

Establece el TS que se pueden alegar en la demanda judicial hechos no expuestos en el acto de conciliación

12/06/2025

Órgano: Tribunal Supremo. Sala de lo Social

Sede: Madrid

Sección: 991

Fecha: 23/01/2025

Nº de Recurso: 5375/2023

Nº de Resolución: 49/2025

Procedimiento: Recurso de casación para la unificación de doctrina

Ponente: ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER

Tipo de Resolución: Sentencia

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

PLENO

Sentencia núm. 49/2025

En Madrid, a 23 de enero de 2025.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la empresa Eurocam La Portalada, SLU representada por la procuradora D.^ª Estela Muro Leza y bajo la dirección letrada de D.^ª Inmaculada Gomiz Chazarra, contra la sentencia dictada el 25 de octubre de 2023 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma de la Rioja, en el recurso de suplicación núm.112/2023, formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 2 de Logroño, de fecha 5 de julio de 2023, autos núm. 682/2022, que resolvió la demanda sobre despido interpuesta por D. Isidro frente a la empresa Eurocam La Portalada, SLU, con intervención del Fondo de Garantía Salarial y el Ministerio Fiscal.

Ha comparecido en concepto de recurrido D. Isidro representado y asistido por el letrado D. Cesar Martínez Ruiz-Clavijo.

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

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.-Con fecha 5 de julio de 2023 el Juzgado de lo Social núm. 2 de Logroño dictó sentencia, en la que se declararon probados los siguientes hechos:

“PRIMERO.- El demandante don Isidro concertó en fecha 26 de septiembre de 2022 contrato de trabajo indefinido a tiempo completo con la empresa Eurocam La Portalada S.L.U., con la categoría profesional de oficial de 1.ª, salario según convenio colectivo de Talleres de reparación de Vehículos de La Rioja, retribución bruta anual de 19.809,58 euros.

La cláusula cuarta del contrato establecía: la duración del presente contrato será indefinida, iniciándose la relación laboral en fecha 26/09/2022 y se establece un periodo de prueba de máximo legal establecido.

SEGUNDO.- El demandante había contactado con la empresa en febrero y agosto de 2022.

Así el 26 de agosto remitió al responsable del Taller Andrés un whatsapp señalando:

"Andrés, buenos días. Soy Isidro, estuvimos hablando en febrero pasado porque buscabais gente para trabajar en Logroño. Actualmente sigo trabajando en el servicio oficial Scania de Logroño, sin embargo, he decidido buscar otras opciones. Esta tarde empezará a pasar por distintas empresas que me interesan para trabajar. Quedo a tu disposición por si quisieras retomar una actual o futura oferta de empleo".

Ese correo fue contestado por el responsable de taller concertando una entrevista.

El 7 de septiembre le remitió nuevo Whatsapp diciendo: "el viernes te mande el email con lo que me pediste, confírmame por favor que te llegó, ya me dirás cuando firmamos el contrato"

Contestando la empresa "si me ha llegado...el contrato firmamos en cuanto empieces"

El 20 de septiembre quedaron para iniciar la relación laboral el día 26 de septiembre a las 3 de la tarde.

TERCERO.- El día 25 de octubre de 2022 el demandante remitió responsable del taller un correo electrónico a las 17.25 señalando:

Buenas tardes Andrés. Te adjunto la nómina del mes de septiembre, no sé qué está pasando, pero el bruto reflejado no corresponde con lo que hablamos en la entrevista de trabajo, para algo te pasé mis nóminas (bruto fijo mensual 2.230,35€ y anual 31.224,90€).

Cuando quedamos en que se me iguala el suelo, es el bruto, no el neto, qué casualidad que el neto de septiembre coincide con el que me hubiera correspondido de haber igualado el bruto y hacer la correspondiente retención de IRPF... ¿Se puede saber cuál es la finalidad de no realizar retención de IRPF en septiembre? ¿Por qué el concepto P,PEXTRAS no corresponde siquiera con el total de conceptos devengados en nómina? ¿Pensabais que no iba a mirar la nómina? La empresa tiene la obligación de retener conforme a los ingresos del trabajador.

Esto es talleres pepito con el cartel de MAN en la puerta, no existe orden, limpieza ni herramienta, además de los atrasos económicos que lleváis con el resto de trabajadores; si no estabas en disposición de contratarme en las condiciones negociadas me lo tenías que haber informado en ese momento, y yo decido si me interesa o no. Por este aro no voy a pasar, por no hablar de las distintas normas laborales que no se están cumpliendo, entre otras, descansos o salud

A este correo se contestó por parte de la empresa por Andrés diciendo a las 17.30 indicando:

Si hay algún problema en la nómina conforme a lo que hable yo contigo, me lo comentas y se soluciona.

Creo que el resto de comentarios que estás haciendo, sobra.

CUARTO.- El demandante finalizó su jornada laboral el 25 de octubre a las 21.59 horas.

El día 26 debía prestar servicio en turno de tarde desde las 15.00 horas. No consta que fichara ese tarde.

El mismo 26 de septiembre se le entregó por el responsable de taller, Andrés, comunicación de extinción del contrato en los siguientes términos:

Por medio de la presente pongo en su conocimiento que con efectos del día 26 de octubre de 2022, queda rescindida la relación laboral que teníamos suscrita ambas partes, motivada en la NO SUPERACIÓN DEL PERÍODO DE PRUEBA que habíamos convenido contractualmente.

Como consecuencia de ello, en uso de las facultades de dirección que me confiere la legislación laboral, he resuelto comunicarle la rescisión de su contrato, teniendo a su disposición en la sede de la empresa el saldo y finiquito por los conceptos adeudados hasta la fecha.

QUINTO.- En fecha 22 de noviembre de 2022 se celebró acto de conciliación previo a la vía judicial que finalizó con el resultado de intentado sin efecto por incomparecencia de la demanda que sí constaba citada al acto.”

En dicha sentencia aparece la siguiente parte dispositiva:

“ESTIMO en parte la demanda presentada por don Isidro contra la empresa EUROCAM LA PORTALADAS.L.U., con intervención de FOGASA y del MINISTERIO FISCAL, y en consecuencia DECLARO nulo el despido del demandante CONDENADO a la empresa demandada a la readmisión del trabajador en iguales condiciones laborales abonándole los salarios de tramitación devengados desde la fecha del despido hasta la sentencia a razón de 54,27 euros día.”

SEGUNDO.-La citada sentencia fue recurrida en suplicación por la representación letrada de la parte actora ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma de la Rioja, la cual dictó sentencia en fecha 25 de octubre de 2023, en la que consta el siguiente fallo:

“Que, desestimando el recurso de suplicación interpuesto por la representación letrada de la empresa EUROCAM LA PORTALADA, S.L.U., contra la sentencia n.º 89/2023 del Juzgado de lo Social n.º 2 de Logroño, de fecha 5-julio-2023; recaída en autos promovidos por D. Isidro, contra la citada empresa; con intervención del Ministerio Fiscal y el FOGASA, en reclamación sobre despido; debemos confirmar y confirmamos dicha sentencia; condenando a la empresa recurrente a la pérdida de la consignación y del depósito constituido para recurrir, más a abonar a al letrado impugnante de su recurso, en concepto de honorarios, la cantidad de 600euros; más el IVA correspondiente.”

TERCERO.-Por la representación procesal de la empresa Eurocam La Portalada, SLU 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 esta Sala de lo Social del Tribunal Supremo n.º 528/2020, de 25 de junio, R cud, 877/2017.

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 la representación letrada de D. Isidro se presentó escrito de impugnación, y por el Ministerio Fiscal se emitió informe en el sentido de considerar que procede la estimación del recurso.

QUINTO.-Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 21 de enero de 2025, actos que fueron suspendidos y dadas las características de la cuestión jurídica planteada y su trascendencia, se acordó que la deliberación, votación y fallo se hiciera en Pleno de Sala, fijándose para el día 22 de enero de 2025, la celebración de tales actos.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1.-La cuestión que se debate en el presente recurso de casación unificadora consiste en decidir si un trabajador que, mediante papeleta de conciliación previa a la vía judicial, impugnó su cese como despido solicitando su improcedencia puede en el escrito de demanda especificar que el cese fue una represalia antela disconformidad del trabajador con la remuneración pactada y el incumplimiento empresarial de diversas normas laborales, solicitando en dicho escrito la nulidad del despido.

2.-La sentencia de instancia, del Juzgado de lo Social núm. 2 de Logroño, estimó en parte la demanda del trabajador y calificó el despido como nulo condenando a la empresa a la readmisión y al abono de

los correspondientes salarios de tramitación. La sentencia aquí recurrida, de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de La Rioja núm. 120/2023, de 25 de octubre, Rec. 112/2023, desestimó el recurso de la mercantil demandada y confirmó la sentencia de instancia.

Consta que el trabajador concertó en fecha 26 de septiembre de 2022 contrato de trabajo indefinido a tiempo completo con la empresa Eurocam La Portalada S.L.U., con la categoría profesional de oficial de 1.º, salario según convenio colectivo de Talleres de reparación de Vehículos de La Rioja. En el mismo se establece que la duración del contrato será indefinida, iniciándose la relación laboral con un periodo de prueba del máximo legal. El trabajador remitió a la empresa un correo electrónico el día 25 de octubre de 2022 a las 17.25 horas señalando que no estaba conforme con la remuneración que estaba percibiendo que no se correspondía con lo pactado, que faltaban herramientas, que no se cumplían en la empresa las normas laborales, correo que fue contestado ese mismo día a las 17:30 por el responsable del taller señalando que hablara con él lo que no estuviera conforme sobre la nómina pero que lo demás sobraba. El día 26 de octubre se le comunicó, con efectos de ese día, la extinción de la relación laboral por la "no superación del periodo de prueba".

La sentencia, respecto a la denunciada infracción del art 80 LRJS porque en la papeleta de conciliación y consiguiente acto de conciliación solo se solicitaba la improcedencia del despido -y no la nulidad- por no superar el periodo de prueba, es rechazada. Razona que no puede obviarse que el formulario facilitado al trabajador, sin asistencia letrada, únicamente recoge la opción de improcedencia, y que en todo caso el art.80 de la LRJS señala que no pueden alegarse hechos nuevos, pero ello no afecta a la calificación jurídica. En cuanto al fondo del asunto, confirma la nulidad del despido por vulneración de la garantía de indemnidad. No queda acreditado por la empresa que concurriera causa ajena a la reclamación del demandante por correo electrónico justificativa de la extinción contractual por no superación del periodo de prueba.

3.-Acude la empresa en casación para la unificación de doctrina, denunciando la falta de congruencia y falta de correlación entre las pretensiones formuladas en el escrito de conciliación, acto de conciliación y demanda. Al efecto, denuncia como infringido el artículo 80.1.c) LRJS, y preceptos conexos de la misma norma, así como diversas sentencias de esta Sala cuya doctrina extracta. También otras sentencias de la Audiencia Nacional y de Tribunales Superiores de Justicia que la Sala no tendrá en cuenta por no constituir jurisprudencia. El recurso ha sido impugnado de contrario e informado por el Ministerio Fiscal en el sentido de considerarlo procedente.

SEGUNDO.- 1.-La recurrente propone como sentencia de contraste la dictada por esta Sala 528/2020, de 25 de junio de 2020 (Rcud. 877/2017). La cuestión que se suscita se centra en decidir si existe la debida congruencia entre la papeleta de conciliación y la demanda. La sentencia estima el recurso al haberse alegado en los escritos de ampliación de la demanda hechos distintos de los aducidos en conciliación, porque ni en la papeleta de conciliación, ni en el acto de conciliación, ni en la demanda la actora formuló alegación alguna respecto a que se encontraba embarazada y las consecuencias que tal hecho podría acarrear en la calificación del despido impugnado; y sin embargo, en los escritos de ampliación de la demanda no solo alegaba que se encontraba embarazada, sino también que la causa de despido era su embarazo. Por lo que la sentencia resuelve sin tomar en consideración dichos hechos, es decir, la situación de embarazo de la trabajadora en el momento del despido, y declara su improcedencia.

2.-La flexibilidad aplicada por esta Sala de casación en orden a determinar la concurrencia del requisito o presupuesto de contradicción de sentencias ex art. 219.1 LRJS cuando se trata de infracciones procesales que pudieran generar indefensión se evidencia en nuestras sentencias 464/2016, de 1 de junio (Rcud. 3241/2014.ECLI:ES:TS:2016:3035); de 11 de marzo de 2015 (Rcud 1797/2014. ECLI:ES:TS:2015:1282), y de 7 de abril de 2015 (Rcud 1187/2014. ECLI:ES:TS:2015:1968), que se remiten al Acuerdo adoptado en Pleno no jurisdiccional de fecha 11-02-2015 sobre el requisito de la

contradicción en materia de infracciones procesales respecto del recurso de casación para la unificación de doctrina en el que se decidió que "Al analizar la contradicción en materia de infracciones procesales se exigirá siempre la concurrencia de la suficiente homogeneidad en la infracción procesal respectiva, con objeto de que se pueda examinar una divergencia de doctrinas que deba corregirse respecto de alguno de los aspectos propios de la tutela judicial efectiva" y que "Cuando en el recurso se invoque motivo de infracción procesal las identidades del art. 219.1 LRJS deben estar referidas a la controversia procesal planteada, sin que sea necesaria la identidad en las situaciones sustantivas de las sentencias comparadas". No es, por tanto, la cuestión sustantiva que constituye el fondo del asunto la que debe ser analizada para determinar si concurren los supuestos de contradicción del artículo 219.1 LRJS, sino la controversia planteada respecto de la infracción procesal sobre la que versen la sentencia recurrida y la de contraste y la necesidad de que concurra en este extremo suficiente homogeneidad.

3.-De conformidad con la doctrina expuesta, tal como informa el Ministerio Fiscal, resulta palmaria la contradicción porque existe homogeneidad clara y suficiente entre las cuestiones planteadas. En ambos casos, sobre unos hechos sustancialmente iguales, se discute el alcance y virtualidad del artículo 80.1 c) LRJS en lo relativo a la prohibición de que en la demanda se aleguen hechos distintos de los aducidos en conciliación. En los dos casos, la papeleta de conciliación, al impugnar el despido, solicita su improcedencia y omite referencia alguna a un hecho que podría constituir causa de nulidad -el embarazo en la de contraste, la vulneración de la indemnidad en la recurrida-. La única diferencia entre ambos supuestos radica en que en la de contraste la causa de nulidad aparece no en la demanda sino en su ampliación, que acontece un mes después de aquella, pero varios meses antes del juicio oral; en la recurrida, en cambio, la causa de nulidad aparece en la propia demanda. Y tal diferencia resulta irrelevante, dado que la referencial no examina una posible y sorpresiva ampliación de la demanda, sino que examina el mismo problema jurídico que en la de contraste; esto es, el posible incumplimiento del referenciado artículo 80.1. c) LRJS.

TERCERO.- 1.-El artículo 80.1 LRJS sobre la forma y contenido de la demanda, en su apartado c), tras establecer la exigencia de que en el escrito de demanda figure la enumeración clara y concreta de los hechos sobre los que verse la pretensión y de todos aquellos que resulten imprescindibles para resolver las cuestiones planteadas añade que "En ningún caso podrán aducirse hechos distintos de los aducidos en conciliación o mediación". Tal expresión, de larga tradición en las normas procesales laborales españolas, se refiere a los hechos aducidos en la conciliación previa y es la única vez que aparece en el texto de la LRJS ya que en el capítulo I, del Título V del Libro Primero LRJS dedicado a la conciliación y mediación previa y a los laudos laborales no aparece ninguna referencia a la correspondencia entre el contenido de la solicitud de conciliación y la posterior demanda; es más no aparece ninguna previsión sobre el contenido del escrito iniciador de la conciliación -la denominada papeleta de conciliación-. A ello únicamente se refiere el Real Decreto 2756/1979, de 23 de noviembre relativo a la asunción de funciones por parte del IMAC, que en su artículo 6 establece que "La conciliación se promoverá mediante papeleta, en la que deberán constar los siguientes extremos:... Tres. Enumeración clara y concreta de los hechos sobre los que verse su pretensión y cuantía económica, si fuere de esta naturaleza. Cuatro. Si se trata de reclamación por despido, se hará constar la fecha de éste y los motivos alegados por la Empresa". Hay que tener en cuenta, además que las funciones del IMAC están transferidas a las comunidades autónomas que cuentan con previsiones normativas propias. También el artículo 104 LRJS, al establecer el contenido de las demandas en materia de despido, señala que contendrán una serie de previsiones específicas, "además de los requisitos generales previstos".

De cuanto antecede es fácilmente deducible que las finalidades anudadas al contenido de la papeleta de conciliación; o, también, las finalidades de la previsión de la LRJS según la que, en la demanda, no se podrán alegar hechos distintos de los aducidos en la conciliación previa, pueden fácilmente reconducirse a dos: la primera posibilitar la conciliación en sentido material, esto es, facilitar que la conciliación se produzca sobre el litigio que enfrenta a las partes y, al efecto, que tengan la posibilidad

de debatir y convenir lo que al efecto tengan por conveniente. La segunda finalidad está anudada a la evitación de la indefensión de la parte demandada que debe tener la posibilidad de poder defenderse de la pretensión en su contra deducida, siendo para ello necesario que acuda al juicio con el conocimiento de todos los hechos que alegue la parte actora para poder combatir y aportar prueba respecto de los que no esté conforme.

El requisito del artículo 85.1 c) LRJS que nos ocupa es, además, muy peculiar dado que en bastantes ocasiones resulta superfluo y carente de sentido: son los casos en los que la conciliación no llega a celebrarse. Así ocurre cuando el demandado no comparece al acto de conciliación previa o, cuando, el organismo administrativo tarde en citar para la celebración del acto de conciliación, de suerte que, transcurridos quince días hábiles desde la presentación de la solicitud, se reanuda el plazo de caducidad; o, si transcurren treinta días sin haberse celebrado el acto de conciliación, se tendrá por terminado el procedimiento y cumplido el trámite (artículo 65.1 y 2 LRJS).

Corolario de todo ello es que la estricta exigencia de una total correspondencia entre los hechos de la papeleta y los que se reflejen en la demanda debe limitarse a aquellos supuestos en los que la consecuencia anudada a la falta de correspondencia implique, bien una imposibilidad material de celebrar la conciliación o suponga una vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva de la contraparte por afectarle a su derecho a la defensa de manera plena.

2.-Precisamente en esta línea interpretativa que aquí se mantiene se han pronunciado dos sentencias recientes de la Sala. La STS 1028/2024, de 10 de septiembre (Rcud. 1636/2021) admitió que en un escrito de ampliación a la demanda se alegara por vez primera que la actora había estado embarazada y había disfrutado de la suspensión por maternidad y de descansos por lactancia en un supuesto en el que, ni en la conciliación previa, ni en la demanda se habían manifestado tales circunstancias. Y aunque sus razonamientos se realizan en el plano de la correspondencia demanda-ampliación a la demanda, resultan plenamente aplicables a la correspondencia papeleta de conciliación-demanda, no solo en razón de la finalidad que se persigue con la exigencia de ambas correspondencias, sino también, porque en el supuesto allí examinado, la referencia al embarazo tampoco aparecía en la papeleta de conciliación. Y es que allí se hacía referencia a la doctrina jurisprudencial según la que la falta de correspondencia, para ser relevante requiere que sea preciso que la modificación que se propone, por afectar de forma decisiva a la configuración de la pretensión ejercitada o a los hechos en que ésta se funda, introduzca un elemento de innovación esencial en la delimitación del objeto del proceso, susceptible, a su vez, de generar para la parte demandada una situación de indefensión" [SSTS217/2018 de 27 de febrero (Rcud. 689/2016); 884/2019, de 19 de diciembre (Rcud. 28/2018) y 667/2020, de 16 de julio (Rcud. 123/2019) entre otras]". La parte demandada, en aquel supuesto, al igual que ocurre en el que examinamos, tuvo oportunidad de efectuar la pertinente contestación y en su caso de la proposición de prueba correlativa para hacer pleno su derecho de defensa, resultando enervada la consideración de concurrencia de indefensión.

La STS 1306/2024, de 2 de diciembre (Rcud. 3354/2023), en un supuesto en el que la papeleta de conciliación se alegó que el despido se había producido sorpresivamente, pero no se solicitó que se declarase el despido improcedente por falta de instrucción de expediente contradictorio y tal alegación se hizo por primera vez en el escrito de demanda, se concluyó en que no debe efectuarse una interpretación rigorista de los requisitos formales del escrito de demanda.

Por otra parte, recordemos que se reside en el órgano judicial la calificación del despido. La STS 104/2022 de 2 febrero, Rcud. 4633/2018, resume abundante doctrina sobre la competencia del órgano judicial para calificar la extinción del contrato de trabajo acordada por el empleador: "En la instancia, la calificación del despido como procedente, improcedente o nulo debe realizarse conforme a derecho, sin que el órgano judicial esté vinculado por la calificación efectuada por el actor. La razón es que no es una materia dispositiva que dependa de la petición de la parte actora, sino que corresponde al órgano

judicial determinar cuál es la calificación ajustada a Derecho, con sujeción en todo caso a los hechos alegados por el demandante." (STS841/2022, de 19 de octubre de 2022, Rjud. 2206/2021).

3.-Un examen detenido de los hechos de la presente litis revela que ambas finalidades del requisito de la correspondencia entre el contenido fáctico de la papeleta de conciliación y de la demanda se cumplieron plenamente. En efecto, consta acreditado (inalterado hecho probado quinto de la sentencia de instancia) que el actor formuló papeleta de conciliación y que el acto conciliatorio se celebró el 22 de noviembre de 2022 con el resultado de "sin efecto" por incomparecencia de la demandada que sí constaba citada al acto. Además, en los fundamentos de derecho de la sentencia de instancia, acogidos por la recurrida, consta que el demandante realizó la papeleta de conciliación sin asistencia letrada y en un modelo normalizado que sólo recogía la opción de improcedencia. Por otro lado, resulta evidente que a la demandada no se le causó indefensión de ninguna clase, dado que en el escrito de demanda figuraron todos y cada uno de los hechos necesarios para decidirla controversia, habiendo transcurridos varios meses hasta la celebración del juicio en el que la demandada pudo valerse de todos los medios de prueba que consideró conveniente.

Debemos concluir, por tanto, que la sentencia recurrida no incurrió en interpretación rigorista de los requisitos formales exigidos en el artículo 80.1 LRJS; antes bien al contrario, su interpretación fue plenamente adecuada la finalidad de la norma y a la preservación del derecho a la tutela judicial efectiva del trabajador demandante. Razón por la que es en esta sentencia recurrida donde se contiene la interpretación correcta y no en la nuestra, traída de contraste, cuya doctrina expresamente rectificamos.

CUARTO.-Todo lo expuesto, oído el Ministerio Fiscal, determina la desestimación del recurso y la consiguiente declaración de firmeza de la sentencia recurrida. Se decreta la pérdida del depósito y retención de las consignaciones efectuadas para recurrir (artículo 228.3 LRJS). Se condena en costas a la entidad recurrente en cuantía de 1.500 euros (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 la empresa Eurocam La Portalada, SLU representada por la procuradora D.ª Estela Muro Leza y bajo la dirección letrada de D.ª Inmaculada Gómiz Chazarra.
- 2.- Confirmar y declarar la firmeza de la sentencia dictada el 25 de octubre de 2023 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma de la Rioja, en el recurso de suplicación núm.112/2023.
- 3.- Decretar la pérdida del depósito y la retención de las consignaciones efectuados para recurrir.
- 4.- Condenar a la entidad recurrente en costas en cuantía de 1.500 euros.

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

Así se acuerda y firma.