



Roj: **STS 2630/2020 - ECLI:ES:TS:2020:2630**

Id Cendoj: **28079149912020100024**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **991**

Fecha: **18/06/2020**

Nº de Recurso: **124/2018**

Nº de Resolución: **485/2020**

Procedimiento: **Recurso de casación**

Ponente: **SEBASTIAN MORALO GALLEGO**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **ATSJ PV 21/2017,**
STS 2630/2020,
AATS 12758/2020

CASACION núm.: 124/2018

Ponente: Excmo. Sr. D. Sebastián Moralo Gallego

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

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

PLENO

Sentencia núm. 485/2020

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D. Jesús Gullón Rodríguez, presidente

D^a. María Luisa Segoviano Astaburuaga

D^a. Rosa María Virolés Piñol

D^a. María Lourdes Arastey Sahún

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. Ricardo Bodas Martín

D. Ignacio Garcia-Perrote Escartín

En Madrid, a 18 de junio de 2020.

Esta Sala ha visto el recurso de casación interpuesto por el letrado D. Héctor Mata Diestro, en nombre y representación de D. Jose Antonio y D. Jose Augusto, miembros del Comité de Empresa de Zardoya Otis, S.A., contra el auto dictado el 27 de junio de 2017 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, que desestima la reposición formulada frente al auto de 23 de mayo de 2017, recaído en ejecución



definitiva nº 3/2015 de la sentencia definitiva núm. 972/2015, dictada el 21 de mayo de 2015, aclarada por auto de 16 de mayo de 2017, seguida a instancia de D. Jose Antonio y D. Jose Augusto, miembros del Comité de Empresa de Zardoya Otis, S.A., en nombre de D. Luis Francisco, D. Jesús Luis, D. Jesús Ángel, D. Pedro Jesús, D. Abelardo y D. Adrian; y los trabajadores D. Alejo, D. Alfredo, y D. Amadeo.

Ha sido parte recurrida Zardoya Otis, S.A., representada y defendida por el letrado D. Iván Gayarre Conde.

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

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 21 de mayo de 2015 se dictó sentencia por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, en procedimiento de demanda en materia de despido colectivo núm. 5/2015, en la que consta el siguiente fallo: "Que desestimamos la excepción de inadecuación de procedimiento y de falta de competencia de esta Sala para el enjuiciamiento de la demanda de despido colectivo; desestimamos las excepciones de falta de legitimación pasiva de todas las demandadas a excepción de ZARDOYA-OTIS, S.A. y estimamos la demanda dirigida por D. Jose Augusto y D. Jose Antonio, miembros del Comité de Empresa de ZARDOYA-OTIS, frente a las empresas ZARDOYA-OTIS, S.A. -en adelante, OTIS-, ASCENSORES EGUREN, S.A., ASCENSORES INGAR, S.A., CRUXENT-EDELMA, S.L., ASCENSORES SERRA, S.A., MOTOTRACCIÓN ELÉCTRICA LATIERRO, S.A., PUERTAS AUTOMÁTICAS PORTIS, S.L., ASCENSORES PERTOR, S.L., ACREDA CARDELLACH, S.L., CONSERVACIÓN DE APARATOS ELEVADORES EXPRESS, S.L., ADMOTION, S.L., ASCENSORES ASPE, S.A., MONTOY, S.L., MONTES TALLÓN, S.A., GRUPO ASCENSORES ENOR, S.A., ASCENSORES ENOR, S.A., ELECTROMECAÁNICA DEL NOROESTE, S.A., toda ellas pertenecientes al GRUPO ZARDOYA-OTIS y a RANDSTAD ETT, S.A., siendo parte interesada el MINISTERIO FISCAL, declarando la nulidad del despido colectivo de los doce trabajadores despedidos el día 24 de febrero de 2014 en el centro de trabajo de Mungia, cuyos datos se recogen en el hecho probado cuarto de la presente resolución, declarando el derecho de los trabajadores afectados a la reincorporación a su puesto de trabajo en las mismas condiciones que regían con anterioridad, con abono de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta su efectiva readmisión, condenando solidariamente a ZARDOYA OTIS, S.A., ASCENSORES EGUREN, S.A., GRUPO ASCENSORES ENOR, S.A., ASCENSORES ENOR, S.A., ELECTROMECAÁNICA DEL NOROESTE, S.A. y absolviendo al resto de demandadas de todas las pretensiones".

La Sala, por auto de 16 de mayo de 2017, resolvió: "Que procede la aclaración de oficio de la Sentencia de 21 de mayo de 2015, en el sentido de expresar que el despido colectivo a que se refiere su Fallo se produjo el 24 de febrero de 2015 y no el 24 de febrero de 2014".

SEGUNDO.- La precitada sentencia fue confirmada por la sentencia de la Sala de lo Social de este Tribunal Supremo, de 17 de octubre de 2016, en el recurso de casación 36/2016, cuyo es fallo es del siguiente tenor literal: "esta Sala ha decidido desestimar el recurso de casación interpuesto por Zardoya Otis, S.A., contra la sentencia dictada el 21 de mayo de 2015 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, en procedimiento de demanda en materia de despido colectivo núm. 5/2015, seguido a instancia de D. Jose Augusto y D. Jose Antonio, en representación del Comité de Empresa, contra Zardoya Otis, S.A., Ascensores Eguren, S.A., Ascensores Ingar, S.A., Cruxent-Edelma, S.L., Ascensores Serra, S.A., Mototracción Eléctrica Latierro, S.A., Puertas Automáticas Portis, S.L., Ascensores Pertor, S.L., Acrea Cardellach, S.L., Conservación de Aparatos Elevadores Express, S.L., Admotion, S.L., Ascensores Aspe, S.A., Montoy, S.L., Montes Tallón, S.A., Grupo Ascensores Enor, S.A. y Ascensores Enor, S.A., Electromecánica del Noroeste, S.A. (todas ellas pertenecientes a Grupo Zardoya Otis y Randstad ETT, S.A.), siendo parte interesada en el procedimiento el Ministerio Fiscal, confirmando en sus términos la sentencia recurrida. Se decreta la pérdida del depósito y la condena en costas de la empresa recurrente. Dese el destino legal a la suma consignada".

TERCERO.- En fecha 15 de diciembre de 2016, D. Jose Antonio y D. Jose Augusto, ambos miembros del Comité de Empresa de Zardoya Otis, S.A., en nombre de D. Luis Francisco, D. Jesús Luis, D. Jesús Ángel, D. Pedro Jesús, D. Abelardo y D. Adrian presentaron escrito de solicitud de ejecución regular del fallo de la sentencia definitiva núm. 972/2015, de 21 de mayo de 2015, ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco. En el correspondiente escrito, tras exponer los hechos y fundamentos de derecho, terminaban suplicando se dictara auto en el que se declare "1. Que la readmisión no se ha producido de forma regular. 2. Que en el caso de D. Adrian, no se ha procedido tan siquiera a su readmisión. 3. Que las reincorporaciones contenidas en las cartas remitidas a parte de los trabajadores afectados incumplen la obligación contenida en la sentencia núm. 972/2015, de la Sala de lo Social del TSJ del País Vasco, de 21 de mayo de 2015; confirmada por la sentencia núm. 848/2016, de 17 de octubre de 2016, dictada por la Sala Social en Pleno del Tribunal Supremo. 4. Se ordene a las empresas ejecutadas que cumplan con la obligación de readmitir a todos los afectados en los mismos puestos de trabajo, en el centro de trabajo de Mungia y en las



mismas condiciones que tenían en el momento en el que fueron despedidos; apercibiendo a la mercantil que, de no proceder a la readmisión o de no hacerlo en debida forma, se adoptarán las medidas que se establecen en el artículo 284 LRJS. 5. Se establezca el pago de los salarios de tramitación desde la fecha en que los afectados fueron despedidos, con los intereses legales procedentes, debiendo la empresa cursar alta y cotización a la seguridad social desde la referida fecha. 6. Se condene a las empresas al pago de costas y se le imponga la multa de 6.000 € por temeridad y mala fe".

Los trabajadores D. Alejo , D. Alfredo , y D. Amadeo presentaron, en fecha 21 de diciembre de 2016 los dos primeros y 23 de diciembre el tercero, escritos solicitando la ejecución de la sentencia de referencia.

CUARTO.- 1.- Con fecha 23 de mayo de 2017 la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco dictó auto en la que se acuerda: "Estimamos en parte la solicitud de ejecución regular del Fallo de la Sentencia de 21 de mayo de 2015 presentada por D. Jose Augusto y D. Jose Antonio , en nombre de D. Luis Francisco , D. Jesús Luis , D. Jesús Ángel , D. Pedro Jesús y D. Abelardo , declarando: Que la readmisión realizada por las ejecutadas no ha sido regular. Que se determina la obligación solidaria de las empresas ZARDOYA-OTIS, S.A., ASCENSORES EGUREN, S.A., GRUPO ASCENSORES ENOR, S.A.. ASCENSORES ENOR, S.A., ELECTROMECAÁNICA DEL NOROESTE, S.A. de reponer a los trabajadores ejecutantes en sus puestos de trabajo en las mismas condiciones que regían con anterioridad en todos sus extremos, salvo en cuanto al centro de trabajo - que se admite lo sea el de Bilbao - y las concretas funciones que desempeñaban - que se admite lo sean en montaje de ascensores -, dentro de los cinco días siguientes a la fecha de notificación de la presente Resolución, con apercibimiento de que, de no hacerlo así, se adoptarán las medidas previstas en el artículo 284 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social. Se condena solidariamente a las dichas empresas a abonar a los ejecutantes las siguientes cantidades, por los conceptos que más arriba se expresaron: D. Luis Francisco : 18.405,92 euros D. Jesús Luis : 17.986,81 euros D. Jesús Ángel : 19.492.21 euros D. Pedro Jesús : 18.382,66 euros D. Abelardo : 18.372,95 euros Se condena solidariamente a las empresas indicadas a abonar a los ejecutantes. por las cantidades indicadas, el interés legal del dinero incrementado en dos puntos para los salarios de tramitación desde la fecha del despido de 24 de febrero de 2015 hasta el 21 de mayo del mismo año, hasta la fecha en que los referidos salarios sean abonados -. Se condena solidariamente a las empresas ejecutadas a abonar a los ejecutantes, además de las cantidades expresadas, las que se correspondan con la prima media desde el 21 de octubre de 2016 hasta que se opere la readmisión en todos sus términos, devengando todas estas cantidades el 10% de recargo por mora. Se desestima la adopción de las medidas cautelares y la multa solicitadas. Se rechaza la ejecución instada por D. Jose Augusto y D. Jose Antonio , en nombre de D. Adrian . Se rechaza la ejecución colectiva instada por los trabajadores D. Alejo , D. Alfredo y D. Amadeo , por falta de legitimación activa".

2.- Por las representaciones procesales de las partes ejecutantes, D. Jose Augusto y D. Jose Antonio , y ejecutada, Zardoya Otis, S.A., se presentaron sendos recursos de reposición contra la anterior resolución. La Sala, por auto de fecha 27 de junio de 2017, decidió que: "Se desestiman los recursos de reposición interpuestos por la parte ejecutante -D. Jose Augusto y D. Jose Antonio - y la parte ejecutada -Zardoya Otis, S.A. -frente al Auto de 23 de mayo de 2017, que se confirma en su integridad".

QUINTO.- 1.- En el recurso de casación formalizado por la parte ejecutante se consignan los siguientes motivos:

Primer y único.- Al amparo del artículo 207 e) de la LRJS:

- Por infracción de los artículos 216 a 218 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, 97.2 y 182.1 a) LRJS y 24.1 de la Constitución Española, así como de la jurisprudencia citada.

- Por infracción de los artículos 123.3º y 247.1 a) LRJS, 5.1 de la LEC, 49 i) ET, así como del 24.1 de la Constitución Española.

- Por infracción de los artículos 241.1 LRJS, 28.1, 24.1 y 118 CE y 18.2 LOPJ, en relación a la jurisprudencia citada.

- Por infracción del art. 7 del Código Civil.

- Por infracción del art. 79 LRJS.

2.- El recurso fue impugnado por Zardoya Otis, S.A.,

SEXTO.- Recibidas las actuaciones de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, y admitido el recurso de casación interpuesto por la parte ejecutante e inadmitiendo, por auto de 27 de septiembre de 2018, el interpuesto por Zardoya Otis, S.A., se dio traslado por diez días al Ministerio Fiscal, que emitió informe en el sentido de considerar que el recurso debe ser desestimado íntegramente.



Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente se declararon conclusos los autos y, dadas las características de la cuestión jurídica planteada y su trascendencia, se acordó que procedía su debate por la Sala en Pleno, señalándose el día 25 de marzo de 2020 para la deliberación y votación.

Por providencia de 6 mayo de 2020, dadas las especiales circunstancias y necesidades del servicio, se acordó suspender el señalamiento anterior, trasladándose el mismo para el Pleno de la Sala del día 17 de junio de 2020, fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1.- El recurso de casación se interpone contra el auto de la Sala Social del TSJ del País Vasco de 27 de junio de 2017, que desestima los recursos de reposición formulados por ambas partes contra el auto de 23 de mayo de 2017, dictado en el incidente de ejecución definitiva de la sentencia firme de 21 de mayo de 2015, procedimiento 5/2015, que declaró la nulidad del despido colectivo objeto del litigio.

La resolución recurrida califica como irregular la readmisión de los trabajadores por no haber respetado la empresa el horario, ni las condiciones salariales en el pago de la prima que aplicaba antes del despido, condenando a las demandadas al abono de las diferencias retributivas derivadas de ese impago.

Concluye sin embargo que no constituye readmisión irregular el hecho de que los trabajadores hayan sido reubicados en otro centro de trabajo, porque tan solo dista 20 kilómetros del centro en el que prestaban anteriormente servicio y que ha sido cerrado definitivamente.

Recorre en casación únicamente la representación legal de los trabajadores.

Articula un solo motivo al amparo del apartado e) del art. 207 LRJS, que a su vez divide en cuatro apartados diferentes en los que suscita distintas cuestiones, atinentes en unos casos a todos los trabajadores ejecutantes por igual, y en otros, a la particular situación de un concreto y específico trabajador.

2.- El Ministerio Fiscal en su informe, así como la empresa en su escrito de impugnación, interesan la íntegra desestimación del recurso.

SEGUNDO. 1.- En el primer apartado denuncia infracción de los arts. 216 a 218 LEC; 97.2 y 182.1 a) LRJS y art. 24.1 CE, así como la doctrina jurisprudencial que se invoca.

No es fácil la exacta inteligibilidad de este primer apartado, cuya redacción es un tanto indefinida y difícilmente conciliable con las concretas pretensiones que finalmente se ejercitan en la súplica del recurso.

A la vista del contenido de los preceptos legales cuya infracción se denuncia, lo que parece alegar la recurrente es que la resolución recurrida habría incurrido en el vicio de incongruencia omisiva por no dar respuesta a la denuncia de infracción de derechos fundamentales que, a su juicio, se habría formulado en el escrito que insta el incidente de ejecución definitiva de la sentencia.

Decimos eso porque los preceptos legales cuya infracción se denuncia regulan los principios de justicia rogada y de congruencia de las sentencias, imponiendo a los órganos judiciales la obligación de dar respuesta a todas las pretensiones planteadas por las partes (arts. 216 a 218 LEC); en el mismo sentido el art. 97.2 LRJS en referencia a la integridad de los hechos probados en relación con las cuestiones suscitadas en el litigio; y asimismo el art. 182.1 a) LRJS, cuando ha de hacerse un pronunciamiento sobre los derechos fundamentales y libertades públicas que hayan podido ser invocados por las partes, dentro de los límites y en los términos en que se haya sostenido el debate procesal.

2.- De la detenida lectura de este primer apartado del recurso bien pudiere deducirse que los recurrentes cuestionan que la resolución recurrida no haya dado una respuesta específica a esa vulneración de derechos fundamentales que supuestamente invocaron en aquel escrito, pero lo cierto es que no formulan posteriormente ninguna petición acorde con esa posible finalidad.

Las cinco específicas pretensiones que se plasman en la súplica del recurso van todas ellas dirigidas a la revocación de la resolución recurrida y a la íntegra estimación de lo peticionado en el incidente de ejecución.

No se solicita ningún pronunciamiento que sea conciliable con el vicio de incongruencia omisiva que parece imputar a la actuación del órgano judicial, que debería interesar la declaración de nulidad de actuaciones para que se dicte una nueva resolución que conozca y resuelva de todas las pretensiones ejercitadas por los recurrentes, o cuanto menos, por reclamar de esta Sala IV un pronunciamiento acorde con esa supuesta vulneración de derechos fundamentales en los que pudiere haber incurrido la empresa.

Pretensión que tampoco se contiene en ninguno de los restantes apartados del recurso, que se limitan a identificar los preceptos legales que a juicio de la recurrente habrían sido infringidos por el órgano judicial en la



resolución recurrida, sin que en ninguno de ellos se ofrezca la menor alegación sobre la eventual vulneración de derechos fundamentales en la actuación empresarial que es objeto del litigio.

3.- Sea como fuere, basta la simple lectura del escrito en el que se solicita la ejecución de la sentencia para constatar que la única alusión a la supuesta infracción de derechos fundamentales en la actuación de la empresa, es la que incidentalmente aparece de soslayo en su apartado decimoctavo al solicitar la imposición a la empresa de la multa por temeridad a que se refiere el art. 75.4 LRJS, con el argumento de que habría vulnerado el derecho a la tutela judicial efectiva con su comportamiento temerario, abusivo y de mala fe.

Tan es así, que ni tan siquiera en la súplica de ese mismo escrito se solicita ningún concreto pronunciamiento que pudiere estar de alguna forma vinculado a esa supuesta denuncia de infracción de derechos fundamentales, más allá de la imposición a la empresa esa multa de 6.000 euros.

4.- El errático argumentario que se expone en ese apartado del escrito que abre el incidente de ejecución ha sido perfectamente contestado en el Auto de 23 de mayo de 2017, que aborda de frente esa cuestión en el apartado segundo del primero de sus fundamentos de derecho, para razonar que la parte ejecutante alegó en su escrito la vulneración de los derechos fundamentales a la tutela judicial efectiva y a la libertad sindical, con la única y exclusiva finalidad de justificar la imposición a la empresa de la multa por temeridad del art. 75.4 LRJS.ç

Responde con ello a esa concreta pretensión, que expresamente rechaza en su parte dispositiva porque tan solo acoge parcialmente las pretensiones de los ejecutantes.

El auto recurrido en casación de 27 de junio de 2017, desestima las alegaciones del recurso de reposición en ese extremo, para reiterar lo ya expresado en la anterior resolución judicial, y ratificar que la única invocación de derechos fundamentales se hizo para fundamentar la imposición a la empresa de la multa por temeridad, sin que en ningún caso se hubiere esgrimido esa denuncia como cuestión de oposición por razones de fondo a la decisión empresarial objeto del litigio.

Se da con ello cumplida respuesta a las pretensiones ejercitadas por la parte ejecutante en el recurso de reposición, sin que sea por lo tanto de apreciar una posible incongruencia omisiva en la resolución que es objeto de recurso de casación.

5.- Por todo ello, si lo que se quiere es alegar que la actuación empresarial es contraria a derecho, para cuestionar por esta vía las consecuencias jurídicas que la resolución recurrida atribuye a la readmisión de los trabajadores en el centro de trabajo de Bilbao, esa pretensión es justamente la que constituye el objeto de los siguientes apartados del recurso y de la que conoceremos al abordar su resolución.

En lo que se refiere a la decisión de no imponer a la empresa la multa por temeridad y mala fe prevista en el art. 75.4 LRJS, basta constatar que la resolución recurrida ha venido en convalidar la decisión empresarial en sus aspectos sustanciales de readmitir a los trabajadores en el centro de trabajo de Bilbao, más allá de acoger la pretensión relativa al pago de la prima por productividad, como luego veremos.

TERCERO. 1.- El apartado segundo denuncia infracción de los arts. 123.3 y 247.1 a) LRJS; 5.1 LEC; 49.i) ET y 24.1 CE; para plantear una cuestión relativa al caso concreto del trabajador D. Adrian , que firmó un acuerdo con la empresa para la extinción de la relación laboral mediante el que se reconocía la improcedencia de su despido con el pago de una indemnización de 39.032, 07 euros.

Sostiene el recurso que este trabajador tendría también derecho a reincorporarse a la empresa en las mismas condiciones que todos los demás trabajadores cuyo despido ha sido declarado nulo, pese a la firma de aquel acuerdo para la extinción pactada de la relación laboral.

La resolución recurrida desestima esa pretensión.

2.- Para resolver la cuestión ha de estarse a los siguientes hechos incontrovertidos: 1º) En fecha 24 de febrero de 2015, la empresa notificó a 12 trabajadores de su centro de trabajo en Munguía, entre los que se encontraba D. Adrian , la extinción individual de sus contratos de trabajo por causas objetivas de carácter productivo y organizativo; 2º) Ese mismo día, el citado trabajador llegó a un acuerdo con la empresa en el que se reconocía la improcedencia de su despido y el pago de la indemnización que hemos reseñado anteriormente; 3º) El Comité de Empresa interpuso demanda de despido colectivo en fecha 25 de marzo de 2015, para sostener que en dicho centro de trabajo prestaban servicio 77 trabajadores y se habían producido un total de 27 extinciones individuales de contratos de trabajo, computables a efectos de aplicar los límites entre el despido individual y colectivo que establece el art. 51 ET; 4º) La sentencia de la Sala Social del TSJ del País Vasco de 21/5/2015 acoge la demanda y califica la decisión empresarial como un despido colectivo, que debe declararse nulo por haberse efectuado sin seguir el procedimiento previsto a tal efecto en el antedicho precepto legal; 5º) La STS 17/10/2016, rec.36/2016, desestima el recurso de la empresa y confirma en sus términos la resolución de



instancia; 6º) En esas circunstancias se producen distintas incidencias en trámite de ejecución provisional de la referida sentencia de la Sala Social del TSJ del País Vasco, que carecen de relevancia para la resolución de este apartado del recurso, y sobre las que luego volveremos para resolver los restantes.

Una vez firme dicha sentencia, la representación legal de los trabajadores presentó escrito de 15 de diciembre de 2016, en el que solicita su ejecución definitiva.

Sostiene ese escrito que la empresa ha incurrido en readmisión irregular de los seis concretos trabajadores a los que se refiere - incluyendo a D. Adrian -, de entre los 12 trabajadores cuyos contratos se extinguieron por despido objetivo en fecha 24 de febrero de 2014.

Respecto a dicho trabajador, entiende que la posterior declaración de nulidad de los despidos dejaría sin efecto el acuerdo alcanzado para la extinción de la relación laboral, con el reconocimiento por la empresa de la improcedencia de su despido.

3.- Aunque la empresa demandada no alega la posible existencia de inadecuación de procedimiento, al plantearse en la ejecución del despido colectivo una cuestión que afecta de manera individual a uno de los concretos trabajadores inicialmente despedidos, se trata de una cuestión de orden público procesal que nos obliga a recordar lo que hemos dicho a tal respecto en la STS 18/1/2017, rec. 108/2016.

En esta resolución reiteramos el carácter declarativo de la sentencia de nulidad recaída en procesos de despidos colectivos, tras lo que ponemos seguidamente de manifiesto como el RDL 11/2013, de 2 de agosto, supuso una relevante modificación del artículo 247.2 LRJS, al añadir, a los títulos ejecutivos cuya ejecución podía llevarse a cabo a través del sistema de ejecuciones colectivas que incorpora el artículo 247.1 LRJS, el derivado de la sentencia recaída en proceso de impugnación de despidos colectivos que hubiere declarado la nulidad del despido, para admitir que "Desde la aludida reforma normativa no cabe duda de que las sentencias que declaran la nulidad del despido colectivo pueden ser ejecutadas a través de la modalidad específica de ejecución colectiva, si así se solicita por los sujetos legitimados y concurren circunstancias concretas que la hagan factible".

Reseñamos seguidamente en esa misma sentencia las enormes dificultades que puede suponer la ejecución de cuestiones individuales en el proceso de despido colectivo, pero definitivamente aceptamos que esa posibilidad es perfectamente factible " salvo supuestos excepcionales en los que se revele la imposibilidad manifiesta de la ejecución por circunstancias concretas concurrentes en un singular supuesto, como puede ocurrir cuando existen factores ajenos al título ejecutivo, o cuando se dilucidan en esa fase ejecutiva cuestiones que requieren elementos de individualización que no puedan ser fácilmente incorporados al título ejecutivo..".

Concluimos finalmente, que "en condiciones normales la ejecución colectiva de las sentencias que declaran la nulidad de un despido colectivo pueden llevarse a cabo a través de las previsiones del artículo 247 LRJS integrando su indicaciones en este tipo de supuestos en los que los elementos que se consideran imprescindibles en la ejecución de los conflictos colectivos no se hallan presentes"... "Todo ello referido, claro es, a la propia existencia de la obligación contenida en el título ejecutivo: la readmisión o a las circunstancias trascendentales que pudieran tener relevancia directa en el cumplimiento de la obligación que se ejecuta...".

4.- La aplicación de estos mismos criterios en el presente asunto nos lleva a aceptar que pueda plantearse esta pretensión en la ejecución del título colectivo, puesto que constan en el proceso todos los elementos de juicio necesarios para resolver sobre la misma, y se trata de dilucidar si la empresa está obligada a la readmisión de dicho trabajador como solicitan los recurrentes.

Pretensión que resulta en todo caso inatendible, porque la relación laboral de aquel trabajador ya quedó válidamente extinguida con la firma del pacto libremente alcanzado con la empresa en fecha 24 de febrero de 2015, con anterioridad incluso a la interposición de la demanda de despido colectivo el 25 de marzo de 2015.

Acuerdo que no ha de verse alterado por la calificación que finalmente pudiere merecer, en la sentencia que puso fin al litigio, la extinción de la relación laboral de los demás trabajadores afectados por la decisión empresarial, de la misma forma que tampoco podría modificar lo pactado en el caso de que se hubiere calificado finalmente la decisión extintiva como procedente y ajustada a derecho.

Esa es precisamente la finalidad de un acuerdo extrajudicial de esta naturaleza, la de evitar la incertidumbre que para las partes supone la resolución que finalmente recaiga en el proceso judicial sobre la calificación de la decisión extintiva.

La relación laboral queda de esta forma definitivamente extinguida por mutuo acuerdo, y no se rehabilita, ni recobra su vigencia, por el hecho de que la sentencia judicial que pone fin al proceso pueda haber calificado la



extinción de la relación laboral de los demás trabajadores de una manera distinta a la pactada por las partes en aquel acuerdo transaccional.

Como recordamos en STS 14/12/2017, rcud. 2418/2015, citando la de 11-5-2017, rcud. 1495/2015, "Debe reconocerse a los finiquitos, como expresión que son de la libre voluntad de las partes, la eficacia liberatoria y extintiva definitiva que les corresponda en función del alcance de la declaración de voluntad que incorporan. Y que es posible que el documento no exteriorice, inequívocamente, una intención o voluntad extintiva o liquidatoria de las partes, o que su objeto no esté suficientemente precisado, como exige el art. 1815.1 del CC . De ahí que las diversas fórmulas que se utilizan en tales documentos están sujetas a las reglas de interpretación de los contratos del Código Civil que, entre otros cánones, obligan a estar al superior valor que el art. 1.281 atribuye a la intención de las partes sobre las palabras, y a la prevención del art. 1289 de que no deberán entenderse comprendidos cosas distintas y casos diferentes de aquellos sobre los que los interesados se propusieron contratar, pues no se trata de una fórmula sacramental, con efectos preestablecidos y objetivados...".

Y en el mismo sentido, la STS 2-12-2013, rcud. 34/2013 : "El trabajador puede disponer o renunciar a derechos que no tenga reconocidos por disposiciones legales de derecho necesario o por Convenio Colectivo -entre los que se encuentran la renuncia del puesto de trabajo y las consecuencias económicas derivadas-, porque de lo contrario se violaría su derecho a extinguir el contrato... Pero -y esto es decisivo- "los actos de disposición en materia laboral han de vincularse a la función preventiva del proceso propia de la transacción (art. 1809 CC , en relación con los arts. 63, 67 y 84 LPL) (...). Desde esta perspectiva, parece claro que el finiquito puede cumplir esa función transaccional, aunque quede al margen (...) de los cauces institucionales de conciliación. Pero para que la disposición sea válida será necesario que el acuerdo se produzca para evitar o poner fin a una controversia (...), sin que puedan aceptarse declaraciones genéricas de renuncia que comprenden derechos que no tienen relación con el objeto de la controversia".

En el caso presente no se alega la existencia de posibles vicios de consentimiento en la concertación de ese acuerdo, ni se discute desde esa perspectiva jurídica su eficacia, por lo que no hay duda alguna que la común voluntad de las partes era la de extinguir definitivamente la relación laboral con el reconocimiento de la improcedencia del despido y el devengo de la correspondiente indemnización, sin que se hubiere pactado ninguna posible cláusula de salvaguarda a expensas de un eventual y ulterior proceso judicial respecto a los demás trabajadores a los que la empresa les notificó en ese mismo día la extinción individual de sus contratos de trabajo.

CUARTO. 1.- Los apartados tercero y cuarto del recurso denuncian infracción de los art. 241.1 LRJS, 28.1 y 118 CE y 18.2 LOPJ, y plantean en realidad una misma cuestión, para sostener que la reubicación de los trabajadores en el centro de trabajo de Bilbao también es causa de readmisión irregular, y solicitar por este motivo su readmisión en el centro de Mungia.

No se discute que este último centro de trabajo fue definitivamente cerrado en fecha 25 de octubre de 2016; que se encuentra a una distancia de 20 kilómetros del centro de trabajo de Bilbao; ni tampoco se cuestiona la correcta adecuación a su grupo profesional de las funciones que desempeñan en ese nuevo centro.

2.- La Sala de instancia se acoge a la doctrina de nuestra precitada STS 18/1/2017, rec. 108/2016, y con base a la misma responde a cada una de las distintas pretensiones instadas por los ejecutantes.

Como ya hemos avanzado, califica la readmisión como irregular por resultar injustificada la modificación del horario y el salario de los trabajadores que aplica la empresa en el nuevo centro de trabajo, pero acepta que la readmisión pueda llevarse a cabo en el centro de trabajo de Bilbao, al estar cerrado el de Mungia y a una distancia de tan solo 20 kilómetros.

Ya hemos dicho que únicamente recurre en casación la representación legal de los trabajadores, por lo que la cuestión litigiosa queda reducida a determinar si debe también calificarse como irregular la readmisión por haber tenido lugar en el centro de trabajo de Bilbao, condenando a la empresa a la readmisión de los trabajadores en su antiguo centro de trabajo.

Ambas pretensiones aparecen indisolublemente unidas en el recurso, en el que se insiste en la idea de que el cierre de las instalaciones de Mungia no era irreversible en el momento de notificación de la sentencia de instancia, y debe procederse en consecuencia a la readmisión de los trabajadores en el mismo.

Invoca la recurrente la misma STS 18/1/2017, rec. 108/2016, aplicada por la Sala de instancia, con base en la que solicita la estimación en este extremo del recurso.

Estamos sin duda obligados a sujetarnos en este asunto a los mismos criterios que establecimos en dicha resolución, pero, contra lo afirmado por la recurrente, ello no conduce a la estimación del recurso, sino por el



contrario, a confirmar en sus términos la aplicación que acertadamente se hace de la misma en la sentencia de instancia, de acuerdo con lo que seguidamente pasamos a exponer.

3.- Resolvemos en aquella sentencia un asunto sustancialmente idéntico al presente - en este particular-, en ejecución definitiva de la sentencia que declaró la nulidad del despido colectivo, en un supuesto en el que asimismo se había cerrado el centro de trabajo en el que prestaban servicios los trabajadores que fueron reubicados en un centro diferente.

En dicha sentencia, y en lo que ahora interesa, sentamos los siguientes criterios:

1º) El art. 241.1 LRJS establece el principio general de la ejecución de la sentencia en sus propios términos, pero ese mismo precepto ya "advierde de la eventual imposibilidad de llevar a cabo el cumplimiento estricto del pronunciamiento del título ejecutivo, previendo -al igual que el art. 18.2 de la LOPJ- la posibilidad de que el cumplimiento específico resulte imposible material o jurídicamente".

2º) Como se desprende de la STC 153 /1992 : " la imposibilidad de dar cumplimiento a las sentencias en sus propios términos no implica la ausencia de toda otra medida ejecutiva, de modo que baste la mera constatación de la imposibilidad de acordar el cumplimiento estricto de los mandatos que ella contiene para entender satisfecha la tutela judicial efectiva, siendo preciso que, en tales supuestos, se acuda a la adopción de otros medios de ejecución sustitutorios o subsidiarios que el ordenamiento ofrece pues, en caso contrario, las decisiones judiciales quedarían convertidas en meras declaraciones de intenciones, y la parte que ha obtenido una sentencia favorable se encontraría en idéntica posición que antes de obtener dicho pronunciamiento".

3º) Por este motivo "es la propia norma la que establece la sustitución en la ejecución de la obligación específica establecida en el fallo de la sentencia por su equivalente pecuniario. Así ocurre, entre otros, en los supuestos, como el presente, en que la readmisión en sus propios términos se revela materialmente imposible (artículo 286.1 LRJS), entroncando así con la doctrina constitucional (SSTC 58/1983, 69/1983, 61/1992, de 23 de abril y ATC 393/1984) según la que "el art. 24 CE y la consagración constitucional del derecho a la tutela jurisdiccional efectiva no alcanzan a cubrir las diferentes modalidades que puede revestir la ejecución de una sentencia, pues supuesto que la norma constitucional se cumple si la sentencia es efectiva y el derecho del ciudadano recibe satisfacción, hay que concluir que tan constitucional es una ejecución en que se cumple el principio de la identidad total entre lo ejecutado y lo estatuido en el fallo, como una ejecución en que, por razones atendibles, la condena es sustituida por su equivalente económico, o por otro tipo de prestación".

4º) En ese mismo contexto "el artículo 286 LRJS contempla un supuesto específico de la genérica previsión del artículo 18.2 de la LOPJ de imposibilidad de cumplimiento en sus propios términos de la sentencia: el cese, cierre de la empresa obligada o cualquier otra causa de imposibilidad material o legal, lo que comprende cualquier situación de hecho de cierre de la empresa o cese de la actividad que imposibiliten el cumplimiento de la obligación de readmitir, incluso cuando el cierre afecte, no a toda la empresa, sino a aquella parte de la misma, centro, instalación o actividad cuyo cese o paralización hace imposible la readmisión en las mismas condiciones. En definitiva, se trata de una solución legal dispuesta frente a la ejecución fallida, por estricta imposibilidad de cumplimiento de la obligación, y como tal, se proyecta sobre todos los casos de despido, cuando deba tener lugar la readmisión.

5º) Cuando el empresario no ha cumplido de manera voluntaria la obligación contenida en la sentencia -en este caso, la readmisión en las mismas condiciones que regían antes de producirse el despido- y, una vez, dictada la orden general de ejecución...el trámite del artículo 283 LRJS entra en juego cuando el empresario incumple o cumple defectuosamente el requerimiento de readmisión; en estos supuestos, el trabajador podrá solicitar la ejecución regular del fallo y se citará a las partes a una comparecencia...en la que las partes podrán alegar y practicar la prueba que estimen oportuna sobre el hecho de la readmisión, sus circunstancias y, también, respecto de la imposibilidad de cumplir aquélla o alguna de sus condiciones o circunstancias.

6º) Tras lo que ponemos de manifiesto que eso es precisamente lo que había sucedido en aquel supuesto, una vez constatada " la imposibilidad material de readmisión de los trabajadores pertenecientes a los centros de trabajo de Siero, Palma de Mallorca y Alicante, la sala de instancia -ante la realidad de una readmisión irregular que obligaba a un traslado de los trabajadores a centros muy alejados de sus domicilios- aplicó la solicitud de la ejecutada extinguiendo los contratos de conformidad con lo dispuesto en el artículo 286 LRJS...".

7º) Y acabamos señalando que la ejecución de la sentencia firme de despido "tiene como principal objetivo conseguir acomodar la situación fáctica actual a la existente antes de producirse el hecho extintivo pero, por ministerio de la ley -en este caso del artículo 286 LRJS-, cuando esa adaptación se revele materialmente imposible por no resultar realmente factible o porque jurídicamente pudieran derivarse muchos más perjuicios que ventajas, el órgano judicial -una vez constatada la referida imposibilidad material o jurídica- puede acordar



la extinción contractual con abono de las correspondientes indemnizaciones con independencia de la causa que hubiera sustentado la nulidad del despido".

QUINTO.1.- La traslación de estos mismos parámetros al presente asunto exige que destaquemos determinados datos y elementos de juicio que concurren en este caso.

Los trabajadores no interesan la resolución indemnizada de la relación laboral por imposibilidad de que la readmisión se produzca en las mismas condiciones anteriores al despido colectivo, sino que insisten en que deben ser readmitidos en el centro de trabajo de Mungia.

Ya hemos dicho que esta localidad dista tan solo 20 kilómetros del centro de trabajo de Bilbao, sin que se alegue la existencia de ninguna circunstancia de la que pudiese derivarse que resulte de alguna forma más gravoso o perjudicial para los trabajadores la prestación de servicios en dicho centro de trabajo.

Precisamente por ese motivo la resolución de instancia ha concluido que esa modificación del centro de trabajo no supone una alteración de las condiciones de trabajo que pueda valorarse como una readmisión irregular, sin que sobre este extremo se exponga en el recurso el menor argumento que conduzca a lo contrario.

2.- A la vista de estas circunstancias compartimos enteramente el criterio de la sentencia de instancia, en tanto que la escasa distancia existente entre uno y otro centro de trabajo impide considerar que se trate de un supuesto de movilidad geográfica, que conforme a lo dispuesto en el art. 40 ET pueda valorarse como un traslado que exija el cambio de residencia de los trabajadores.

No resulta razonable presumir que la prestación de servicios en el centro de trabajo de una ciudad tan importante como Bilbao pudiese, hipotéticamente, resultar más perjudicial para la inmensa mayoría de los trabajadores que hacerlo a 20 kilómetros, en la localidad de Mungia, y ya dijimos ni tan siquiera se ha invocado la existencia de algún tipo de dificultad que pudiese hacer más gravosa la prestación laboral en el nuevo centro de trabajo, y que por ese motivo tuviere entidad suficiente para constituir una readmisión irregular contraria a lo dispuesto en el art. 283 LRJS.

Recordemos en este punto la doctrina de esta Sala en la que venimos a señalar que 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.

Baste citar a tal efecto la STS 12/7/2016, rec. 222/2015, que a su vez se remite a las de 14/10/2004 (R. 2464/2003); 9/2/ 2010 (R. 1605/2009); y las que en ellas se citan, en las que decimos : "c) El traslado de centro de trabajo sin cambio de domicilio y respetando la categoría y funciones, se viene considerando por la reiterada jurisprudencia de esta Sala como una modificación accidental de las condiciones de trabajo y encuadrable dentro de la potestad organizativa del empresario. En este sentido, entre otras (SSTS/ IV 19-diciembre-2002 -rcud 3369/2001, 18-marzo-2003 -rcud 1708/2002, 16-abril-2003 -rcud 2257/2002, 19-abril-2004 -rcud 1968/2003, 14-octubre-2004 -rcud 2464/2003, 18-diciembre-2007 -rcud 148/2006, 5-diciembre-2008 -rcud 1846/2007), la STS/IV 26-abril-2006 (rcud 2076/2005), concluye que " desde el momento en que la movilidad geográfica que disciplina aquel precepto -art. 40- exige cambio de residencia (Sentencias de 14/10/04 -rcud 2464/03 ; 27/12/99 - rcud 2059/99 - ; 18/09/90 -rec. 134/90 - ; 05/06/90 recurso por infracción de ley- ; 16/03/89 -recurso por infracción de ley-), hasta el punto de que tal presupuesto se ha calificado de "elemento característico del supuesto de hecho del art. 40.1 ET " (Sentencia de 12/02/90 -recurso por infracción de ley-) y de que la movilidad geográfica haya de considerarse "débil o no sustancial" cuando no exige "el cambio de residencia que es inherente al supuesto previsto en el artículo 40 ET " (Sentencias de 18/03/03 -rcud 1708/02 - ; 16/04/03 -RCUD 2257/02 - ; 27/12/99 -rcud 2059/99 -)", con ello resulta obligado colegir que " los supuestos de movilidad que no impliquen aquel cambio [bien de forma permanente, en el traslado; bien de forma temporal, en el desplazamiento] están amparados por el ordinario poder de dirección del empresario reglado en los arts. 5.1.c) y 20 ET , no estando sujetos a procedimiento o justificación algunos, a excepción del preceptivo informe del Comité de Empresa [art. 64.1.4º b) ET , para el supuesto de traslado -total o parcial- de las instalaciones]". E incluso se afirma que aunque hipotéticamente tales cambios pretendieran encuadrarse como un supuesto de movilidad funcional, la conclusión sería la misma, argumentando que " Así, en la Sentencia de 27/12/99 -rec. 2059/1999 - se decía: "Como quiera que existe un espacio de movilidad sin regulación legal, ya que el art. 39 del ET sólo disciplina los supuestos de movilidad funcional y el art. 40 los de movilidad geográfica que exigen el cambio de residencia, algún sector de la doctrina científica, ha optado por incluir los cambios de puesto de trabajo desde un centro a otro sito en la misma localidad, como supuestos de movilidad funcional. Pues bien, tanto si se extiende dicha calificación de movilidad funcional [a los citados cambios de centro], como si califica a éstos, más propiamente, como casos de movilidad geográfica lato sensu, débil, o no sustancial por no llevar aparejado el cambio de residencia, es lo cierto que, en cualquier caso, quedan excluidos del art. 40 ET y deben ser incardinados en la esfera del ius variandi del empresario" (en el mismo sentido, considerando tales supuestos como expresión del poder de dirección, también la STS 19/12/02 -rec. 3369/01 -). Poder empresarial, añadimos



ahora, que hemos de entender -con autorizada doctrina- como "ius variandi" común, en tanto que facultad de especificación de la prestación laboral y de introducir en ella modificaciones accidentales, frente al especial que supone acordar las modificaciones sustanciales a que se refiere el art. 41 ET".

3.- Si conforme a esos criterios el empresario puede utilizar legítimamente la facultad de destinar al trabajador a otro centro de trabajo que no exige cambio de residencia, sin que ello suponga una modificación sustancial de condiciones de trabajo, también podrá hacerlo cuando se trata de la readmisión en ejecución de la sentencia que declara la nulidad del despido, si el centro de trabajo de origen se encuentra ya cerrado definitivamente y resulta imposible la readmisión en el mismo.

No se nos escapa la posibilidad de que la empresa pudiera pretender burlar de esta forma la ejecución en sus propios términos de la sentencia firme que declaró la nulidad del despido.

En ese caso, debería calificarse como torticera y contraria a derecho la actuación de la empresa que resulte ilícita por abusiva, con la que pretenda perjudicar dolosamente a los trabajadores, o entorpecer y represaliar de alguna forma el legítimo ejercicio de sus derechos - "con finalidad de defraudar el cumplimiento de la sentencia judicial", en palabras de la STS 27/1/2017, rcud.2432/2015- , para obstaculizar injustificadamente con ánimo defraudatorio la obligada ejecución de la sentencia en sus propios términos y en las mismas condiciones anteriores al despido, como impone el art. 282. 1 b) LRJS cuando la sentencia ha declarado su nulidad.

Por otra parte, ya hemos visto en aquella STS 18/1/2017, rec. 108/2016, que la imposibilidad de readmitir en el mismo centro de trabajo podría autorizar al trabajador a solicitar en ciertos casos la extinción indemnizada de la relación laboral, al amparo de lo dispuesto en el art. 286.1 LRJS.

En esa misma línea argumental decimos en la STS 27/1/2017, rcud. 2432/2015, que : "el art. 286.1 LRJS, cuando se refiere a la imposibilidad de readmitir al trabajador, alude literalmente al "cese o cierre de la Empresa obligada", sin mencionar en forma alguna la posibilidad de que ello afecte únicamente al centro de trabajo en el que el trabajador estuviera destinado; sin embargo, a nuestro entender, la imposibilidad "material", quizá no la "legal", se puede producir también cuando el cierre afecta a un número significativo de centros preexistentes,... y, al parecer, la única posibilidad de readmisión *in natura* venía referida al centro de trabajo (servicios centrales) de Santiago de Compostela que, como vimos, en principio, podría contar con la pega antedicha, ya que -es notorio- entre Vivero y Santiago existe una distancia igualmente significativa de unos 115 kilómetros...4. Todas estas circunstancias juntas permitirían encuadrar el particular supuesto de hecho aquí analizado en el tipo previsto en el art. 286.1 LRJS..."

Pero ya hemos dicho que en el caso de autos no se ha solicitado la extinción por este motivo de la relación laboral, sino que los ejecutantes insisten en reclamar la readmisión en el anterior centro de trabajo, con las consecuencias legales previstas en el art. 284 LRJS y en tanto la empresa no cumpla con la orden de reposición.

Pretensión que acertadamente desestima la Sala de instancia al calificar como regular la readmisión de los trabajadores en el centro de trabajo de Bilbao, una vez que ya ha cerrado el de Mungia, en un supuesto en el que no hay dato alguno que permita sospechar que la decisión de cerrar ese centro obedezca a la ilegítima intención de entorpecer la ejecución en sus términos de la sentencia que declara la nulidad del despido colectivo.

En lo que debemos tener además en cuenta, que ya se barajaba el cierre de ese centro de trabajo desde la reunión entre la empresa y los representantes de los trabajadores de 12 de febrero de 2015 -con anterioridad a los propios despidos-, como es de ver en el acta de esa reunión que se recoge en los hechos probados, lo que dio incluso lugar a partir de esa fecha a las actuaciones, protestas y huelgas de las que da cuenta el relato histórico.

SEXO. La desestimación de estos primeros cuatro apartados del recurso conlleva en si misma el fracaso de los dos últimos, en los que se denuncia infracción del art. 7 del Código Civil para calificar como abuso de derecho la actuación de la empresa y solicitar la imposición de una multa de 6.000 euros; así como vulneración del art. 79 LRJS, para instar por esta vía que se adopte la medida cautelar de paralizar la venta de los terrenos del centro de trabajo de Mungia.

Ninguna de ambas pretensiones puede prosperar, una vez que se ha desestimado en su integridad el recurso y vamos a confirmar en sus términos la resolución de instancia que rechaza la mayor parte de las peticiones formuladas por los ejecutantes, a la vez que consideramos ajustada a derecho la actuación de la empresa en cuanto a la readmisión en el nuevo centro de trabajo.

SÉPTIMO. Conforme a todo lo razonado y de acuerdo con el Ministerio Fiscal, debemos desestimar en su totalidad el recurso de casación, para confirmar en sus términos la resolución dictada por la Sala de instancia en ejecución definitiva de la sentencia de despido colectivo recaída en este procedimiento. 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 interpuesto por D. Jose Antonio y D. Jose Augusto , en su condición de miembros del Comité de Empresa de Zardoya Otis, S.A., contra el auto dictado el 27 de junio de 2017 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, que desestima el recurso de reposición formulado frente al auto de 23 de mayo de 2017, recaído en ejecución definitiva de la sentencia de despido colectivo dictada en este procedimiento, de 21 de mayo de 2015, seguida a instancia de los recurrentes frente a frente a las empresas ZARDOYA- OTIS, S.A. ASCENSORES EGUREN, S.A., GRUPO ASCENSORES ENOR, S.A., ASCENSORES ENOR, S.A., ELECTROMECAÁNICA DEL NOROESTE, S.A, para confirmar en sus términos dicha resolución. Sin costas.

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

Así se acuerda y firma.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ