100403**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **30/05/2019**

Nº de Recurso: **1694/2018**

Nº de Resolución: **416/2019**

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

Ponente: **MILAGROS CALVO IBARLUCEA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ PV 433/2018,**
STS 2258/2019

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 1694/2018

Ponente: Excm. Sra. D.^a Maria Milagros Calvo Ibarlucea

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

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 416/2019

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D.^a. Maria Milagros Calvo Ibarlucea

D. Jose Manuel Lopez Garcia de la Serrana

D.^a. Rosa Maria Viroles Piñol

D.^a. Maria Lourdes Arastey Sahun

D. Antonio V. Sempere Navarro

En Madrid, a 30 de mayo de 2019.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el Letrado del Servicio Jurídico Central del Gobierno Vasco, D. José María González de Castro en nombre y representación del Departamento de Educación Política Lingüística y Cultura del Gobierno Vasco, frente a la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de fecha 6 de febrero de 2018 dictada en el recurso de suplicación número 88/2018 formulado por el Departamento de Educación Política Lingüística y Cultura del Gobierno Vasco, contra la sentencia del Juzgado de lo Social número 3 de Vitoria-Gasteiz de fecha 26 de octubre de 2017 dictada en virtud de demanda formulada por Dña. Pura frente al Departamento de Educación, Política Lingüística y Cultura del Gobierno Vasco en reclamación de derecho y cantidad.

Ha sido ponente la Excm. Sra. D.^a Maria Milagros Calvo Ibarlucea.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 26 de octubre de 2017, el Juzgado de lo Social número 3 de Vitoria-Gasteiz dictó sentencia en la que consta la siguiente parte dispositiva:



"Que estimando la demanda interpuesta por la letrada Da. Andere Arriolabengoa Bengoa, en nombre y representación de Pura contra DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN POLÍTICA LINGÜÍSTICA Y CULTURA DEL GOBIERNO VASCO, debo condenar y condeno a la demandada a que abone, en concepto de indemnización, a Pura la cantidad de 582,77 €, más el interés legal desde la fecha de la interpelación judicial."

SEGUNDO.- En la citada sentencia se han declarado probados los siguientes hechos, que se transcriben según constan en la recurrida, si bien pueda contener algunas erratas menores de fácil subsanación e irrelevantes a los fines de la resolución de los presentes recursos de casación para la unificación de doctrina:

"PRIMERO.- Que Pura prestó servicios por cuenta y orden de DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN POLÍTICA LINGÜÍSTICA Y CULTURA DEL GOBIERNO VASCO, con la categoría profesional de Especialista Apoyo Educativo, percibiendo el salario bruto diario de 74,59 €, con inclusión de la prorrata de pagas extraordinarias, por un total de 130 días entre el 15/09/2005 al 31/08/2016.

SEGUNDO.- Que la demandante percibió en concepto de indemnización por finalización del contrato, la cantidad de 909,12 €

TERCERO.- Por la actora se ha formulado reclamación administrativa previa."

TERCERO.- La citada sentencia fue recurrida en suplicación por el letrado de los Servicios Jurídicos Centrales de la Administración General de la Comunidad Autónoma del País Vasco en nombre y representación del Departamento de Educación Política Lingüística y Cultura del Gobierno Vasco, dictándose por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco sentencia con fecha 6 de febrero de 2018 en la que consta la siguiente parte dispositiva:

"Previo denegación de la solicitud de suspensión, **desestimamos** el recurso de suplicación interpuesto por la representación legal de la Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco (Departamento de Educación, Política Lingüística y Cultura del Gobierno Vasco) contra la sentencia del Juzgado de lo Social número 3 de los de Vitoria-Gasteiz, de fecha veintiséis de octubre de 2017, dictada en sus autos 456/2017, seguidos a instancias de doña Pura frente al hoy recurrente, sobre indemnización por extinción de contratos de trabajo de interinidad, confirmando lo resuelto en la misma.

Condenamos a la recurrente al abono de las costas del recurso, debiendo abonar en concepto de honorarios de letrada de la parte impugnante del recurso cuatrocientos euros, a la abogada señora doña Andero Arriolabengoa Matínez."

CUARTO.- El letrado del Servicio Jurídico Central del Gobierno Vasco, D. José María González de Castro, en nombre y representación del Departamento de Educación Política Lingüística y Cultura del Gobierno Vasco mediante escrito presentado el 28-03-2018, formuló recurso de casación para la unificación de doctrina, en el que: PRIMERO.- Se alega como sentencia contradictoria con la recurrida la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Navarra de 6-10-2017 (rec. 325/17). SEGUNDO.- Se alega la infracción del art. 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores en relación con el art. 15.1.a) del mismo texto legal.

QUINTO.- Por providencia de esta Sala, se procedió a admitir a trámite el citado recurso, y evacuado el trámite de impugnación, pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal, que presentó escrito en el sentido de considerar la estimación del recurso. E instruida la Excm. Sra. Magistrada Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 21 de mayo de 2019, en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La demandante ha venido prestando servicios por cuenta del Gobierno Vasco en virtud de contrato de obra o servicio determinado hasta el 31 de agosto de 2016.

El Juzgado de lo Social estimó la demanda presentada por la trabajadora en sentencia confirmada en suplicación que desestimó el recurso del Gobierno Vasco y mantuvo la condena a la indemnización a razón de 20 días por año de servicio por analogía con el despido objetivo.

Recorre la parte demandada en casación para la unificación de doctrina y ofrece como sentencia de contraste la dictada el 6 de octubre de 2017 (R. 325/2017) por el Tribunal superior de Justicia de Navarra en la que desestima el recurso interpuesto por la trabajadora y confirma la sentencia de instancia que había declarado la inexistencia del despido y desestimado la pretensión principal de despido improcedente, estimó la subsidiaria de abono de indemnización con arreglo al artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores.

Entre ambas resoluciones concurre la preceptiva contradicción en los términos exigidos por el artículo 219 de la ley de la Jurisdicción Social, L J S, sin que sea obstáculo el ejercicio de una acción de reclamación de



cantidad en las presentes actuaciones y de despido en la de contraste, como principal y de cantidad como subsidiaria.

SEGUNDO.- El motivo de denuncia de infracción de normas jurídicas y de doctrina por el Gobierno Vasco afecta al artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores en relación con los artículos 15.1.a), 51.1 , 52.c) y 53.1.b) del mismo texto legal, señalando con respecto a la cláusula cuarta de la Directiva 1999/70/CE, del Consejo de 28 de junio de 1999 , a la que alude la sentencia recurrida que no existe diferencia de trato en presencia de la extinción por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción respecto de los trabajadores fijos por no ser ésta la causa de extinción.

Es acertada la censura que la recurrente dirige frente a lo resuelto ya que en efecto no nos hallamos ante ninguna de las causas de extinción que contemplan los artículos 51 y 52 del Estatuto de los Trabajadores , supuesto en el que el que el tratamiento dispensado habría sido idéntico al de un contrato fijo sino ante una causa de extinción que tan solo es propia del contrato temporal ya que en el indefinido fijo no existe posibilidad alguna de extinción por haber llegado una fecha prevista, elemento incompatible con la naturaleza de ese contrato y propia del celebrado como temporal sin que respecto a esa naturaleza haya existido la tacha del fraude y siempre que la fecha de extinción sea la prevista o se ajuste al contenido del contrato y las tareas a realizar.

Recientemente la problemática acerca de la posible discriminación en el tratamiento dispensado a la extinción de los contratos temporales en el artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores ha sido resuelta por las sentencias del TJUE

en sus sentencias de 5 de junio de 2018 (asuntos Montero Mateos - C 677/16 y Grupo Norte Facility - C 574/16), a su vez acogidas por la STS de 13-3-2019 (Rcud. 3970/2016), y las que le han seguido y cuya fundamentación en parte reproducimos a continuación:

""TERCERO.- 1. Como apuntábamos en el ATS/4ª/Pleno de 25 octubre 2017 , dictado en estas actuaciones, tal pronunciamiento de la sentencia recurrida obligaba a analizar el alcance del contenido de la citada STJUE de 14 de septiembre de 2016 (C-596/14).

En ella se contenían razonamientos que suscitaban serias dudas de interpretación. Así, en el ap. 36 se declara "que existe una diferencia de trato entre los trabajadores con contrato de duración determinada y los trabajadores fijos, en la medida que, a diferencia de los trabajadores con contrato de trabajo por tiempo indefinido, los trabajadores con contrato de interinidad no tienen derecho a indemnización alguna al finalizar su contrato, con independencia de la duración de los servicios prestados".

Partía así el Tribunal de la Unión de la consideración de que la indemnización que nuestro ordenamiento fija para los supuestos de despido por causas objetivas estaba señalada exclusivamente para los trabajadores con relación laboral indefinida. Es ésta una premisa que se obtenía de la redacción de la cuestión prejudicial remitida por la Sala de Madrid y que sigue permeando la solución alcanzada por la sentencia recurrida.

2. Sin embargo, el art. 15. b) del Estatuto de los trabajadores (ET) dispone que "La duración del contrato de interinidad será la del tiempo que dure la ausencia del trabajador sustituido con derecho a la reserva del puesto de trabajo".

El art. 49 ET distingue entre las causas de extinción del contrato de trabajo, aquellas que afectan exclusivamente a los contratos de duración determinada (art. 49.1 c) ET), siendo las restantes aplicables a todo tipo de contrato, sea cual sea su duración. Así pues, entre ellas, las extinciones por "causas objetivas legalmente procedentes" (art. 49.1 l) ET), reguladas en los arts. 52 y 53 ET son aplicables con independencia de la duración temporal o indefinida del contrato de trabajo.

El régimen indemnizatorio de la finalización del contrato de trabajo se establece en atención a cada tipo de causa de extinción del mismo. Existen diferencias en la cuantía de aquélla que no guardan relación alguna con la naturaleza temporal o indefinida del contrato de trabajo. Tal sucede con la muerte, jubilación o incapacidad del empresario, en que la indemnización es de un mes de salario (art. 49.1 g) ET); el despido disciplinario declarado improcedente (arts. 49.1 k) y 56 ET). Por su parte, la extinción por causas objetivas lleva aparejada una indemnización de 20 días para todo tipo de contrato de trabajo -el art. 53 ET no distingue en tales casos y, por ello, ningún trato diferenciado se establece-.

En cuanto a los contratos temporales, el art. 49.1 c) ET establece: "... A la finalización del contrato, excepto en los casos del contrato de interinidad y de los contratos formativos, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación (...)".



De ahí que la finalización de la duración de los contratos para obra o servicio y eventual por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos lleva aparejada una indemnización de 12 días; mientras que la finalización de la duración de los contratos de interinidad no da derecho a indemnización alguna.

3. La *litis* se suscita en relación a este último supuesto. Con independencia de las reflexiones e hipotéticas propuestas de *lege ferenda* tendentes a una aproximación en el tratamiento de todas las modalidades de contrataciones temporales, resulta ciertamente difícil establecer la conexión de esa distinción entre contratos de duración determinada con la interdicción contenida en la cláusula 4 del Acuerdo Marco. Tal problemática está relacionada con la diferencia de trato que la ley establece entre contratos de duración determinada entre sí, en la medida que a dos de las tres modalidades del art. 15 ET les fija una indemnización de 12 días por año de trabajo, mientras que a la tercera de ellas -el contrato de interinidad- no le señala indemnización alguna. Sin embargo, la diferencia entre distintas categorías de trabajadores de duración determinada no se halla en el ámbito de la Directiva, que ciñe su mandato antidiscriminatorio a la preservación de los derechos de los trabajadores temporales respecto de los que se reconozcan a los trabajadores fijos.

4. No se trataba aquí de negar que, en efecto, la situación de la actora era comparable a la de un trabajador fijo por lo que se refiere a sus funciones y requisitos. Es ahí donde la STJUE de 14 septiembre 2016 llevaba a cabo un análisis que producía grandes dificultades de comprensión. La diferencia de trato no está en la indemnización otorgada a los trabajadores fijos respecto de los temporales en situaciones idénticas, sino en la distinta indemnización que la ley establece en atención a la causa de extinción; siendo así que, cuando el cese obedece a la finalización del contrato de duración determinada, es obvio que no puede haber comparación posible con un trabajador indefinido, porque tal causa de extinción no concurre en ese tipo de contrato de trabajo. La posibilidad de extinción por causas objetivas, en caso de que las mismas causas concurren, afectaría por igual a un trabajador temporal y a un indefinido.

En cambio, el trabajador fijo no va a ver nunca extinguido el contrato por esa causa a la que se refiere el art. 49.1 c) ET. Por consiguiente, tampoco la indemnización de 12 días tiene posibilidad de ser comparada con la situación de los trabajadores fijos o indefinidos -aun cuando se tratara de trabajadores que realizaran las mismas funciones y reunieran las mismas circunstancias en el caso concreto- precisamente porque a los trabajadores fijos no se les extingue el contrato por la llegada de un término o el cumplimiento de una condición.

5. Aquella STJUE de 14 septiembre 2016 hacía dudar de si, a la luz de la Directiva, sería exigible que, en todo caso, la extinción de un contrato temporal por cumplimiento de su finalidad debe llevar aparejado el derecho a una indemnización y, en tal caso, si dicha indemnización debe establecerse de forma análoga a la que el mismo ordenamiento establece para las demás causas de extinción de los contratos de trabajo. Ello abocaba, no sólo a la aplicación de la indemnización de 20 días que hace la sentencia recurrida para el caso de los contratos de interinidad, sino a que, por las mismas razones, se pusiera en cuestión la diferencia respecto de las otras dos modalidades de contrato temporal que tienen fijada una indemnización de 12 días.

Pero, en las STJUE de 5 junio 2018 (Montero Mateos -C-677/16- y Grupo Norte Facility - C-574/16 -) y, de manera específica, en la STJUE de 21 noviembre de 2018 (C-619/17) - segunda de las dictadas por el Tribunal de la Unión en este mismo caso- el Tribunal de Justicia se aparta de aquella dirección.

En la última sentencia citada -la que da respuesta a nuestra cuestión prejudicial- se reitera lo que ya se razonaba en la sentencia del asunto Montero Materos, en el sentido de que la finalización del contrato de interinidad debida a la reincorporación de la trabajadora sustituida se produce "en un contexto sensiblemente diferente, desde los puntos de vista fáctico y jurídico, de aquel en el que el contrato de trabajo de un trabajador fijo se extingue debido a la concurrencia de una de las causas previstas en el artículo 52 del Estatuto de los trabajadores" (ap. 70).

También solventa ya dicha sentencia el equívoco que se plasmaba en la de 14 de septiembre de 2016; y parte, acertadamente, de que la indemnización del art. 53.1 b) ET se reconoce en caso de despido objetivo con independencia de la duración determinada o indefinida del contrato de trabajo.

En definitiva, el Tribunal de la Unión reconduce la cuestión y niega que quepa considerar contraria a la Directiva la norma que permite que la extinción regular del contrato de trabajo de interinidad no de lugar a la indemnización que se otorga a los despidos por causas objetivas.

6. Esta declaración se corresponde plenamente con nuestros razonamientos y, en cambio, es contraria a lo que resuelve la sentencia aquí recurrida.

En suma, de un lado, no es admisible sostener que la indemnización establecida para los despidos objetivos solo se contempla respecto de los trabajadores indefinidos. Si ello fuera así, ciertamente cabría afirmar que la norma contenía un trato discriminatorio respecto de los temporales. Mas, como venimos reiterando, la concurrencia de los supuestos de despido objetivo da lugar al mismo tratamiento para todas las modalidades



de contratación sin distinción en razón de la duración del contrato, en plena consonancia con lo que establece el art. 15.6 ET : "Los trabajadores con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que los trabajadores con contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la Ley en relación con los contratos formativos y con el contrato de inserción (...)".

Por otra parte, no es posible confundir entre distintas causas de extinción contractual y transformar la finalización regular del contrato temporal en un supuesto de despido objetivo que el legislador no ha contemplado como tal. El régimen indemnizatorio del fin de los contratos temporales posee su propia identidad, configurada legalmente de forma separada, sin menoscabo alguno del obligado respeto al derecho a no discriminación de los trabajadores temporales.

CUARTO.- 1. Negada pues la posibilidad de acudir a la indemnización de 20 días, el pronunciamiento de la sentencia recurrida podría suscitar la cuestión sobre esa diferencia de trato entre interinos y el resto de los trabajadores temporales. De ahí que en el auto por el que elevábamos la cuestión prejudicial, entendiéramos necesario agotar también otros posibles puntos de aproximación a la cuestión y despejar las dudas sobre si la ley española hubiera podido incidir en un inadecuado cumplimiento de lo dispuesto en la cláusula 5 del Acuerdo Marco, con la cual se persigue imponer límites a la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada.

2. El legislador nacional adaptó nuestra normativa a la Directiva 1991/70 a través del el art. 3 del RDL 5/2001, de 2 de marzo , después convalidado por la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.

Fue dicha norma la que introdujo el reconocimiento de una indemnización al finalizar el contrato temporal, consistente en 12 días de salario por año trabajado. Sin embargo, como ya hemos visto, sólo lo hizo para dos de las tres modalidades de contratos temporales legalmente admitidas (obra o servicio determinado y circunstancias de la producción), excluyendo expresamente a los contratos de interinidad.

3. Pues bien, a la vista de la respuesta del Tribunal de la Unión, no parece que pueda entenderse que la fijación de la indemnización constituya una medida acorde con la finalidad que deben garantizar aquéllas a adoptar con arreglo a la indicada cláusula 5 de la Directiva. Ciertamente, la mera imposición de una indemnización, como la establecida para los otros contratos temporales, no sólo no constituye una sanción por el uso abusivo, sino que ni siquiera posee, por sí sola, el efecto disuasivo frente a esa utilización abusiva de la contratación temporal en tanto que la misma, precisamente por partir de la regularidad de estos contratos, se configura como una indemnización inferior a la que se reconocería al contrato temporal fraudulento. Como hemos indicado, la medida adoptada en nuestro ordenamiento nacional para satisfacer la obligación de la cláusula 5 de la Directiva se halla en la conversión en indefinido de todo contrato celebrado de modo abusivo o en fraude de ley, lo que provoca una sanción para el empresario mucho más gravosa que la de la indemnizaron de 12 días.

4. Precisamente, en nuestro ordenamiento jurídico la sanción ante el abuso de la contratación temporal se satisface de modo completo mediante las reglas de los apartados 2 y 3 del art. 15 ET (que se completa con el apartado 5 para las otras modalidades contractuales de duración temporal).

En suma, aun cuando ni siquiera se planteaba en el litigio, el pronunciamiento de la sentencia recurrida nos obliga a considerar necesario precisar que el rechazo a la solución adoptada por la Sala de suplicación debe ser completo, en el sentido de negar que quepa otorgar indemnización alguna por el cese regular del contrato de interinidad, no sólo la que calcula la sentencia con arreglo a los 20 días del despido objetivo, sino, incluso, con arreglo a los 12 días que el art. 49.1 c) ET fija para los contratos para obra o servicio y acumulación de tareas.

Nos resta añadir que, por más que "a priori" pudiera parecer exenta de justificación la diferencia entre unos y otros trabajadores temporales, lo cierto es que la distinta solución de nuestra norma legal obedece a la voluntad del legislador de destacar una situación no idéntica a las otras dos modalidades contractuales, puesto que en el caso de la interinidad por sustitución el puesto de trabajo está cubierto por otro/a trabajador/a con derecho a reserva de trabajo. Además, dicho puesto no desaparece con el cese de la trabajador/a interino/a y el recurso a la temporalidad halla su motivación en esa concreta y peculiar característica que, a su vez, implica un modo de garantizar el derecho al trabajo de la persona sustituida (art. 35.1 CE). Nada de ello no concurre en las otras modalidades del art. 15.1 ET . Por último, el estímulo que para la empresa pudiera suponer el ahorro de la indemnización de 12 días mediante la prórroga del contrato temporal o a la conversión en fijo, no tiene aquí sentido puesto que el empleo permanece en todo caso al ser cubierto por la persona sustituida al reincorporarse.

QUINTO.- 1. Finalmente, debemos precisar que, en este estado del procedimiento, no se suscita ya la cuestión de la eventual calificación de la relación laboral entre las partes como una relación que hubiera de haberse



considerado indefinida. Tal pretensión originaria de la trabajadora demandante fue rechazada por la sentencia del Juzgado de instancia, confirmando la sentencia de suplicación este pronunciamiento del Juzgado con aquietamiento de la actora, que no ha recurrido ya el mismo.

2. Por ese motivo no se dan aquí elementos que nos obliguen a responder a cuestiones relacionadas con la larga duración de los contratos temporales, como apuntaba la ya citada STJUE de 5 junio 2018 (Montero Mateos -C-677/16 -), en la cual, por otra parte, se trataba de un supuesto de interinidad por vacante.

SEXTO.- 1. Lo que hemos puesto nos lleva a estimar este segundo motivo del recurso de casación para unificación de doctrina de la Abogacía del Estado y, en consecuencia, a casar y anular en parte la sentencia recurrida en el sentido de eliminar del fallo de la misma el reconocimiento del derecho de la trabajadora a percibir indemnización alguna. Por consiguiente, se mantiene la confirmación de la sentencia de instancia en toda su integridad con absolucón de la Administración empleadora demandada."

Por razones de homogeneidad y seguridad jurídicas la doctrina de mérito es de aplicación al supuesto que nos ocupa.

Por todo lo expuesto y de conformidad con el informe del Ministerio Fiscal procede la estimación del recurso unificando lo resuelto con la sentencia de contraste que aplicó la buena doctrina y en consecuencia estimar el recurso del Gobierno Vasco resolver el debate de suplicación estimando íntegramente el recurso de igual naturaleza con revocación de la sentencia del Juzgado de lo Social y desestimación íntegra también de la demanda interpuesta por Dña. Pura , sin que haya lugar a la imposición de las costas a tenor de lo dispuesto ene le artículo 235 de la L J S.

FALLO

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

: Estimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el Letrado del Servicio Jurídico Central del Gobierno Vasco, D. José María González de Castro en nombre y representación del Departamento de Educación Política Lingüística y Cultura del Gobierno Vasco, frente a la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de fecha 6 de febrero de 2018 dictada en el recurso de suplicación número 88/2018 . Casar y anular la sentencia recurrida y para resolver el debate de suplicación estimar íntegramente el recurso de igual naturaleza, dejar sin efecto la condena en costas impuesta en esa instancia. Sin costas. Ordenamos la devolución del depósito y de las consignaciones constituidas para recurrir.

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

Así se acuerda y firma.