



Roj: **STS 4789/2023 - ECLI:ES:TS:2023:4789**

Id Cendoj: **28079140012023100828**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **07/11/2023**

Nº de Recurso: **4526/2022**

Nº de Resolución: **945/2023**

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

Ponente: **ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ AR 1211/2022,**
STS 4789/2023

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 4526/2022

Ponente: Excmo. Sr. D. Ángel Blasco Pellicer

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Alfonso Lozano De Benito

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 945/2023

Excmos. Sres. y Excma. Sra.

D. Antonio V. Sempere Navarro

D. Ángel Blasco Pellicer

D.ª María Luz García Paredes

D. Juan Molins García-Atance

En Madrid, a 7 de noviembre de 2023.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por D.ª Aurora , D.ª Begoña y D.ª María Esther representadas y asistidas por el letrado D. Raúl Orduna Ara, contra la sentencia dictada el 20 de septiembre de 2022 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, en el recurso de suplicación núm. 526/2022, formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social único de Huesca, de fecha 3 de febrero de 2022, autos núm. 440/2021, que resolvió la demanda sobre reclamación de cantidad interpuesta por D.ª Aurora , D.ª Begoña y D.ª María Esther frente a Multianau, S.L.

Ha comparecido en concepto de parte recurrida Multianau, S.L. representado por el letrado D. Rafael Zapatero del Castillo.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Ángel Blasco Pellicer.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 3 de febrero de 2022 el Juzgado de lo Social Único de Huesca dictó sentencia, en la que se declararon probados los siguientes hechos:

"PRIMERO.- Dña. Aurora con DNI nº NUM000 , Dña. Begoña con DNI nº NUM001 y Dña. María Esther , con DNI nº NUM002 , prestan servicios para la empresa MULTILANAU S.L. con CIF B50819507, realizando tareas



de limpieza en diferentes centros dependientes de la Tesorería General de la Seguridad Social en Huesca, en los términos que constan en las nóminas aportadas (antigüedad, jornada y salario de los trabajadores es el reflejado en las nóminas aportadas como documental.

SEGUNDO .- La empresa demandada, por razón de la actividad, CNAE 8121, está incluida en el ámbito de aplicación del Convenio Provincial de Limpieza de Edificios y Locales.

El Convenio Provincial de Limpieza de Edificios y Locales perdió vigencia a fecha 27/11/2018.

La empresa demandada no consta afiliada a la Asociación Profesional ASPEL. Está afiliada a la Asociación de Empresarios de Limpiezas de Huesca (APEL/AFELIN).

Existe un convenio de ámbito superior (estatal), el I Convenio colectivo Sectorial de limpieza de edificios y locales (BOE 23 de mayo de 2013). Dicho convenio no regula las cuestiones relativas a la estructura salarial, cuantía del salario base y complementos salariales y extrasalariales.

TERCERO .- El SMI para el año 2019 quedó fijado en 900 euros mensuales, equivalente a 12.600 euros anuales.

CUARTO .- El plus de transporte aparecía regulado en el art. 11 del Convenio Provincial de Limpieza de Edificios y Locales como indemnización y suplido. Se abonaría por día de efectivo trabajo. Sería abonado aún cuando las empresas hubieran establecido sus propios medios de transporte.

QUINTO .- El art. 14 del Convenio Provincial de Limpieza de Edificios y Locales regula el plus de antigüedad.

En dicho precepto se establece que a partir del día 1 de agosto de 2013 se devengará un complemento personal de antigüedad consistente en un aumento periódico por cada cinco años de servicios prestados en la misma empresa. Los trabajadores que hasta el día 10 de julio de 2013 venían percibiendo complemento personal de antigüedad en forma de trienios, los mantendrán en los mismos términos como complemento personal actualizable, no absorbible y no compensable.

Me remito a la documental en cuanto al contenido íntegro del citado artículo.

SEXTO.- Se han celebrado los respectivos actos de conciliación con el resultado de intentados sin avenencia.

Conciliación previa al acto del juicio intentada sin efecto por falta de avenencia."

En dicha sentencia aparece la siguiente parte dispositiva:

"Estimo parcialmente la demanda de reclamación de cantidad interpuesta por Dña. Aurora , Dña. Begoña y Dña. María Esther contra MULTIANAU S.L., condenando a la empresa demandada a abonar a las demandantes las diferencias salariales que resulten tras calcular la cantidad a percibir según lo resuelto en el fundamento de derecho décimo. A dicha cantidad se adicionará el 10% por mora."

SEGUNDO.- La citada sentencia fue recurrida en suplicación por MULTIANAU, S.L. ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, la cual dictó sentencia en fecha 20 de septiembre de 2022, en la que consta el siguiente fallo:

"Estimamos parcialmente el recurso interpuesto por la empresa "Multianau" contra la sentencia del Juzgado de lo Social de Huesca de fecha 3/2/22 (autos 440/21). En consecuencia, revocamos parcialmente la sentencia de instancia y declaramos que el complemento de antigüedad consolidada ha de computarse a los efectos de fijar el salario percibido por los trabajadores a efectos de aplicar las subidas del salario mínimo interprofesional establecido para 2019, quedando excluido de la regularización de cantidades a cuyo abono condena la sentencia de instancia. Se mantiene el resto de pronunciamientos de instancia. Se acuerda la devolución del depósito y de la diferencia existente entre la garantía constituida para recurrir en función de la condena impuesta en instancia y en la presente sentencia. Sin costas."

TERCERO.- Por la representación de D.^a Aurora , D.^a Begoña y D.^a María Esther se formalizó el presente recurso de casación para la unificación de doctrina ante la misma Sala de suplicación, alegando la contradicción existente entre la sentencia recurrida y la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, de fecha 4 de abril, rec. suplicación 157/2022.

CUARTO.- Por providencia de esta Sala se procedió a admitir a trámite el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, y por diligencia de ordenación se dio traslado del mismo a la parte recurrida para que formalizara su impugnación en el plazo de quince días.

Por el letrado D. Rafael Zapatero del Castillo en representación de MULTIANAU, S.L., se presentó escrito de impugnación, y por el Ministerio Fiscal se emitió informe en el sentido de considerar el recurso improcedente.

QUINTO.- Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 7 de noviembre de 2023, en cuya fecha tuvo lugar.



FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1.- La cuestión suscitada en el presente recurso consiste en determinar si el complemento de antigüedad consolidada previsto en el Convenio Provincial de Limpieza de Edificios y Locales de la provincia de Huesca tiene carácter absorbible y compensable con la subida del Salario Mínimo Interprofesional (SMI).

2.- La sentencia de instancia, del Juzgado de lo Social de Huesca estimó parcialmente la demanda y condenó a la empresa a abonar a las trabajadoras demandantes las diferencias salariales que resultasen tras calcular la cantidad a percibir según lo resuelto en dicha sentencia, que entendió que el concepto de antigüedad es compensable y absorbible por la subida del salario mínimo interprofesional, pero no así los conceptos de antigüedad consolidada y plus de transporte. La sentencia ahora impugnada, de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Aragón de 20 de septiembre de 2022 (R. 526/2022), revocó parcialmente la de instancia y declaró que el complemento de antigüedad consolidada ha de computarse a los efectos de fijar el salario percibido por las trabajadoras y aplicar las subidas del salario mínimo interprofesional establecido para el año 2019, siendo, por tanto, compensable y absorbible.

Las demandantes reclamaron el abono de cantidades considerando que tras la entrada en vigor del SMI de 2019 se les debió abonar la diferencia entre el salario mínimo interprofesional y el salario base percibido, al entender que no resultaban absorbibles ni compensables el resto de conceptos que integran sus nóminas, esto es, antigüedad, antigüedad consolidada y plus de transporte. Consta que las demandantes prestan servicios para Multianau SL con la categoría de limpiadoras. La empleadora está incluida en el ámbito de aplicación del Convenio Provincial de Limpieza de Edificios y Locales de la provincia de Huesca, que perdió vigencia el 27-11-2018. Existe un convenio de ámbito estatal I Convenio Colectivo Sectorial de limpieza de edificios y locales (BOE 23 de mayo de 2013) que no regula las cuestiones relativas a la estructura salarial, cuantía del salario base y complementos salariales y extrasalariales.

La sentencia recurrida, con remisión a diversas sentencias de esta Sala IV que reproduce parcialmente, concluyó en que la base de cálculo a la que hay que añadir la cantidad necesaria para llegar al nuevo SMI establecido por los RRDD 1462/18 y 231/20 debe estar conformada por el salario específico del nivel que ostente cada trabajador, computando todas las percepciones salariales que recibe, incluyendo el complemento de antigüedad, tanto la ordinaria como la consolidada. Dicha cantidad deberá ser complementada, si procediere, con el importe necesario hasta alcanzar el correspondiente SMI general de 2019 (12.600 euros anuales) o 2020 (13.300 euros anuales). Sólo se excluye del citado cómputo global alguna partida salarial cuando así se haya determinado de modo expreso, bien por ley, bien por convenio colectivo. Y, finalmente, estableció que no forman parte del citado cómputo las partidas extrasalariales.

3.- La representación letrada de las trabajadoras demandantes ha formulado el presente recurso de casación para la unificación de la doctrina, estableciendo como cuestión objeto de contradicción la de declarar no compensable ni absorbible el complemento de antigüedad consolidada regulado en el artículo 14 del Convenio Provincial de Limpieza de Edificios y Locales de la provincia de Huesca. Para ello sustenta el recurso en un único motivo, formulado al amparo de apartado e) del artículo 219 LRJS en el que denuncia infracción de los dispuesto en los artículos 26.5 y 27.1 ET; artículos 1 y 3 de los RR. DD. 1462/2018 y 231/2020, así como el artículo 14 del Convenio Provincial de Limpieza de Edificios y Locales de la provincia de Huesca con relación a la jurisprudencia contenida en diversas sentencias de la Sala que cita y transcribe parcialmente. El recurso ha sido impugnado de contrario e informado por el Ministerio Fiscal en el sentido de considerarlo improcedente.

SEGUNDO.- 1.- Para acreditar la contradicción, las recurrentes aportan, como sentencia de contraste la dictada por la misma Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Aragón de 4 de abril de 2022 (R. 157/2022), confirmatoria de la de instancia que, con estimación parcial de la demanda, condenó a la empresa al abono a la actora de una determinada cantidad.

La demandante presta servicios para Serfey SL, con la categoría de limpiadora, con una jornada del 50%. La empresa está incluida en el ámbito de aplicación del Convenio Provincial de Limpieza de Edificios y Locales de la provincia de Huesca, que perdió vigencia el 27-11-2018. Existe un convenio de ámbito estatal I Convenio colectivo Sectorial de limpieza de edificios y locales (BOE 23 de mayo de 2013). Dicho convenio no regula las cuestiones relativas a la estructura salarial, cuantía del salario base y complementos salariales y extrasalariales. La demandante reclama el abono de cantidades considerando que tras la entrada en vigor del SMI de 2019 y 2020 debió abonarse la diferencia entre el salario mínimo interprofesional y el salario base percibido, considerando que no son absorbibles ni compensables el resto de conceptos que integran sus nóminas, esto es, antigüedad, antigüedad consolidada y plus de transporte. La sentencia sostiene, en interpretación del art 14 del convenio provincial de aplicación, que el complemento de antigüedad consolidada para el que se estableció que no era absorbible ni compensable, y ello a diferencia del complemento de antigüedad.



2.- Concorre el requisito de la contradicción en los términos exigidos por el artículo 219 LRJS, tal como informa el Ministerio Fiscal y no niega la empresa recurrida. En efecto, en ambos casos nos encontramos ante el planteamiento de la misma cuestión - determinar si el concepto de antigüedad consolidada es compensable y absorbible por la subida del salario mínimo interprofesional para los años 2019 y 2020-; las demandadas están sujetas al mismo convenio colectivo ya identificado que se encontraba en las mismas condiciones (vigencia concluida y aplicación posterior de facto, ya que aunque existe convenio estatal este no regula las cuestiones relativas a la estructura salarial, cuantía del salario base y complementos salariales y extrasalariales; y en ambas se interpreta el alcance y contenido del artículo 14 del referido convenio provincial. Sin embargo, las sentencias comparadas alcanzan soluciones contradictorias ya que la recurrida sostiene que el complemento de antigüedad consolidada ha de computarse a los efectos de fijar el salario percibido por los trabajadores para aplicar las subidas del salario mínimo interprofesional establecido para los años 2019 y 2020. Por el contrario, la de contraste sostiene que el citado complemento no es absorbible ni compensable, según se desprende del propio convenio.

TERCERO.- 1.- La resolución de la cuestión debatida exige poner de relieve la literalidad de las siguientes normas, cuya infracción denuncia la recurrente. Así, el artículo 26.5 ET establece que "Operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el orden normativo o convencional de referencia". Por su parte, el último párrafo del apartado 1 del artículo 27.1 ET dispone "La revisión del salario mínimo interprofesional no afectará a la estructura ni a la cuantía de los salarios profesionales cuando estos, en su conjunto y cómputo anual, fueran superiores a aquel". El artículo 3 del RD 1462/2018, de 21 de diciembre, con el título de "Compensación y absorción" en sus apartados 2 y 3, dispone lo siguiente: "2. Estas percepciones son compensables con los ingresos que por todos los conceptos viniesen percibiendo los trabajadores en cómputo anual y jornada completa con arreglo a normas legales o convencionales, laudos arbitrales y contratos individuales de trabajo en vigor en la fecha de promulgación de este real decreto. 3. Las normas legales o convencionales y los laudos arbitrales que se encuentren en vigor en la fecha de promulgación de este real decreto subsistirán en sus propios términos, sin más modificación que la que fuese necesaria para asegurar la percepción de las cantidades en cómputo anual que resulten de la aplicación del apartado 1 de este artículo, debiendo, en consecuencia, ser incrementados los salarios profesionales inferiores al indicado total anual en la cuantía necesaria para equipararse a este". En términos idénticos se pronuncia el artículo 3, apartados 2 y 3 del RD 231/2020 de 4 de febrero.

El artículo 14 del Convenio Provincial de Limpieza de Edificios y Locales de la provincia de Huesca, que perdió vigencia el 27-11-2018 establecía lo siguiente: "... Los trabajadores que hasta ahora venían percibiendo complemento personal de antigüedad en forma de trienio al cuatro por ciento, mantendrán la cuantía consolidada hasta la publicación de este convenio, como complemento personal actualizable, no absorbible y no compensable. El citado concepto se denominará antigüedad consolidada y como tal figurará en la nómina y formará parte de las pagas extras. (...) "

2.- El fenómeno de la absorción y compensación es una figura con tradición muy arraigada en Derecho (figuró en antiguas Ordenanzas Laborales y -desde 1963- en los sucesivos Decretos reguladores del SMI), que se caracteriza por su objetivo de evitar la superposición de las mejoras salariales que tuvieran su origen en diversas fuentes reguladoras del mismo, de manera que el incremento de un concepto salarial contenido en una fuente normativa o convencional quede así neutralizado por cualquier otro incremento con origen en fuente distinta. O lo que es igual, la absorción y compensación juegan -en principio- cuando se establece un cuadro nuevo de retribuciones, en virtud de acto normativo o convencional, pues se necesita de la existencia de dos situaciones que permitan la comparación (STS de 30 de septiembre de 2010, Rec. 186/2009).

Como recuerda nuestra STS 272/2022, de 29 de marzo (Rec. 162/2019) siendo la finalidad de esta institución la de evitar una superposición de mejoras salariales que puedan tener su origen en diferentes fuentes reguladoras, se exige que entre los conceptos retributivos a examinar medie imprescindible homogeneidad para que pueda operar el mecanismo de la absorción y compensación. Esa necesidad de homogeneidad se ha relativizado en algunos supuestos, como ha sido en el de los conceptos retributivos antigüedad y salario base. Con lo que parece apuntarse el paso desde una exigencia de estricta homogeneidad a la de posible neutralización entre conceptos que por genéricos -no determinados por condiciones de trabajo singulares u obligaciones adicionales del trabajador- resulten homogeneizables. La exigencia de homogeneidad pudiera quebrar por mor de la negociación colectiva (en la que cada vez son más frecuentes cláusulas que permiten la neutralización entre partidas salariales heterogéneas), al considerar que entonces no estamos ante el ejercicio unilateral por parte del empresario de la facultad de compensar o absorber determinados incrementos salariales en virtud del artículo 26.5 ET, sino ante una compensación acordada en un acuerdo colectivo.



La exigencia de homogeneidad entre los conceptos comparados ha sido un principio inspirador de nuestra doctrina, pero progresivamente atemperado por el necesario respeto a la autonomía colectiva. De este modo, ha pasado de conformar un auténtico presupuesto a constituir una posibilidad a merced del orden retributivo de referencia. La STS 181/2019, de 6 de marzo (Rec. 72/2018) resume la doctrina jurisprudencial sobre la materia señalando que "aun admitiendo que en este caso no se trate de conceptos homogéneos, pues, en principio, no parecen serlo, por un lado, las retribuciones abonadas por unidad de tiempo y, por otro, las comisiones por ventas, sin embargo, pese a ello, el acuerdo expreso en tal sentido entre las partes permite aquí la compensación y absorción, sin que dicho acuerdo vulnere el principio de indisponibilidad del art. 3.5 del Estatuto de los Trabajadores... La compensación y absorción [...], al menos cuando se trata, como es el caso, de remuneraciones complejas, debe atenderse a los términos, modo y extensión en los que han sido pactadas, máxime si, como vimos, ello no supone disponer de ningún derecho necesario ni de los reconocidos como indisponibles por convenio colectivo".

3.- El criterio de la Sala explicitado en la anteriormente citada STS 272/2022, de 29 de marzo (Rec. 162/2019) conduce a una conclusión contraria a la línea argumental de la parte recurrente y acorde al contenido de la sentencia recurrida. Conforme a aquel criterio, el complemento de antigüedad sí resultará computable para obtener la base de comparación con el nuevo SMI -el art. 27.1 incluye todos los salarios en su conjunto y cómputo anual-. Por su parte, la STS 295/2022, de 1 de abril, Rec. 60/2020, aplica esa doctrina fundamentando que no puede tomarse el nuevo SMI como salario base para proyectar sobre él las previsiones convencionales acerca de los complementos, y concluyendo que "para conseguir la efectiva percepción del SMI garantizado hay que atender a las previsiones del convenio colectivo, incluyendo los diversos conceptos salariales, salvo que una norma con rango de ley aboque a otra conclusión, o el propio convenio colectivo lo indique de forma expresa.". Se respeta de esta forma la naturaleza que en razón a su especialidad posee aquel artículo 27.1 ET. En cuanto a su prevalencia sobre el invocado RD 1462/2018, en las resoluciones que acabamos de identificar desglosamos el correlativo razonamiento que la ampara, del que vamos a trasladar los puntos que siguen: A) La redacción del párrafo segundo del art. 3.1 RD 1462/2018 se separa abiertamente de lo querido por el artículo 27 ET, puesto que viene a pedir que se compare la remuneración derivada del SMI nuevo no con lo realmente percibido sino con el resultado de sumar al SMI los diversos complementos existentes. De aplicar literalmente ese precepto se desconocería lo prescrito por el legislador y habría que considerarlo ultra vires. B) Como ha puesto de relieve la STS 74/2022, de 26 de enero, Rec. 89/2020, de prosperar la tesis de los recurrentes la revisión del SMI tendría un efecto multiplicador, se socavaría el papel de la negociación colectiva y convertiría al Gobierno en el principal agente a la hora de fijar los salarios por unidad de tiempo. C) El artículo 27.1 in fine ET es taxativo cuando prescribe que la revisión del SMI no debe repercutir sobre los salarios que viniesen percibiendo quienes, por tal concepto y en cómputo anual, ya obtienen ingresos superiores. D) Siendo la norma con rango de Ley la que prescribe el modo de practicar la absorción y compensación, a ella hay que estar, como venimos explicando, por elementales exigencias de jerarquía normativa y seguridad jurídica (art. 9.3 CE). Solo si otra norma de similar rango así lo dispone habría de examinarse la cuestión desde la perspectiva de cómo armonizar ambas previsiones. E) No debe confundirse el ámbito aplicativo del artículo 27.1 ET con el de otras previsiones (en particular, convencionales) que exijan la homogeneidad de las magnitudes incluye todos los salarios en su conjunto y cómputo anual, sin realizar distinción alguna entre ellos, con base a la naturaleza homogénea o heterogénea de algunos de sus complementos, de manera que, solo cabe bloquear la compensación y absorción por heterogeneidad de los conceptos salariales, cuando se haya convenido así en el convenio. F) La propia universalidad del concepto "salario mínimo interprofesional" choca con la idea de que su cifra puede ser diversa atendiendo a las previsiones de cada convenio colectivo, como así sucedería si estimásemos los recursos interpuestos contra la sentencia de instancia.

4.- La doctrina que acabamos de reiterar no resulta alterada por las previsiones del artículo 14 del Convenio Provincial de Limpieza de Edificios y Locales de la provincia de Huesca, ya que perdió vigencia el 27 de noviembre de 2018 y, por tanto, a la entrada en vigor de la norma que estableció el nuevo salario mínimo para 2019 se trataba de un convenio decaído, aunque la empresa ha seguido manteniendo sus previsiones salariales ya que el convenio superior aplicable no contenía pacto alguno en materia salarial, por lo que podía entenderse que su aplicación por parte de la empresa se había convertido en una condición derivada de la concesión empresarial y de la tácita aceptación por los trabajadores. Además, de su tenor -anteriormente transcrito- y de su aludida condición de pacto contractual se desprende que sus previsiones se refieren a las revalorizaciones que se pudieran efectuar por convenio colectivo ya que, como han puesto de relieve nuestras aludidas SSTs 272/2022, de 29 de marzo (Rec. 162/2019) y 295/2022, de 1 de abril, (Rec. 60/2020), cabe distinguir entre el establecimiento de una garantía personal que se refiere a una concreta partida salarial que se mantiene inmune (no absorbible y no compensable) frente a ulteriores convenios o pactos de empresa - supuesto al que hay que asimilar la regulación del complemento que aquí se cuestiona-, y la garantía del artículo 27.1 ET que se refiere a que la revisión del SMI no afectará a la cuantía de los salarios profesionales cuando éstos en su conjunto y cómputo anual fueran superiores a aquél. No está de más recordar, por último, que el complemento



de la antigüedad consolidada forma parte de la genérica retribución por antigüedad, en la que se distinguen los quinquenios y la antigüedad consolidada, ambas con idéntica finalidad, por lo que lo más coherente es dar el mismo tratamiento a ambas remuneraciones que conforman una misma partida o concepto salarial.

CUARTO.- Lo expuesto determina que la doctrina correcta se encuentra en la sentencia recurrida por lo que, tal como informa el Ministerio Fiscal, procede la desestimación del recurso y la confirmación y declaración de firmeza de la sentencia recurrida. Sin que la Sala deba efectuar pronunciamiento alguno sobre imposición de costas (Artículo 235 LRJS).

FALLO

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

- 1.- Desestimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por D.^a Aurora , D.^a Begoña y D.^a María Esther representadas y asistidas por el letrado D. Raúl Orduna Ara.
- 2.- Confirmar y declarar la firmeza de la sentencia dictada el 20 de septiembre de 2022 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, en el recurso de suplicación núm. 526/2022.
- 3.- No efectuar pronunciamiento alguno sobre imposición de costas.

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

Así se acuerda y firma.