

## **Cuando el trabajador es trasladado de puesto de trabajo por razones preventivas o de salud tiene derecho a conservar su salario**

**Se plantea ante la Sala la interpretación del art. 15.5 del VI Convenio Colectivo de la Generalitat de Cataluña, cuando el trabajador es trasladado de puesto de trabajo por razones preventivas o de salud, en lo concerniente al complemento de asistencia de atención directa.**

Declara el Tribunal que, de conformidad con los objetivos y finalidades explicitados por el legislador, se encomienda a la Administración la obligación de garantizar la protección de la salud de los trabajadores, que por sus características personales o por circunstancias sobrevenidas, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del puesto de trabajo. A tal efecto, entre otras medidas tiene el deber de proceder al cambio de puesto de trabajo. El trabajador trasladado por motivos de salud pasa a percibir los complementos del nuevo puesto de trabajo, y si las retribuciones que resultan asignadas a este no alcanzan las que anteriormente venía percibiendo, nacerá su derecho al complemento pactado en el art. 15.5 del convenio como cláusula de garantía.

### **TRIBUNAL SUPREMO**

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

#### **Sentencia 907/2024, de 11 de junio de 2024**

RECURSO DE CASACIÓN Núm: 629/2022

Ponente Excmo. Sr. CONCEPCION ROSARIO URESTE GARCIA

En Madrid, a 11 de junio de 2024.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la Generalitat de Cataluña, representada y asistido por la letrada de dicha Comunidad Autónoma, contra la sentencia dictada el 25 de noviembre de 2021 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña en el recurso de suplicación n.º 4414/2021, interpuesto contra la sentencia de fecha 22 de octubre de 2020, dictada por el Juzgado de lo Social n.º 3 de los de Tarragona en autos núm. 614/2019, seguidos a instancia de D.ª Salome contra el Departament de Treball, Afers Socials i Famílies (GENCAT).

Ha comparecido como parte recurrida D.ª Salome, representada y asistida por el letrado del sindicato CCOO, D. Albert Vilà Segura.

Ha sido ponente la Excmo. Sra. D.ª Concepción Rosario Ureste García.

### **ANTECEDENTES DE HECHO**

PRIMERO.- Con fecha 22 de octubre de 2020 el Juzgado de lo Social n.º 3 de los de Tarragona dictó sentencia, en la que se declararon probados los siguientes hechos:

"PRIMERO.- La parte actora Dña. Salome, ha prestado servicios para la demandada Departament de Treball, Afers Socials i Famílies (GENCAT), ostentando la categoría profesional de auxiliar sanitaria, subgrupo D1, adscrita a la Residencia de Gente Mayor Jaume I de la Dirección General de l'Autonomia Personal i la Discapacitat.

(expediente administrativo)

SEGUNDO.- En fecha 1-4-2016, por resolución del director de Servicios, se acuerda el cambio provisional del puesto de trabajo por motivos de salud de la actora, al puesto de recepcionista. Subgrupo D1, a la Residencia de Gente Mayor de Conca de Barberà.

(docum. n.º 1 de la actora, expediente administrativo)

TERCERO.- En fecha 16-5-2018, mediante nueva resolución del director de Servicios, se acuerda el cambio definitivo del puesto de trabajo de la actora por motivos de salud, en atención que después de dos revisiones efectuadas por el servicio de vigilancia de la salud, se mantienen las circunstancias que motivaron el cambio.

(docum. n.º 3 de la demandante, expediente administrativo)

CUARTO.- Con motivo de este cambio, se regularizaron los conceptos e importes de la nómina de la demandante.

(expediente administrativo)

QUINTO.- La demandante en fecha 21-5-2019, presentó reclamación previa, en el que exponía que en el momento del cambio de puesto de trabajo, se le reconoció el complemento de rotación de turnos, ya que lo continúa desarrollando en el nuevo puesto de trabajo, pero se le deja de abonar el complemento de asistencia de atención directa que percibía en su anterior puesto de trabajo, por lo que, solicita que se le reconozca el derecho a percibir el complemento de asistencia de atención directa en forma de complemento personal por motivos de salud y que se le abone la cuantía de 2.266,54 euros, dejados de percibir, así como la regularización de su retribución a partir del reconocimiento.

(docum. n.º 8 de la actora, expediente administrativo)

SEXTO.- Como auxiliar sanitaria, la demandante percibió, en el mes anterior al cambio de puesto de trabajo por motivo de salud, los conceptos siguientes: Sueldo, trienios, complemento personal de antigüedad, complemento de grupo, plus de rotación de turnos de tipo B y complemento asistencial de atención directa, correspondiente al subgrupo 01.

(docum. n.º 9 a 15 de la parte actora, expediente administrativo)

SÉPTIMO.- Desde que se realizó el cambio de puesto de trabajo, la actora mantiene los mismos conceptos e importes en su nómina, a excepción de aquellos ligados directamente con su puesto de trabajo que desarrolla a partir del cambio, dejando de percibir el complemento asistencial previsto en el art. 40.5 del Convenio Único y que se reconoce al personal que presta atención directa a las personas usuarias de los centros asistenciales de la Dirección General de l'Autonomia Personal i la Discapacitat, entre otros, al personal de la categoría profesional de auxiliar sanitaria. En cambio, mantiene, el plus de rotación, en atención que en su nuevo puesto de trabajo deber efectuar esta rotación.

(expediente administrativo)".

En dicha sentencia aparece la siguiente parte dispositiva:

"Que desestimando la demanda en reclamación de cantidad interpuesta por Dña. Salome, con D.N.I. n.º NUM000, contra el Departament de Treball, Afers Súcials i Famílies (GENCAT), debo absolver y absuelvo a la demandada de los pedimentos de la parte actora."

SEGUNDO.- La citada sentencia fue recurrida en suplicación por la actora ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, la cual dictó sentencia en fecha 25 de noviembre de 2021,

en la que, estimando el motivo planteado a tal fin, se procede a modificar el Hecho probado octavo, cuyo texto final sería:

"OCTAVO.- En la última CIVE (Comisión de Interpretación, Vigilancia y Estudio del VI convenio), celebrada el 28 de marzo de 2019, se determinó de manera definitiva qué conceptos salariales quedaban excluidos ante un cambio de puesto de trabajo por motivos de salud del art. 15.5 del convenio. Dicha acta de la CIVE se remite expresamente a lo establecido en las actas 19 y 25 de la misma comisión de 30/11/2006 y 31/05/2007 respectivamente, y cuyo tenor literal es el siguiente:

UGT exposa que ni ha concurrència d'interpretacions sobre aquest article I caldrà arribar a un acord per tal d'establir una única interpretació.

CCOO diu que fa anys que aquesta organització va proposar una interpretació I que es va acceptar I, per tant, manté que les retribucions, en aquest supòsit han de ser les mateixes que en situació de baixa per IT.

LAC considera que aquest tema va quedar aclarit en el seu moment.

L'Administració, analitzades les interpretacions i pronunciaments sobre aquest tema, està d'acord en mantenir la interpretació que sobre aquest assumpte consta a les actes de la CIVE números 19 i 25, amb el benentès que queden fora de la garantia retributiva els plusos de diumenge i festius i els complements de penositat, toxicitat i perillositat.

Las actas 19 y 25 de dicha misma comisión de 30/11/2006 y 31/05/2007, en relación con el art. 15.5 establecen el tenor literal siguiente:

CIVE 30/11/206:

L'Administració indica que l'article 15.5 b) del Conveni, quan parla de retribucions es refereix només a les retribucions inherents a aquell lloc de treball, és a dir, el que es cobra quan una persona està de baixa o de vacances. Així, per exemple, igual que el plus de diumenges i festius no es pot cobrar quan s'està de baixa o de vacances en el cas de canvi de lloc per motius de salut, tampoc -si no es treballa, no es cobra-. No es pot garantir una retribució que tampoc no es garanteix quan es desenvolupa el lloc de treball.

CVE 31/05/2007:

L'Administració diu que, efectivament, aquest tema ja es va tractar a la CIVE del dia 30 de novembre de 2006, i que es ratifica en tot el que allà va manifestar. El treballador/a, en cas de canvi de lloc per motius de salut, ha de percebre les mateixes retribucions que si estigués de baixa o de vacances, i no se li podran garantir retribucions que no se li poden garantir quan està desenvolupant efectivament el lloc de treball, com, per exemple, el plus de diumenges i festius, el qual només es percep si efectivament es treballa el diumenge i festiu en qüestió."

Dicha sentencia consta del siguiente fallo:

"Que estimando el recurso de suplicación interpuesto por D.ª Salome contra la sentencia dictada el 22/10/2020 por el Juzgado de lo Social 3 de Tarragona en los autos 614/2019 debemos de revocar y revocamos la sentencia recurrida, declarando el derecho de la trabajadora a seguir percibiendo el mismo importe salarial, que percibía con anterioridad al traslado, y como diferencias salariales a abonar el importe de 5.526,63 €, más el 10% en concepto de mora."

TERCERO.- Por la representación de la Generalitat de Cataluña se formalizó el presente recurso de casación para la unificación de doctrina ante la misma Sala de suplicación.

A los efectos de sostener la concurrencia de la contradicción exigida por el art. 219.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS), la recurrente propone como sentencia de contraste, la dictada por la misma Sala de lo Social el 14 de noviembre de 2016, (rollo 4807/2016).

CUARTO.- Por providencia de esta Sala de fecha 25 de noviembre de 2022 se admitió a trámite el presente recurso y se dio traslado del escrito de interposición y de los autos a la representación procesal de la parte recurrida para que formalizara su impugnación en el plazo de quince días.

Presentado escrito de impugnación por la parte recurrida, se pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal quien emitió informe en el sentido de considerar el recurso improcedente.

QUINTO.- Instruida la Excm. Sra. Magistrada Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 11 de junio de 2024, fecha en que tuvo lugar.

### FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1. Recurre en casación unificadora la Generalitat de Catalunya, Departament de Treball, Afers Socials i Famílies (GENCAT) suscitando la interpretación del art. 15.5 del VI Convenio Colectivo Único de la Generalitat de Catalunya, cuando el trabajador es trasladado de puesto de trabajo por razones preventivas o de salud, en lo concerniente al complemento de asistencia de atención directa.

Recurre la sentencia del TSJ de Catalunya, 25/11/2021, rollo 4414/2021, revocatoria de la de primera instancia, que desestimó la pretensión de la trabajadora demandante sobre la base del art. 15.5 citado, declarando el derecho de la demandante a seguir percibiendo el mismo importe salarial que recibía con anterioridad al traslado y el abono de las diferencias salariales. La trabajadora ha venido prestando servicios para la demandada (GENCAT), con la categoría profesional de auxiliar sanitaria, adscrita a la residencia de gente mayor Jaume I de la Dirección General de IĴAutonomía Personal i a Discapacitat. En fecha de 1 de abril de 2016, por resolución de la Dirección e Servicios se acordó su traslado o cambio provisional del puesto de trabajo por motivos de salud al de recepcionista. En fecha de 16 de mayo 2018, una nueva resolución acuerda su cambio definitivo del puesto de trabajo por motivos de salud, en atención a dos revisiones efectuadas por el servicio de vigilancia de la salud, procediendo a regularizarse los conceptos e importes de la nómina del demandante. La actora el 21 de mayo de 2019 presentó reclamación previa al dejar de percibir el complemento de rotación por turnos que se le había reconocido y que continúa prestando, y del complemento de asistencia de atención directa (previsto en el art. 40.5 del CC).

2. En su informe el Ministerio Fiscal cuestiona la concurrencia del presupuesto del art. 219 LRJS y postula la improcedencia del recurso.

La parte actora impugna el recurso argumentando que la casación pretendida por la adversa es improcedente, y que la referencial invocada es la que no contiene la doctrina correcta. Argumenta a tales efectos que la interpretación del art. 15.5 del texto convencional se corresponde a un complemento por el mismo valor y cuantía que la diferencia existente entre lo percibido antes y después del traslado de prevención, es decir, un complemento personal equivalente a la disminución de salario como consecuencia del traslado, aunque cualitativamente diferente.

SEGUNDO.- 1. La sentencia de contraste identificada es la del mismo TSJ de Catalunya (de 14/11/2016, Rollo 4807/16). Allí se confirmó el pronunciamiento emitido por el Juez de instancia, en el sentido de estimar parcialmente la pretensión del trabajador frente a GENCAT, declarando el derecho a seguir percibiendo el plus de rotación por turnos. La trabajadora demandante prestó servicios para la demandada desde el 21 de junio de 1996 con la categoría profesional de auxiliar de geriatría. Con sustento en el art. 15.5 del convenio y con ocasión de las limitaciones funcionales que padecía le cambiaron provisionalmente el lugar de prestación de servicios, dejando de abonarle el complemento

de asistencia y en concepto de plus de rotación por turnos le abonaron el importe correspondiente al puesto de trabajo de destino. La Sala afirmó que no resultaba posible consolidar un complemento que compensa unas determinadas funciones, conocimientos o situaciones que no concurren después de operar la movilidad funcional, y que el convenio no establece excepción alguna al art. 26.3 ET, por lo que concluye que la garantía económica se refiere exclusivamente a la comparación sobre las retribuciones del trabajo ordinario y que no se tiene derecho a percibir el complemento retributivo asistencial dado que no se aplica a su nuevo encuadre como portera pero sí a la turnicidad en la cuantía anterior. Desestima correlativamente la pretensión que gira en torno al complemento asistencial.

2. En ambos casos se trata de trabajadoras con categoría profesional auxiliar de geriatría subgrupo D1 que prestan servicios en una residencia de ancianos de la Generalitat y que, por motivos de salud, son trasladadas a otro puesto de trabajo, percibiendo ambas, en su puesto de origen, el plus de complemento de atención directa previsto en el art. 40.5 del Convenio colectivo y el plus de rotación por turnos, manteniendo la Administración empleadora el abono del segundo, pero no el primero.

La sentencia recurrida resuelve que sí tiene derecho a percibir una cantidad equivalente a la del complemento asistencial de atención directa de acuerdo con el art. 15.5 del CC, mientras que la de contraste interpreta el mismo precepto en sentido inverso y deniega el abono de la diferencia entre lo percibido con anterioridad y con posterioridad al traslado de puesto como complemento de garantía por traslado. Alcanzan las resoluciones fallos divergentes ante idénticos objetos jurídicos e igual base normativa.

Resulta cumplimentado el presupuesto de identidad esencial exigido por el art. 219 LRJS, posibilitando el enjuiciamiento del fondo debatido.

TERCERO.- 1. La Letrada de la Generalitat de Cataluña argumenta que la sentencia que recurre infringe lo establecido en el art. 15.5 del VI Convenio Colectivo único del personal laboral de la Generalitat de Cataluña (aprobado por Resolución TRI/1596/2006, de 7 de abril. LCAT 2006t424) porque reconoce el derecho al complemento asistencial previsto en el art. 40.5 de dicho convenio a una trabajadora que no desarrolla la asistencia directa a los usuarios de las residencias de gente mayor, sin que dicho precepto garantice el derecho a ese complemento ante el cambio de puesto de trabajo por motivo de salud. Asevera correlativamente que ni del texto literal del apartado 5 del art. 15, ni de su interpretación finalista, ni de la interpretación dada por la CIVE, ni de la normativa laboral general se deduce el derecho al mantenimiento de los complementos inherentes al puesto de trabajo cuando se produce el referido cambio.

La Sala en suplicación, sobre la base del art. 3 del ET -jerarquía de fuentes-, determina que debe aplicarse el art. 15.5 del CC por ser la norma más favorable, artículo que regula los efectos del traslado del puesto por razones preventivas en el ámbito funcional que le corresponde conforme al art. 85 del ET, y así la cláusula de salvaguardia denominada indemnidad retributiva por causa de prevención de riesgos, y como mejora de las normas básicas. Modifica el criterio precedente de la Sala, condenando a la empresa a abonar la diferencia entre lo percibido con anterioridad y con posterioridad al traslado de puesto ex art.15.5 del CC; es decir, un complemento igual a la disminución de salario que el traslado ha producido. Indica que es cuantitativamente igual al complemento asistencial de atención directa que se ha dejado de percibir, aunque cualitativamente es diferente.

2. El precepto objeto de interpretación - art. 15 del CC, sobre Movilidad funcional- es del siguiente tenor literal:

"15.1 La movilidad del personal laboral que pueda producirse como consecuencia de las necesidades justificadas del servicio, siempre que no comporte una modificación sustancial de las condiciones de trabajo o no implique cambios de residencia, no tendrá la consideración de movilidad Geográfica,

incluso cuando comporte cambio de unidad administrativa, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los trabajadores.

Para llevar a cabo estos cambios de trabajo, es preceptivo el informe del comité o de los delegados de personal correspondientes, el cual se emitirá en un plazo máximo de tres días hábiles.

Estos cambios de puesto de trabajo deben motivarse de manera suficiente y deben realizarse sin perjuicio económico ni profesional del trabajador/a afectado y sin derecho a indemnización de ningún tipo. (...)"

Singularmente su apartado 5 hace referencia a la Adaptación o cambio de puesto de trabajo por motivos de salud:

"De conformidad con lo que dispone la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, modificada por la ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, la Administración garantizará la protección de la salud de los trabajadores/ras, que por sus características personales o por circunstancias sobrevenidas, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del puesto de trabajo. Con esta finalidad se adoptarán las medidas prevención, protección o adaptación necesarias.

En el supuesto de que la adaptación no sea posible y con la finalidad de garantizar el mantenimiento de la relación laboral, se deberá encargar al trabajador el ejercicio de funciones de un puesto de trabajo que pueda desarrollar.

Los cambios de puesto de trabajo se efectuarán a plazas de cualquier departamento de la Generalidad siempre que el trabajador/a reúna los requisitos para proveer el puesto de trabajo y las características para desarrollarlo. A estos efectos se requerirá que en el plazo de 30 días el especialista en vigilancia de la salud del servicio de prevención del departamento donde esté adscrita la plaza efectúe un informe en el que se acredite que las tareas de este puesto de trabajo pueden ser desarrolladas por el trabajador/a; este informe del servicio de prevención se someterá a la consideración del comité de seguridad y salud laboral para que éste se pronuncie sobre la procedencia o no de efectuar el cambio de puesto de trabajo. Estos cambios de puesto de trabajo se efectuarán en primer lugar en plazas del departamento adscripción del trabajador/a de acuerdo con el siguiente orden de prelación: (...)"

Tras relacionar este y demás formalidades, en lo que concierne a esta *litis* el precepto sigue diciendo lo que sigue: "El cambio de puesto de trabajo por este sistema tendrá carácter provisional y será objeto de revisión en períodos anuales. Si después de dos revisiones el informe del servicio de prevención confirma que se mantienen las circunstancias que van a motivar el cambio, éste se convertirá en definitivo.

Asimismo, el cambio de puesto comportará un proceso de reciclaje y formación suficiente, a cargo de la Administración, para poder desarrollar las nuevas tareas que se le asignen.

El trabajador/a percibirá los complementos de puesto de trabajo correspondientes al nuevo puesto. En el supuesto de que las retribuciones totales en el nuevo puesto de sean inferiores, el trabajador/a tendrá derecho a percibir un complemento por la diferencia entre éstas y las que percibía. (...)"

3. Es el último párrafo transcrito el que constituye el núcleo fundamental objeto de debate.

La parte recurrente incide en que el complemento de asistencia de atención directa (previsto en el art. 40.5 del mismo convenio) no debe percibirse en el nuevo puesto al que ha sido trasladada la trabajadora por motivos de salud. Olvida el segundo inciso del mismo párrafo del art. 15.5, que configura un complemento más. Los negociadores pactaron un específico derecho para aquellos casos en los que las retribuciones totales correspondientes al nuevo puesto sean inferiores a las que percibía el afectado, disciplinando un complemento conformado por la diferencia entre las anteriores y las correspondientes al puesto ahora asignado.

No olvidemos el paraguas normativo del precepto convencional: la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, modificada por la ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. En el art. 14 la Ley configura el "Derecho a la protección frente a los riesgos laborales", disponiendo que los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El precepto siguiente atribuye al empresario la aplicación de las medidas que integran el deber general de prevención previsto en el anterior, con arreglo a los principios generales de la acción preventiva, entre los que encontramos el deber de adaptar el puesto a la persona en conexión con su salud.

De conformidad con los objetivos y finalidades explicitados por el legislador, el pacto que ahora examinamos encomienda a la Administración la obligación de garantizar la protección de la salud de los trabajadores/ras, que por sus características personales o por circunstancias sobrevenidas, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del puesto de trabajo. A tal efecto tiene el deber de adoptar las medidas prevención, protección o adaptación necesarias, englobando los cambios de puesto de trabajo en las condiciones y curso procedimental que describe.

Si acaece el cambio de puesto, la norma diseña un proceso de reciclaje y formación suficiente, a cargo de la Administración, para poder desarrollar las nuevas tareas que se asignen al trabajador. Y anuda expresamente una garantía de indemnidad retributiva si acaece que la suma total de los emolumentos correspondientes al nuevo puesto implique una minoración respecto de las que el trabajador afectado viniera percibiendo.

Activa de esta forma una protección eficaz en materia de salud para los trabajadores que por sus características personales o por circunstancias sobrevenidas, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del puesto de trabajo y que han sido objeto de una asignación a un puesto diferente.

De esta manera, la trabajadora trasladada por motivos de salud pasa a percibir los complementos de puesto de trabajo correspondientes al nuevo puesto, y, si como es el caso, el total las retribuciones que resultan asignadas a este no alcanzan las que anteriormente venía percibiendo, nacerá su derecho al complemento pactado en el art. 15.5 del convenio como cláusula de garantía, y cuya cuantía se calcula efectuando la correspondiente resta entre las retribuciones totales anteriores y posteriores al referido cambio.

Contrariamente a lo afirmado en el recurso, no se trata del mantenimiento del complemento de asistencia de atención directa previsto en el art. 40.5 del mismo convenio, sino de un complemento diferencial -cláusula de salvaguarda retributiva o de garantía de indemnidad salarial por traslado de prevención- equivalente a la minoración de retribuciones entre uno y otro puesto de trabajo.

La claridad del texto convencional acerca de las consecuencias retributivas en los supuestos de cambio de puesto de trabajo por motivos de salud, posibilitadas por la dicción de los arts. 3 y 85 ET -que conlleva una mejora y garantía adicional a las previsiones del art. 26 del mismo texto legal y una protección eficaz en materia de prevención y salud-, determina el reconocimiento del complemento diferencial del art. 15.5 del VI Convenio Colectivo Único de la Generalitat de Cataluña, cuando concurra el presupuesto de minoración de la retribución total en el nuevo puesto.

En esta forma lo ha entendido la sentencia impugnada estimando la demanda sobre reconocimiento del derecho a percibir el complemento de asistencia de atención directa en forma de complemento personal por motivos de salud. Declara así el derecho de la trabajadora a seguir percibiendo el mismo importe salarial que el recibido con anterioridad al traslado, así como las diferencias salariales correlativas.

CUARTO.- Las precedentes consideraciones conducen a desestimar el recurso unificador, oído el Ministerio Público, confirmando y declarando la firmeza de la sentencia dictada en suplicación.

Procede imponer las costas en cuantía de 1500 euros ( art. 235.1 LRJS).

### **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 para la unificación de doctrina interpuesto por la Generalitat de Cataluña, confirmando la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña el 25 de noviembre de 2021 (rollo 4414/2021) y declarando su firmeza.

Se imponen a la parte recurrente las costas en cuantía de 1500 euros.

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

Así se acuerda y firma.