



Roj: **STS 174/2021 - ECLI:ES:TS:2021:174**

Id Cendoj: **28079140012021100059**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **14/01/2021**

Nº de Recurso: **3616/2018**

Nº de Resolución: **29/2021**

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

Ponente: **CONCEPCION ROSARIO URESTE GARCIA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ PV 1780/2018,**  
**STS 174/2021**

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 3616/2018

Ponente: Excm. Sra. D.<sup>a</sup> Concepción Rosario Ureste García

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

#### **TRIBUNAL SUPREMO**

##### **Sala de lo Social**

##### **Sentencia núm. 29/2021**

Excmas. Sras. y Excmos. Sres.

D.<sup>a</sup>. Rosa María Virolés Piñol

D. Antonio V. Sempere Navarro

D. Sebastián Moralo Gallego

D.<sup>a</sup>. Concepción Rosario Ureste García

D. Ricardo Bodas Martín

En Madrid, a 14 de enero de 2021.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina, interpuesto por el Departamento de Educación del Gobierno Vasco, representado y asistido por el Letrado del Servicio Jurídico Central del Gobierno Vasco contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de País Vasco, de 15 de mayo de 2018, recaída en su recurso de suplicación nº 904/2018, que desestimó el interpuesto por el Departamento de Educación del Gobierno Vasco contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 8 de Bilbao de 26 de febrero de 2018, en sus autos nº 571/2017, que resolvió la demanda formulada por D.<sup>a</sup>. Adoracion , D.<sup>a</sup>. Agustina , D.<sup>a</sup>. Alicia , D.<sup>a</sup>. Amanda , D.<sup>a</sup>. Ana , D.<sup>a</sup>. Angelica , D.<sup>a</sup>. Araceli , D.<sup>a</sup>. Asunción y D.<sup>a</sup>. Belen contra el Departamento de Educación del Gobierno Vasco, sobre reclamación de cantidad.

Se han personado como parte recurrida D.<sup>a</sup>. Adoracion , D.<sup>a</sup>. Agustina , D.<sup>a</sup>. Alicia , D.<sup>a</sup>. Amanda , D.<sup>a</sup>. Ana , D.<sup>a</sup>. Angelica , D.<sup>a</sup>. Araceli , D.<sup>a</sup>. Asunción y D.<sup>a</sup>. Belen , representadas y asistidas por la Letrada D.<sup>a</sup>. Maider Mendizabal Escalante.

Ha sido ponente la Excm. Sra. D.<sup>a</sup> Concepción Rosario Ureste García.

#### **ANTECEDENTES DE HECHO**



**PRIMERO.-** Con fecha 26 de febrero de 2018, el Juzgado de lo Social nº 8 de los de Bilbao, dictó sentencia en la que consta la siguiente parte dispositiva: "Qué estimando la demanda interpuesta por Adoracion , Agustina , Alicia , Amanda , Ana , Angelica , Araceli , Asunción y Belen frente a Departamento de Educación del Gobierno Vasco, en materia de cantidad, debo condenar a la demandada a que abone a las actoras las siguientes cantidades en concepto de indemnización por la extinción de sus contratos:

- a Belen 545,99 euros
- a Angelica 545,99 euros
- a Araceli 574,07 euros
- a Alicia 411,83 euros
- a Agustina 560,03 euros
- a Adoracion 560,03 euros
- a Amanda 270,19 euros
- a Asunción 277,15 euros
- a Ana 545,99 euros.

Con los intereses legales del artículo 1108 del Código Civil".

**SEGUNDO.-** En dicha sentencia, y como hechos probados, se declaraban los siguientes: "PRIMERO.- Los demandantes han venido prestando servicios para la demandada, con categoría profesional y salario bruto diario, que constan en el hecho 1º de su demanda, siendo el último de los contratos suscrito (que ahora nos ocupa) de obra o servicio determinado con una duración de 01/09/2015 a 31/08/2016, habiendo percibido a la finalización del mismo una indemnización de 12 días de salario por año trabajado, según consta en el hecho 3º de su escrito de subsanación de fecha 24 de enero de 2018 que se da por reproducido, a excepción de la codemandante Ana que su contrato lo fue de interinidad, y no percibió ninguna indemnización por la extinción del mismo (hecho conforme).- SEGUNDO.- La parte actora reclama una indemnización por la extinción de su contrato de trabajo, consistente en 20 días de salario por año trabajado, sustentada en la STJUE de 14 de septiembre de 2016 (asunto C-596/2014, Ana de Diego Porras), de la que descuentan la cantidad percibida por la finalización de sus contratos de obra o servicio a excepción de Ana , cuantías que de forma detallada constan en el escrito de subsanación antes reproducido.- TERCERO.- Que se ha agotado la vía administrativa".

**TERCERO.-** La citada sentencia fue recurrida en suplicación por la representación procesal del Departamento de Educación del Gobierno Vasco, ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, la cual dictó sentencia en fecha 15 de mayo de 2018 en la que, manteniendo el relato fáctico de instancia, consta la siguiente parte dispositiva: "Se desestima el recurso de suplicación interpuesto por el Departamento de Educación del Gobierno Vasco frente a la sentencia de fecha 26-02-18, del Juzgado de lo Social nº 8 de Bilbao dictada en los autos nº 571/17, seguidos por Belen , Alicia , Angelica , Amanda , Araceli , Adoracion , Agustina , Ana y Asunción contra la citada recurrente. Se confirma la sentencia. Sin costas".

**CUARTO.-** Contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, por el Letrado del Servicio Jurídico Central del Gobierno Vasco, en nombre y representación del Departamento de Educación del Gobierno Vasco se formalizó el presente recurso de casación para la unificación de doctrina ante la misma Sala de suplicación. Se aporta como sentencia de contraste la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal de Justicia de Navarra de 6 de octubre de 2017 (R. 325/2017). El motivo de casación alegaba, al amparo del artículo 207.e) de la LRJS, la infracción de lo dispuesto en el artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, en relación con el artículo 15.1. apartados a) y c) del mismo texto legal.

**QUINTO.-** La Sala procedió a admitir a trámite el citado recurso e impugnado el recurso por la parte recurrida, se pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal que emitió informe en el sentido considerar procedente el recurso, e instruida la Excm. Sra. Magistrada Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 12 de enero de 2021, en el que tuvo lugar.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.- 1.** La cuestión suscitada en casación unificadora por el Organismo demandado se centra en decidir si los trabajadores tienen derecho a la indemnización de 20 días de salario por año trabajado por la válida extinción de sus contratos de obra o servicio determinado, salvo en el caso de uno de ellos que lo fue en interinidad.



La sentencia impugnada -Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de País Vasco, de 15 de mayo 2018 (R. 904/2018)-, aprecia la existencia de afectación general y desestima el recurso de suplicación formulado por la administración demandada (Departamento de Educación del Gobierno Vasco) frente a la sentencia de instancia que estimó las demandas acumuladas, en aplicación de la doctrina del TJUE (sentencia de 14/09/2016, asunto C/596/14 caso De Diego Porras).

2. Por el Ministerio Fiscal, partiendo de la existencia de contradicción, se alega en primer término la inadecuación de procedimiento, y, sobre el fondo, la procedencia del recurso.

La representación letrada de los actores aduce en su impugnación, en relación al contrato de interinidad de la Sra Ana , desarrollado durante un periodo inferior a tres años, que ha de reconocerse que a la finalización del mismo le corresponde una indemnización equivalente a 12 días de salario por año trabajado, debiendo el Gobierno Vasco proceder al abono de la misma (869,40 euros). Y respecto de los contratos de obra del resto de las demandantes, que corresponde una indemnización equivalente a 12 días de salario por año trabajado, ya percibida por el resto de demandantes, y que se dicte sentencia ajustada a derecho.

**SEGUNDO.- 1.** De manera prioritaria procede resolver la cuestión previa planteada por el Ministerio Público consistente en la inadecuación de procedimiento, por no seguirse la modalidad correspondiente a la decisión extintiva, y peticionarse únicamente la indemnización como reclamación de cantidad.

En precedentes pronunciamientos hemos dado respuesta a esta cuestión. Así, en STS IV de fecha 6.10.2020, rcud 4825/2018, recordamos la de 23.11.2016, recurso 431/2014, votada en Pleno, en un supuesto de despido objetivo en el que se cuestionaba la mayor indemnización derivada de la posible existencia y aplicación de una condición más beneficiosa, que resolvió que el procedimiento adecuado era el de despido con los siguientes argumentos: "En primer lugar, la decisión es la más acorde con la doctrina tradicional de la Sala reiterada en el tiempo y que, por las razones expuestas en el Fundamento de Derecho anterior, no puede considerarse modificada. En efecto, como se ha avanzado la Sala viene sosteniendo con reiteración que el proceso ordinario es adecuado cuando la pretensión dirigida al cobro de la indemnización que deriva del acto extintivo se limita exclusivamente a la reclamación de una cantidad no discutida o que deriva de unos parámetros de cálculo sobre los que no existe discrepancia entre las partes. Ahora bien cuando en el supuesto controvertido se pongan en cuestión la propia existencia de la indemnización o los elementos básicos para la determinación de la misma o la propia naturaleza de la indemnización debida o, como ocurre en el presente caso, la validez de cláusulas contractuales que resulten determinantes para la configuración de la indemnización, el único procedimiento adecuado es el de despido".

Seguimos argumentando que Al no cuestionarse el importe de la indemnización, sino únicamente si procede o no dicha indemnización, no planteándose cuestión alguna respecto a los parámetros para fijar su importe, es adecuado el procedimiento seguido, sin que sea exigible el que la parte tenga que seguir la modalidad procesal de despido.

En este mismo sentido han resuelto de forma similar, admitiendo implícitamente que el procedimiento seguido era el adecuado, un gran número de sentencias de esta Sala en las que la parte actora, aquietándose a la declaración de la sentencia de instancia de válida extinción de la relación laboral, solicitaba el abono de la indemnización por despido articulándolo a través del proceso ordinario.

Podemos citar, entre otras, las sentencias de 8 de mayo de 2019, recurso 4413/2017, de 30 de mayo de 2019, recurso 995/2018, de 4 de julio de 2019, recurso 1142/2018, de 10 de septiembre de 2019, recurso 2035/2018 y de 4 de diciembre de 2019, recursos 3053/2018 y 4266/2018.

En la sentencia de 10 de septiembre de 2019, recurso 2035/2018, se razona:

"No es óbice para apreciar la contradicción entre las sentencias comparadas que en la sentencia recurrida se haya ejercitado una acción de reclamación de cantidad, en tanto en la de contraste se plantea una acción de impugnación de despido ya que lo relevante es que en ambos supuestos, ante la extinción del contrato temporal por interinidad, las sentencias comparadas llegan a resultados contradictorios, en tanto la recurrida fija a favor de la trabajadora una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, la de contraste no establece indemnización alguna".

2. Procede seguidamente analizar la concurrencia del requisito de contradicción previsto en el artículo 219.1 LRJS, requisito que comporta la necesidad de una igualdad "esencial", sin que por lo tanto medie diferencia alguna que permita concluir que, a pesar de la contraposición de pronunciamientos en las sentencias contratadas, ambos puedan resultar igualmente ajustados a Derecho y que por ello no proceda unificar la doctrina sentada. Entre las más recientes resoluciones que recuerdan esta doctrina cabe citar las SSTS de fechas 18.11.2020, rcud 799/2019 y 15.12.2020, rcud 1905/2018.



Al efecto, los datos fácticos a tomar ahora en consideración de la recurrida son los que siguen: los demandantes han venido prestando servicios para la demandada, siendo el último de los contratos suscrito (que ahora nos ocupa) de obra o servicio determinado con una duración de 01/09/2015 a 31/08/2016, habiendo percibido a la finalización del mismo una indemnización de 12 días de salario por año trabajado, según consta en el hecho 3º de su escrito de subsanación de fecha 24 de enero de 2018 que se da por reproducido, a excepción de la codemandante Ana que su contrato lo fue de interinidad, y no percibió ninguna indemnización por la extinción del mismo.

**3.** La sentencia citada de contraste es la de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Navarra de 6 de octubre de 2017 (R. 325/17). De su relato de hechos destacamos: 1) La actora prestó servicios por cuenta del Ayuntamiento de Orkoien-Orkoiengo Udala, mediante diversos contratos de naturaleza temporal, como limpiadora a jornada parcial, siendo los primeros de interinidad y a partir de 3-11-2014 al 16-1-2017, contrato a tiempo parcial de obra o servicio determinado, figurando como objeto: labores de peón de limpieza en el Colegio Público Auzalar de Orkoien hasta adjudicación del contrato de limpieza. 2) Se comunicó la extinción del COS con efectos del 16-1-2017, y el Ayuntamiento demandado adjudicó los servicios de limpieza a la empresa codemandada DISTRIVISUAL S.L. desde 17/01/2017. En lo que al concreto debate casacional comporta, destacamos que la referencial confirmó la resolución de instancia entendiendo que no correspondía al demandante la indemnización relativa a la extinción del contrato por causas objetivas, porque la relación laboral temporal que le vinculaba con su empleador ha finalizado por la llegada del término fijado de forma expresa en el contrato suscrito en su día, indicando que la doctrina de la sentencia del TJUE entonces mencionada resultaba de aplicación al contrato de interinidad al que quedó referida la cuestión prejudicial planteada por la Sala de lo Social del TSJ de Madrid.

**4.** Entre ambas resoluciones concurre la necesaria identidad desde la perspectiva deducida: alcanzan fallos contradictorios partiendo de la existencia de la extinción no cuestionada de los contratos, y, concretamente, la recurrida aplica el parámetro de 20 días/año por mor de la doctrina del TJUE que cita, mientras que la referencial acude a las previsiones del art. 49.1.c) ET, sin que empañe la necesaria identidad la circunstancia de que las acciones ejercitadas en uno y otro supuesto sean diferentes -reclamación de cantidad en el actual y de despido en el de contraste- pues el núcleo esencial objeto de debate es la petición indemnizatoria descrita, que sustentaba los actores en aquella inicial doctrina comunitaria, revisada con posterioridad, tal y como señala su propia representación.

**TERCERO.- 1.** El recurso de casación unificadora denuncia la vulneración de los artículos 49.1.c) y 15.1.a) ET, sostiene que procede la indemnización prevista en el primero de dichos preceptos y no la contemplada en el art. 53.1.b) del mismo texto legal, que no puede equipararse aquella situación con la extinción contractual al amparo de lo preceptuado en los arts. 52. c) y 51.1 ET, y que no hay una diferencia de trato entre el contratado temporal por obra o servicio determinado y el contratado indefinido, sin que tampoco quepa otorgar indemnización para el caso de los contratos de interinidad.

**2.** Para la resolución del debate planteado -que, insistimos, se circunscribía a la cuestión de la indemnización que debería corresponder a los demandantes tras la finalización del señalado contrato por obra o servicio determinado, en la mayoría de los supuestos, y de interinidad en otro, habiendo sido perfilado por la impugnante en los términos antedichos- acudimos a la doctrina elaborada por esta Sala IV, partiendo del dato normativo incuestionable de que nuestro ordenamiento jurídico ha previsto que, a la finalización del contrato temporal para la realización de una obra o servicio determinado ( art. 15.1 a ET), el trabajador tendrá derecho a una indemnización de 12 días por año trabajado, cantidad que figura abonada a los demandantes sujetos a tal modalidad de contratación.

La STS de 10 de abril de 2019 (rcud 1479/2017) igualmente enjuiciaba el punto de casación atinente al importe de la indemnización por fin del contrato de trabajo para obra o servicio determinado, examinado el alcance y proyección de la mencionada STJUE de 14 septiembre 2016 (Asunto De Diego Porras, C-596/14), y la existencia o no de una discriminación de los trabajadores temporales de no reconocérseles una indemnización equivalente a 20 días de salario por año de prestación de servicios.

Su argumentación recuerda la STS/4ª/Pleno de 13.3.2019 al referirse a la mencionada STJUE de 14 de septiembre de 2016 (C-596/14) diciendo que "se contenían razonamientos que suscitaban serias dudas de interpretación". El Tribunal de Justicia se declaraba en el ap. 36 "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".



Aquella STJUE hizo 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 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 (8 días, en la regulación anterior), como sucede con el contrato para obra o servicio.

Ahora bien, 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 el mismo caso (Diegos Porras II)- el Tribunal de Justicia se aparta de aquella dirección. Se solventa así el equívoco que se plasmaba en la de STJUE de 14 de septiembre de 2016, para partir ya, acertadamente, de que la indemnización del art. 53.1 b) ET se reconoce siempre en caso de despido objetivo con independencia de la duración determinada o indefinida del contrato de trabajo.

Correlativamente pasa a carecer de sustento la tesis actora acogida por la sentencia que ahora se recurre y que giraba en torno a la doctrina que el propio TJUE ha revisado.

3. Del mismo modo se proyecta en el caso de aquella demandante cuya vinculación lo había sido mediante contrato de interinidad. Cabe también trasladar la argumentación que desarrollamos, entre otras, en STS 30.05.2019, rcud 995/2018: 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"

**4.** La conclusión alcanzada por nuestra Sala en definitiva es la de inaplicación de la indemnización reconocida en la instancia, en tanto que como aquí acaece estamos ante un supuesto de terminación regular de los contratos de naturaleza temporal ya descritos.

**CUARTO.-** Las consideraciones expresadas determinan que la sentencia recurrida deba ser casada y anulada de conformidad con lo informado sobre el fondo del debate por el Ministerio Fiscal, estimando el recurso de casación interpuesto por el Gobierno Vasco.

Situándonos en sede de suplicación, procederá estimar el recurso de tal clase formulado por dicho organismo, revocando la sentencia dictada por el juzgado de lo social y desestimando en su integridad la demanda.

No procede efectuar pronunciamiento en costas ( art. 235 LRJS).

## 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 Departamento de Educación del Gobierno Vasco, representado y asistido por el Letrado del Servicio Jurídico Central del Gobierno Vasco.

Casar y anular la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de País Vasco, de 15 de mayo de 2018 y, resolviendo el debate planteado en suplicación, estimar el recurso de tal clase interpuesto por el organismo recurrente, revocando la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 8 de Bilbao de 26 de febrero de 2018 desestimando la demanda formulada y absolviendo a la parte demandada de los pedimentos deducidos contra la misma.

Sin costas.

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

Así se acuerda y firma.