

Los profesores de religión no pueden ser contratados mediante cualquier modalidad, solo mediante contrato indefinido o de interinidad para sustitución del titular de la relación laboral

Estima la Sala el recurso interpuesto y declara que la relación laboral que une a la Generalitat de Catalunya con el actor, profesor de religión, es indefinida. La cuestión litigiosa ha sido resuelta por la Sala en una reciente sentencia, que consiste en decidir si los contratos temporales celebrados sucesivamente por el trabajador convierten la relación en indefinida.

En dicha sentencia se estableció que la previsión del régimen jurídico que recoge el RD 696/2007, por el que se regula la relación laboral de los profesores de religión prevista en la disposición adicional tercera de la LO 2/2006, de Educación, pone claramente de manifiesto que la relación laboral de los profesores de religión será por tiempo indefinido, con la única y exclusiva excepción de poder acudir a la sustitución del titular de la relación laboral, por lo que en la contratación de estos profesores no se puede suscribir cualquier modalidad temporal de contrato.

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia 36/2023, de 17 de enero de 2023

RECURSO DE CASACIÓN Núm: 1672/2021

Ponente Excmo. Sr. ROSA MARIA VIROLES PIÑOL

En Madrid, a 17 de enero de 2023.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por D. Ramón representado y asistido por el letrado D. Ángel Huertos Simón contra la sentencia dictada el 3 de febrero de 2021 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Catalunya en recurso de suplicación n.º 3495/2020, interpuesto contra la sentencia de fecha 18 de marzo de 2020, dictada por el Juzgado de lo Social n.º 1 de Mataró, en autos n.º 410/2019, seguidos a instancias de D. Ramón contra Departamento de Educación de la Generalitat de Cataluña sobre derechos.

Ha comparecido en concepto de parte recurrida la Generalitat de Cataluña representada y asistida por la letrada D.ª. Cristina Pujol Cardenal.

Ha sido ponente la Excmo. Sra. D.ª Rosa María Virolés Piñol.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 18 de marzo de 2020, el Juzgado de lo Social n.º 1 de Mataró, dictó sentencia en la que consta la siguiente parte dispositiva: "ESTIMO la demanda interpuesta por Ramón frente al DEPARTAMENT D'EDUCACIÓ DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA, sobre DERECHO, y declaro a Sixto como trabajador indefinido, no fijo del DEPARTAMENT D'EDUCACIÓ DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA con una antigüedad del 9/1/2017 y condeno al DEPARTAMENT D'EDUCACIÓ DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA a estar y pasar por este pronunciamiento."

Con fecha 25 de junio de 2020 se dictó auto de aclaración, cuya parte dispositiva es del siguiente tenor literal: "Aclaro la Sentencia dictada/o el día 18 de marzo de 2020 en el presente procedimiento, en los

siguientes términos: FALLO: Estimo la demanda interpuesta por Ramón frente al DEPARTAMENT D'EDUCACIO DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA, sobre DERECHO y declaro a Ramón como trabajador indefinido, no fijo del DEPARTAMENT D'EDUCACIO DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA con una antigüedad del 9/1/2017 y condeno al DEPARTAMENT D'EDUCACIO DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA a estar y pasar por este pronunciamiento."

SEGUNDO.- Que en la citada sentencia y como hechos probados se declaran los siguientes:

"PRIMERO.- Ramón, con D.N.I. NUM000, presta sus servicios para la entidad demandada desde el 09/01/2017 fecha en que se suscribió un contrato de trabajo de duración determinada para impartir clases de religión, con la categoría profesional de profesor, grupo A, en el Instituto Antoni Cumella de Granollers, el contrato finalizó el 31/8/2017

El 1/9/2018 se suscribe un nuevo contrato idéntico al anterior, hasta el 31/8/2019.

El 1/9/2019 nuevo contrato exactamente igual a los anteriores.

Todos ellos recogen que se hace al amparo del art. 15 del Estatuto de los Trabajadores-

(Los contratos de trabajo que figuran unidos al ramo de prueba de ambas partes).

El salario percibido en febrero de 2019 ascendió a 2.733,87 con prorrata de pagas extras (el recibo salarial figura unido al folio 19 del actor)

SEGUNDO.- Con anterioridad el actor ya había sido contratado, el 13/9/2013 a medio de contrato indefinido. El 15/9/2014 mediante contrato de trabajo por sustitución, igual el 9/11/2015 y 7/9/2016 (folios 1 a 5 del actor).

Por Resolución del Departament d'Ensenyament de 25 de noviembre de 2013 se convocó el procedimiento de movilidad y adjudicación de destinos definitivos para los profesores de religión (doc. 2 de la demandada aportado al acto de juicio).

El actor llegó tarde, por lo que el 28/7/2014 se le notificó el fin de la relación laboral, ante lo cual reclamó por despido, demanda que correspondió al Juzgado de lo Social número dos de esta capital, que dictó Sentencia el 22 de febrero de 2016 desestimando la demanda. La misma se declaró firme el 8 de marzo de 2016 (doc. 3 de la demandada)"

TERCERO.- Contra la anterior sentencia, la representación letrada de la Generalitat de Cataluña formuló recurso de suplicación y la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, dictó sentencia en fecha 3 de febrero de 2021, en la que consta el siguiente fallo: "Estimando el recurso de suplicación interpuesto por la Generalitat de Catalunya. Departament d'Educació, contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social núm. 1 de Mataró, de fecha 18 de marzo de 2020 en sus autos núm. 410/2019, instado por Ramón, debemos revocar la sentencia recurrida, y desestimando íntegramente la demanda, absolvemos a Generalitat de Catalunya. Departament d'Educació de todos y cuantos pedimentos contiene la misma. Sin costas"

CUARTO.- Contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, la representación letrada de D. Ramón interpuso el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, que se formalizó mediante escrito fundado en la contradicción de la sentencia recurrida con la dictada por la Sala de lo Social del TSJ de Castilla La Mancha de fecha 14 de febrero de 2020, rec. suplicación 1824/2018.

QUINTO.- Se admitió a trámite el recurso, y tras ser impugnado por la parte recurrida, se pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal para informe, el cual fue emitido en el sentido de considerar improcedente el recurso.

Instruida la Excm. Sra. Magistrada Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 17 de enero de 2023, llevándose a cabo tales actos en la fecha señalada.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1.- La cuestión litigiosa se centra en decidir si los contratos temporales celebrados sucesivamente por el trabajador demandante convierten la relación en indefinida.

2.- Es objeto del presente recurso la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, de 3 de febrero de 2021, Rec. 3495/2020.

Consta en dicha sentencia que el actor ha venido prestando servicios para el Departament D' Educació de la Generalitat de Catalunya mediante los siguientes contratos: contrato indefinido celebrado el 13/09/2013 que se extinguió por causa imputable al trabajador el 28/07/2014, siendo desestimada la demanda de despido; tres sucesivos contratos de interinidad por sustitución celebrados el 15/09/2014, 09/11/2015 y 07/09/2016; cuatro contratos temporales de obra o servicio determinado suscritos al amparo del art. 15 ET, para los periodos 09/01/2017 a 31/08/2017; 01/09/2017 a 31/08/2017; 01/09/2018 a 31/08/2019; y 01/09/2019 a 31/08/2019.

3.- La sentencia de instancia estimó la demanda del actor y declaró la relación laboral indefinida no fija, con antigüedad de 09/01/2017.

La sentencia ahora recurrida, de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, de 3 de febrero de 2021, R. 3495/2020, estima el recurso de la administración demandada y revoca la resolución de instancia, por considerar que los tres últimos contratos temporales cuestionados se celebraron con arreglo a derecho, ya que por su objeto ("para impartir clases de religión en el Instituto..." durante el curso escolar correspondiente) se ajustan a la modalidad de obra o servicio determinado del art. 15.1.c) ET y el RD 2720/1998, en los que la obra o servicio se encuentra suficientemente determinada y por tanto la causa de la temporalidad, y si bien la necesidad a cubrir pudiera considerarse permanente, se trata de una relación laboral "objetivamente especial" por aplicación de los Acuerdos con la Santa Sede y por las peculiaridades de su regulación por la LO 2/2006, lo que enerva cualquier tipo de fraude, según la citada resolución, que argumenta la libertad de la Administración de celebrar contratos con arreglo a dicha regulación del ET o de la específica prevista para los profesores de religión en el RD 696/2007.

SEGUNDO.- 1.- Contra la referida sentencia, el trabajador interpone recurso de casación para la unificación de doctrina, designando como sentencia de contraste (escrito de 09/12/2021) la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla La Mancha, de 14 de febrero de 2020, (Rec. 1824/2018).

Dicha sentencia referencial confirma la dictada en la instancia que declaró indefinida la relación laboral de la actora con la Consejería de Educación, Cultura y Deportes de la Junta de Castilla La Mancha, porque fue contratada por dos veces con contratos temporales para obra o servicio determinado (en los periodos de 05/15/2015 a 24/06/2016 y 26/09/2016 a 30/06/2017), seguidos de un contrato de interinidad por vacante (con vigencia del 14/09/2017 a 31/08/2018), habiendo presentado reclamación previa en junio de 2017, en solicitud del carácter indefinido de la relación.

La sentencia señala que la LO 6/2006, de 3 de mayo y el RD 596/2007, establecen un régimen especial para los profesores de religión, siendo una de las especialidades que lo rigen la contratación laboral, que sólo puede ser por tiempo indefinido, salvo en los casos de celebración de un contrato de interinidad por sustitución, excluyendo el resto de las modalidades contractuales, y en el caso enjuiciado los contratos celebrados no son de los permitidos en la citada regulación, debiendo por ello calificarse como indefinida.

2.- El artículo 219 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social exige para la viabilidad del recurso de casación para la unificación de doctrina que exista contradicción entre la sentencia impugnada y otra resolución judicial que ha de ser -a salvo del supuesto contemplado en el número 2 de dicho artículo- una sentencia de una Sala de lo Social de un Tribunal Superior de Justicia o de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo. Dicha contradicción requiere que las resoluciones que se comparan contengan pronunciamientos distintos sobre el mismo objeto, es decir, que se produzca una diversidad de respuestas judiciales ante controversias esencialmente iguales y, aunque no se exige una identidad absoluta, sí es preciso, como señala el precepto citado, que respecto a los mismos litigantes u otros en la misma situación, se haya llegado a esa diversidad de las decisiones pese a tratarse de "hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales" [sentencias, entre otras muchas, de 31 de enero de 2017 (R. 2147/2015), 30 de marzo de 2017 (R. 3212/2015), 31 de mayo de 2017 (R. 1280/2015) y 5 de julio de 2017 (R. 2734/2015)].

Por otra parte, la contradicción no surge de una comparación abstracta de doctrinas al margen de la identidad de las controversias, sino de una oposición de pronunciamientos concretos recaídos en conflictos sustancialmente iguales [sentencias de 8 de febrero de 2017 (R. 614/2015), 6 de abril de 2017 (R. 1869/2016) y 4 de mayo de 2017 (R. 1201/2015)].

3.- Entre la sentencia recurrida y la de contraste concurren las identidades exigidas por el artículo 219 de la LRJS. En efecto, en ambos casos se celebran contratos de obra o servicio determinado con profesores de religión católica para impartir clases en centros públicos de enseñanza, y la sentencia recurrida considera que la Administración educativa puede hacerlo porque tiene libertad para elegir la modalidad contractual que se ajuste a sus necesidades, mientras que la de contraste entiende que sólo puede recurrir al contrato indefinido o al de interinidad por sustitución establecidos en el RD 596/2007.

4.- Por la demandada se impugnó el recurso, interesando la inadmisión o la desestimación del mismo, y confirmación de la sentencia recurrida.

Por el Ministerio Fiscal se emitió informe en el que interesa la desestimación del recurso por falta de contradicción entre las sentencias comparadas.

TERCERO.- 1.- Al amparo de lo dispuesto en el art. 224, en relación con el 207 ambos de la LRJS, se denuncia por la recurrente la infracción de normas del ordenamiento jurídico, y en concreto por interpretación errónea, del art. 4 del Real Decreto 696/2017 en relación con el art. 15 del ET y art. 2 del Real Decreto 2720/1998, y jurisprudencia a la que se dice hará mención, si bien no lo hace.

La cuestión litigiosa ha sido resuelta por esta Sala IV/ TS en supuesto sustancialmente igual, en la reciente sentencia de 3 de noviembre de 2022 (rcud. 2896/2021), en la que señalamos que:

““ El preámbulo del RD 696/2007 recoge la diferente problemática que el régimen jurídico del profesorado de religión ha ido provocando, haciendo necesaria una sucesiva reforma legislativa que fuera cubriendo los diferentes conflictos que se iban presentando. Y así lo recuerda diciendo que "la Ley 50/1998, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales Administrativas y del Orden Social para 1999, trató de dar respuesta a la conflictividad subsiguiente, caracterizando dicha relación como laboral, de duración determinada y coincidente con el curso escolar", lo que motivó la suscripción de un nuevo Convenio entre el Estado y la Conferencia Episcopal Española, publicado por Orden de 9 de abril de 1999, sobre el régimen económico-laboral de este personal.

Igualmente, se hace mención de la Directiva comunitaria 1999/70/CE, sobre trabajo de duración determinada, sobre la que dice que "reconociendo el carácter indefinido de la relación laboral que vincula a este profesorado -salvo para los supuestos expresamente tasados en la Ley- y sin perjuicio de la concurrencia de alguna de las causas previstas de extinción del contrato, vino a incidir en el referido régimen laboral y económico de este colectivo docente".

Y, también, menciona la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación (en adelante LOE), en su Disposición Adicional tercera, apartado 2, diciendo que para el cumplimiento de lo en ella regulado se dicta el citado RD

En cuanto a su contenido, el art. 4.1 del RD 696/2007 establece que "La contratación de los profesores de religión será por tiempo indefinido, salvo en los casos de sustitución del titular de la relación laboral que se realizará de conformidad con el artículo 15.1.c) del Estatuto de los Trabajadores y sin perjuicio de lo dispuesto en las causas de extinción del contrato que figuran en el presente real decreto".

La Disposición adicional única del citado RD, relativa a los profesores de religión contratados en el curso escolar 2006/2007, también dice que "Los profesores de religión no pertenecientes a los cuerpos de funcionarios docentes que a la entrada en vigor del presente real decreto estuviesen contratados pasaran automáticamente a tener una relación laboral por tiempo indefinido en los términos previstos en este real decreto, salvo que concurra alguna de las causas de extinción del contrato prevista en el artículo 7 o que el contrato se hubiere formalizado de conformidad con el artículo 15.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, es decir, para sustituir al titular de la relación laboral".

El art. 15.1 del ET, al definir los distintos supuestos en los que podrán celebrarse contratos de duración determinada, refieren el siguiente: "c) Cuando se trate de sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre del sustituido y la causa de sustitución".

Esta Sala viene recordando la singularidad del régimen jurídico que estas relaciones de trabajo tiene, al estar dotadas de unas reglas específicas y exclusivas que se ha venido manifestando en el tratamiento que se ha dado a las distintas cuestiones que se han traído ante esta Sala. Así lo refiere la STS de 13 de julio de 2020, rec. 155/2018 en la que se exponen diferentes debates resueltos y refiere como una de las pretensiones que allí se formulaba la relativa a la calificación en fraude de ley en la conversión de contratos a jornada completa en jornada parcial negando que, en ese caso, a los profesores de religión católica se les pueda aplicar la doctrina sobre la condición de trabajadores indefinidos no fijos.

En la STJUE de 13 de enero de 2022, Asunto C-282/19, se dice que la cláusula 5 del Acuerdo Marco "debe interpretarse en el sentido, por una parte, de que se opone a una normativa nacional que excluye a los profesores de religión católica de los centros de enseñanza pública de la aplicación de las normas que sancionan la utilización abusiva de sucesivos contratos de duración determinada, si no existe ninguna otra medida efectiva en el ordenamiento jurídico interno que sancione dicha utilización abusiva".

Pues bien, bajo los anteriores mandatos legales y jurisprudenciales, en lo que ahora es objeto del presente recurso, consideramos que es la sentencia recurrida la que contiene la doctrina correcta.

En efecto, la propia previsión del régimen jurídico que recoge el RD 696/2007, pone claramente de manifiesto que la relación laboral de los profesores de religión será por tiempo indefinido con la única y exclusiva excepción de poder acudir a la sustitución del titular de la relación laboral, de conformidad con el art. 15.1 c) del ET.

Esto es, la regla general en esas relaciones laborales es la de ser contratado por tiempo indefinido. Ciertamente, que el titular de la plaza puede verse afectado en la prestación de servicios por situaciones que temporalmente le aparten de ella y, por ello, el legislador ha permitido que, como excepción a esa situación de duración indefinida, puedan suscribirse contratos temporales, pero solo para sustituir al titular de la relación laboral. Es más, la propia Disposición Adicional del RD, para los que estuvieran contratados en el curso escolar anterior -2006/2007- a su promulgación, lo que prevé

es que todos los que en ese curso estuvieren contratados pasarán automáticamente a tener una relación por tiempo indefinido, salvo que concurra causa de extinción o que estuvieren con contrato de interinidad por sustitución, lo que permitía que pasaran a ser indefinidos los contratos temporales distintos a los de interinidad que estuvieran en ese cursos suscritos.

Esta expresa indicación del contrato temporal que regula el art. 15.1 c) del ET, entonces vigente (hoy art. 15.3 del ET), no permite entender que pueda acudir a otras modalidades de contratación temporal distintas a ella ya que de lo contrario le hubiera bastado al legislador con indicar que la relación laboral podía ser indefinida o temporal, sin esa concreta y específica indicación del contrato temporal que puede suscribirse en ausencia del titular de la relación laboral.

El hecho de que en el contrato suscrito se haga referencia al RD 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada, no permite que pueda tenerse por ajustada a derecho la contratación, si dicha referencia no se vincula a su art. 4, regulador del contrato de interinidad.

En definitiva, no se puede afirmar que en la contratación de estos profesores se pueda suscribir con cualquier modalidad temporal de contrato, como una más de las opciones de la que puede disponer el empleador a la hora de concertar una relación laboral con un profesor de religión. Eso no se desprende del régimen jurídico que disciplina esa relación de servicios

No se trata de valorar si la contratación temporal distinta de la que marca el art. 4 del RD 696/2007, se ajusta a los mandatos del RD 2720/1998 o del art. 15 del ET sino de que la relación de servicios se concierte conforme a lo que dispone el RD 696/2007.

Tampoco es obstáculo el que el art. 2 del RD 696/2007, refiere las fuentes que rigen la relación laboral de los profesores de religión, para con ello entender que al estar entre ellas el ET, este rige en toda su plenitud. Y ello porque esa interpretación hubiera hecho innecesaria la referencia al art. 15.1 c) del ET en lo que a la duración del contrato se refiere, lo que no impide que otros aspectos no contemplados en el citado RD puedan ser obtenidos del ET.

La previsión del art. 4 del RD 696/2007, además, y como se desprende de la propia referencia que el preámbulo de dicha norma hace a la normativa europea sobre contratos de duración determinada, lo que trata de paliar realmente es que se pueda incurrir en una utilización abusiva de los contratos de trabajo de duración determinada sucesivos, en una relación laboral tan singular como la que mantiene el colectivo de profesores de religión, de forma que no sean otras modalidades contractuales, distinta a la que se recoge en el citado artículo, las que puedan justificar que cada curso escolar preste servicios un profesor de religión, cuando esa actividad forma parte del ciclo de estudios, lo que es acorde con la doctrina comunitaria que hemos recogido anteriormente.

Como ha señalado esta Sala, en relación con la interpretación de las normas, "el presupuesto de partida en la interpretación de las normas ha de ser la presunción de que los mandatos del legislador gozan de plena razonabilidad (así, STS 15/01/13 -rcud 1152/12-), planteamiento que nos lleva también a entender que en la averiguación del sentido de la norma -cuando la misma no ofrezca la deseable claridad- obligadamente ha de buscarse la interpretación que proporcione coherencia a los diversos mandatos que la disposición legal pueda contener, sin que sea admisible la opuesta postura de llevar a cabo una deconstrucción del precepto que consienta su reelaboración en términos que lleven a conclusiones que se presenta divergentes con la voluntad que "prima facie" expresa el mandato de la Ley " (STS de 22 de septiembre de 2014, rcud 2563/2010). Claridad en la regulación que aquí se está analizando que permite dar por cubiertos los criterios de interpretación del art. 3.1 del Código Civil, sentido gramatical y contextual, que hemos expuesto.""

La aplicación de esa doctrina al caso que examinado en la sentencia recurrida lleva a revocar y anular la misma en tanto que, estimando el recurso de suplicación formulado por la demandada, revoca la sentencia de instancia y desestima íntegramente la demanda.

Y resolviendo el debate en suplicación, procede la desestimación del recurso de tal naturaleza formulado para revocar la sentencia de instancia y estimando íntegramente la demanda, declarar que la relación laboral mantenida entre las partes por medio de los contratos señalados en el relato de hechos probados, y detallados en el Fundamento de Derecho tercero B de la sentencia recurrida desde el 9 de enero de 2017, todos ellos temporales de duración determinada, sin sustituir a titular alguno no se ajustaban a las previsiones que disciplinan la duración de los contratos del profesorado de religión por lo que debe entenderse que se incurrió en un fraude de ley, (y ello, sin perjuicio de la relación inmediatamente anterior mantenida asimismo entre las partes desde el 13/09/2013 que no es objeto del presente procedimiento), es indefinida, con las consecuencias legales inherentes a tal declaración, condenando a la demandada a estar y pasar por la misma.

CUARTO. - Lo anteriormente razonado, visto lo informado por el Ministerio Fiscal, permite concluir en el sentido de entender que el recurso debe ser estimado, en los términos anteriormente señalados.

Todo ello condenando a la demandada -recurrente en suplicación- al pago de las costas causadas en suplicación que se fijan en la cantidad de 800 euros; y sin imposición de costas a la recurrente en casación para la unificación de doctrina, a tenor del art. 235 de la LRJS.

FALLO

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

- 1.- Estimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el letrado D. Ángel Huertos Simón, en nombre y representación de D. Ramón.
- 2.- Casar y anular la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Catalunya de 3 de febrero de 2021 (rec. 3495/2020), que resolvió el recurso de suplicación formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 1 de Mataró de 18 de marzo de 2020 (autos 410/2019) aclarada por Auto de fecha 25 de junio de 2020.
- 3.- Resolver el debate planteado en suplicación, desestimando el recurso de tal naturaleza formulado por la Letrada de la Generalitat de Catalunya, en nombre y representación del DEPARTAMENT D'EDUCACIÓ DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA.
- 4.- Declarar que la relación laboral que une a las partes es de carácter indefinido con las consecuencias legales inherentes a tal declaración, condenando a la demandada -ahora recurrida- a estar y pasar por tal declaración.
- 5.- Condenar a la demandada -recurrente en suplicación- al pago de las costas causadas en suplicación que se fijan en la cantidad de 800 euros; y sin imposición de costas a la recurrente en casación para la unificación de doctrina.

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

Así se acuerda y firma.