

Roj: **STS 5377/2025 - ECLI:ES:TS:2025:5377**

Id Cendoj: **28079140012025101053**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **27/11/2025**

Nº de Recurso: **3356/2024**

Nº de Resolución: **1152/2025**

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

Ponente: **ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SJS, Bilbao, núm. 2, 03-11-2023 (proc. 315/2023),
STSJ PV 1461/2024,
STS 5377/2025**

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 3356/2024

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. 1152/2025

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D.^a Concepción Rosario Ureste García, presidenta

D. Ángel Blasco Pellicer

D. Ignacio Garcia-Perrote Escartín

D. Juan Martínez Moya

D.^a Isabel Olmos Parés

En Madrid, a 27 de noviembre de 2025.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la UTE Gestagua Intxausti Redes CabbOeste representada por la procuradora D.^a Mónica DurangoGarcía y asistida por el letrado D. Aitor Manuel García Rodríguez, contra la sentencia 1063/2024 dictada el 30 de abril por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, en el recurso de suplicación núm. 552/2024, formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 2 de Bilbao, de fecha 3 de noviembre de 2023, autos núm. 315/2023, que resolvió la demanda sobre despido interpuesta por D. Pedro Francisco frente a UTE Gestagua Intxausti Cabb Redes Oeste, Gestión y Técnicas del Agua SA., Construcciones Intxausti SA. y el Fondo de Garantía Salarial.

Ha comparecido en concepto de recurrido D. Pedro Francisco representado y asistido por la letrada D.^a Izaskun Ruiz Ochandiano.

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

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.-Con fecha 3 de noviembre de 2023 el Juzgado de lo Social núm. 2 de Bilbao dictó sentencia, en la que se declararon probados los siguientes hechos:

«PRIMERO: El actor ha venido prestando servicios para la empresa demandada con una antigüedad de 1 de enero de 2005, categoría profesional de oficial de segunda y salario bruto mensual de 2.486,24 euros incluida la prorrata de pagas extras.

El actor no ostenta ni ha ostentado la condición de representante legal de los trabajadores.

SEGUNDO: Con fecha de 21 de febrero de 2023 la empresa comunica al trabajador carta de despido del siguiente tenor literal:

"Estimado Sr, Pedro Francisco :

Mediante la presente comunicamos la decisión de esta empresa de proceder a la extinción de su contrato de trabajo por causas objetivas al amparo de lo previsto en el artículo 52, a) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores , con fecha de efectos del día de hoy, 21 de febrero de 2023.

Esta decisión tiene su justificación en su ineptitud para la realización de su trabajo, que ha sido sobrevenida o conocida con posterioridad a su colocación efectiva en la misma, y, en concreto, por lo que se detalla a continuación.

Como Ud. perfectamente conoce el pasado día 27 de enero de 2023 se recibía informe del evacuado por el Servicio de Prevención Ajeno, ANTEA prevención, correspondiente al reconocimiento médico de conformidad con lo previsto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales realizado el pasado 26 de enero de 2023.

Fruto de aquel reconocimiento se notificaba a esta Dirección informe por el que, tras la aplicación de los protocolos especificados de vigilancia de la salud según evaluación de riesgos específicos en función de su puesto de trabajo y la información sanitaria obtenida y laboral disponible respecto a las condiciones de su puesto de trabajo, se expone que Usted es calificado como "NO APTO" para la realización de las labores dentro de su categoría de operario de red- se anexa copia del meritado informe a la presente comunicación.

A la vista del contenido de aquel informe, desde esta Dirección y previa remisión de listado enumerativo del contenido de las tareas y funciones inherentes a su puesto de trabajo al meritado servicio de prevención ajeno, se interesaba que por el facultativo médico se expusieran o concretaran el carácter de las limitaciones y el potencial grado de cumplimiento de sus tareas en relación con aquellas, reiterándose nuevamente por aquel su falta de aptitud para el desarrollo adecuado de las tareas propias de su profesión.

A la vista de las anteriores conclusiones y calificación, así como tras el análisis de la estructura organizativa de nuestra entidad en la explotación donde viene prestando servicios junto a sus condiciones personales, (cualificación, formación y experiencia profesional previa), no solo resulta imposible la adecuación de su puesto de trabajo a las limitaciones que padece, sino que a su vez no existe vacante compatible alguna con sus capacidades que permita su reubicación.

Lamentablemente las anteriores circunstancias se configuran como impeditivas para la continuación de su actividad laboral, por lo que nos vemos en la obligación de proceder a la extinción de su contrato de trabajo por ineptitud sobrevenida de conformidad con lo previsto en el artículo 52.a) del Estatuto de los trabajadores , todo ello con efectos del día de hoy, 21 de febrero de 2023.

De igual forma y en cumplimiento con lo preceptuado por el artículo 53.1.b) del Estatuto de los Trabajadores , simultáneamente a la entrega de esta comunicación escrita, ponemos a su disposición la indemnización legal correspondiente que asciende a VEINTINUEVE MIL CUATROCIENTOS VEINTISEIS EUROS CON DIECIOCHO CENTIMOS (29.426,18€).

La citada cantidad se le ofrece en este acto, poniéndola a su disposición mediante transferencia bancaria en la cuenta en la que usted percibe sus retribuciones.

La presente comunicación se le hace sin la antelación de 15 días marcada por la normativa laboral, motivo por el cual en su liquidación de haberes se incluirá la indemnización correspondiente a dicha falta de preaviso.

Por otra parte, mediante la presente le solicitamos que proceda a reintegrar a esta Empresa, en el plazo de 48 horas siguientes al día de efectos de la medida, los medios empresariales de los que disponga.

Finalmente, agradeciéndole los servicios prestados para la Empresa y poniéndonos a su disposición para cuantas gestiones precise, le rogamos se sirva firmar un duplicado de la presente a los meros efectos de

TERCERO: El trabajador permaneció en situación de incapacidad temporal por accidente de trabajo desde el 4 de febrero de 2021 hasta el 3 de diciembre de 2021; causando nueva baja por recaída el 7 de febrero de 2022 que se prolongó hasta el 20 de enero de 2023.

CUARTO: Iniciadas actuaciones administrativas de invalidez permanente con fecha de 20 de enero de 2023 el INSS dicta resolución administrativa declarando que el trabajador no está afecto de ningún grado de incapacidad permanente.

QUINTO: En el informe médico de síntesis de 5 de enero de 2023 se objetiva que el actor padece una patología de rodilla izquierda, presentando una marcha claudicante, refiere fallos al pisar, patrón de cojera con salto tras apoyar pie izquierdo, anda muy poco por dolor, refiere dolor al hacer carga, no en reposo; puede hacer apoyo monopodal, anda de puntas y talones con dificultad, puede hacer cucullas a medias, dolor en interlínea articular interna, rodilla estable, no cajones, puede hacer flexo extensión, con dolor sobre todo en la extensión completa.

SEXTO: La UTE demandada se constituyó en fecha de 15 de diciembre de 2021 con el objeto de dar cumplimiento a la adjudicación del servicio de explotación y conservación de las instalaciones y conducciones de la red primaria de abastecimiento de la zona oeste gestionada por el Consorcio de aguas de Bilbao.»

En dicha sentencia aparece la siguiente parte dispositiva:

«ESTIMANDO PARCIALMENTE la demanda presentada por Pedro Francisco frente a UTE GESTAGUA INTXAUSTI CABB REDES OESTE, GESTIÓN Y TÉCNICAS DEL AGUA SA, CONSTRUCCIONES INTXAUSTI SA y FOGASA, habiendo intervenido el MINISTERIO FISCAL, debo declarar y declaro la IMPROCEDENCIA del despido producido, condenando la demandada a que a su elección, opte en el plazo de cinco días, por indemnizar al actor en la suma de 56.257,14 euros, cantidad de la que deberá descontarse la indemnización ya percibida de 29.426,18 euros; o por la inmediata readmisión del trabajador en las mismas condiciones que regían antes de producirse el despido, con satisfacción, si optan por la readmisión, de los salarios dejados de percibir, a razón de un salario diario de 81,74 euros, a contar desde la fecha del despido de 21 de febrero de 2023 hasta la notificación de la presente sentencia o hasta que hubiere encontrado otro empleo, si tal colocación fuese anterior a la sentencia y el empresario acreditase lo percibido para su descuento de los salarios de tramitación, absolviéndola del resto de pretensiones formuladas en su contra.»

SEGUNDO.-La citada sentencia fue recurrida en suplicación por el actor y las empresas demandadas ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, la cual dictó sentencia en fecha 30 de abril de 2024, en la que consta el siguiente fallo:

«DESESTIMAMOS el recurso planteado por las codemandadas - UTE GESTAGUA INTXAUSTI CABB REDES OESTE, GESTION Y TECNICAS DEL AGUA S.A., CONSTRUCCIONES INTXAUSTI S.A.; y ESTIMAMOS PARCIALMENTE el recurso de suplicación interpuesto por la representación de don Pedro Francisco , revocamos la sentencia de fecha 3 de noviembre de 2.023 dictada por el Juzgado de lo Social nº 2 de Bilbao, en autos 315/23, y declaramos *nulo* el despido del actor, condenando solidariamente a las codemandadas a su inmediata readmisión con abono de los salarios dejados de percibir, así como a pagarle *12.000 euros en concepto de indemnización*; con imposición de costas a las empleadoras recurrentes, que comprenderán los honorarios de la letrada de la parte actora hasta la suma de 800 euros.

TERCERO.-Por la representación de la UTE Gestagua-Intxausti Redes Cabb Oeste 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 TSJ de Castilla La Mancha, de 9 de febrero de 2023, rec. suplicación 2284/2022, para el primer motivo del recurso, y la dictada por la Sala de lo Social del TSJ de Canarias -sede en Las Palmas- de 10 de diciembre de 2021, rec. suplicación 1417/2021 para el segundo motivo planteado.

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. Pedro Francisco 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

FUNDAMENTOS DE DERECHO

3



JURISPRUDENCIA

PRIMERO.- 1.La cuestión que constituye el objeto del presente recurso de casación para la unificación de la doctrina consiste en determinar la calificación de un despido objetivo por ineptitud sobrevenida de un trabajador que, tras un período de incapacidad temporal es dado de alta sin que el INSS aprecie que concurre ninguna situación incapacitante, y los servicios de prevención informan que, en virtud de las secuelas resultantes, no resulta apto para el desempeño de su puesto de trabajo.

2.La sentencia de instancia, del Juzgado de lo Social núm. 2 de Bilbao, estimó parcialmente la demanda del trabajador y declaró la improcedencia del despido. La sentencia ahora impugnada, de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de 30 de abril de 2024 (Rec 552/24), tras desestimar el recurso empresarial, estimó el del trabajador y declaró la nulidad del despido.

Consta que el actor ha venido desarrollando trabajos como oficial de 2ª para la demandada desde el 1/01/2005. El 4/2/2021 inició un periodo de IT por accidente de trabajo hasta el 3/12/2021, causando nuevamente baja por recaída el 7 de febrero de 2022 hasta el 20 de enero de 2023. Iniciadas actuaciones administrativas, con fecha de 20 de enero de 2023, el INSS dictó resolución administrativa declarando que el trabajador no está afecto de ningún grado de incapacidad permanente. El actor padece una patología de rodilla, con marcha claudicante. El 21/02/2023 el demandante recibió carta de despido por causas objetivas, ineptitud sobrevenida, de conformidad con lo dispuesto en el art 52 a) del Estatuto de los Trabajadores (ET), con base en el informe evacuado por el servicio de prevención ajeno, que le calificó como "No apto" según el reconocimiento médico realizado el 26/1/2023.

La sentencia sostiene que la dolencia del demandante debe equipararse a una discapacidad habida cuenta de las limitaciones laborales que estaba generando al trabajador durante un largo período de tiempo, dado que la duración del periodo de IT previo al despido fue de casi dos años. Cuando la empresa extinguió el contrato tenía plena constancia de que el proceso de IT del actor había sido de larga duración e, incluso, reconoce que el trabajador está en una situación de incapacidad para desempeñar sus funciones, pese a que la entidad gestora ha rechazado la incapacidad permanente del trabajador. Por tanto, dado que la empresa ha procedido a despedir a una persona discapacitada, sin que conste que haya adoptado medida alguna para adaptar el puesto de trabajo del demandante, o para permitir el mantenimiento de su desempeño, se aprecia la discriminación por razón de discapacidad, lo que conlleva la nulidad del despido. Seguidamente, se cuestiona el montante indemnizatorio por daño moral que fija en 12.000 euros tomando como referencia las circunstancias existentes y la tipificación de la LISOS.

3.El recurso formulado por la empresa se fundamenta en dos motivos. El primero en el que solicita que se revoque la declaración de nulidad del despido, denuncia infracción de los artículos 52.1.a y 53.4 ET, con relación a los artículos 22, 31 y 32 LPRL y con doctrina del TJUE y jurisprudencia de esta Sala que cita. El segundo motivo, aunque no se indique, es claramente subsidiario del anterior dado que se dedica a combatir la indemnización derivada de la vulneración del derecho fundamental a la igualdad que sustenta la declaración de nulidad del despido. Denuncia, ala efecto, infracción de los artículos 183 y 179.3 LRJS con relación a los artículos 8.12, 39.6 y 40.1.c LISOS. El recurso ha sido impugnado de contrario e informado por el Ministerio Fiscal en el sentido de considerar su improcedencia.

SEGUNDO.- 1.Para sostener el primero de los motivos, la recurrente invoca de contraste la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha de 9 de febrero de 2023 (rec. 1417/21). En el caso, el demandante venía prestando sus servicios por cuenta de la empresa demandada como operario peón de limpieza viaria. El día 18-2-21 la empresa comunicó al trabajador carta de despido por ineptitud sobrevenida, tomando como base el informe del Servicio de Vigilancia de la Salud de 11-12-20 en el que, tras la realización de los correspondientes reconocimientos y pruebas, se concluía que el interesado no era apto para el desarrollo de su profesión habitual. El trabajador presentó demanda para oponerse a la referida decisión extintiva, alegando, en lo que a los efectos casacionales importa, que no concurría causa para la extinción acordada.

La sentencia razona que el actor presenta patologías que le contraindican la realización de las tareas propias de su puesto de trabajo como peón de limpieza viaria, al no poder realizar movimientos repetitivos de miembro superior, tareas por encima de los hombros, manipular cargas manualmente y tener posturas forzadas de columna lumbar. Por otro lado, no se ha aportado por el trabajador, que era el único que podía hacerlo, el más leve indicio de tipo médico para desvirtuar aquellas conclusiones. A lo anterior se anuda que

si bien cualquier empresa debe hacer lo necesario para procurar la adaptación del puesto de trabajo a las especiales condiciones de cada trabajador, en tanto ello sea posible, si el informe del servicio de prevención no considera tal posibilidad de adaptación del puesto, y califica directamente al trabajador como no apto, es dicho trabajador el que, poniendo de manifiesto las dolencias y limitaciones que, recordemos, solo a él le constan y no a la empresa, podría cuestionar tal conclusión. Tal cosa no ha ocurrido en el caso que nos ocupa, en el que se ha

atribuido directamente a la empresa una obligación que no se deriva del sentido del informe de prevención. Tampoco la empresa tiene obligación de recolocar a los trabajadores.

2. Debemos examinar si concurre la contradicción en los términos exigidos por el artículo 219 LRJS. Con diferencias en cuanto a las patologías respectivas, los hechos son sustancialmente idénticos en la medida en que se trata de sendos trabajadores que fueron despedidos por ineptitud sobrevenida con fundamentos en los informes del servicio de prevención que los había calificado como no aptos para el desarrollo de sus respectivos puestos de trabajo, tras los oportunos reconocimientos médicos efectuados inmediatamente después de su reincorporación a la empresa una vez dados de alta, tras prolongadas ausencias como consecuencia de haber estado en situación de incapacidad temporal durante un largo período de tiempo. Las pretensiones son las mismas en ambos casos: la declaración de nulidad o subsidiariamente improcedencia del despido. Sin embargo, los fundamentos de ambas pretensiones son diferentes en la medida en que, entre otros extremos que se dirán, invoca la recurrente normativa fundamental para la doctrina que contiene la sentencia recurrida que no estaba vigente cuando se formuló la pretensión en la sentencia referencial.

Así, en la sentencia referencial la petición de nulidad del despido no prosperó en suplicación por defectos formales en la formulación del recurso, pues no se combatió ni se argumentó sobre las razones que llevaron en la instancia a rechazar la nulidad - ningún trabajador calificado como "no apto" por los servicios de prevención había sido recolocado en otro puesto de trabajo; no constaba que existieran puestos en la empresa en la categoría de operario que pudieran ser adecuadamente desempeñados por un trabajador afecto de las limitaciones padecidas por el demandante; y que otras trabajadoras que habían sido recolocadas habían sido calificadas como "aptas con limitaciones" y no como "no aptas". Nada de ello aparece en la sentencia recurrida ya que la consideración de que no se ha realizado ni intentado ningún ajuste razonable no aparece en la relación fáctica y no constituye fundamento de la decisión adoptada en suplicación que se fundamenta en discriminación por razón de discapacidad.

Ocurre además que la pretensión del demandante en orden a sostener la nulidad del despido se fundamentó, entre otras razones jurídicas, en la aplicación de la Ley 15/2022, integral para la igualdad de trato y la no discriminación con relación al artículo 15 CE y a diversa doctrina del TJUE; fundamentación jurídica que, por razones temporales, obviamente no está presente en la pretensión de la sentencia referencial. Por ello, con independencia o no del acierto en la sentencia recurrida, esta Sala no puede admitir el recurso ya que, al ser diferentes los respectivos fundamentos, las sentencias comparadas dan respuestas diferentes, pero no contienen doctrina contradictoria que sea posible unificar.

TERCERO.- 1. En el segundo motivo, relativo al montante indemnizatorio por daño moral, invoca la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Canarias, con sede en Las Palmas, de 10 de diciembre de 2021 (Rec. 1417/21), confirmatoria de la de instancia que estima la demanda en materia de tutela de derechos fundamentales declarando la existencia de vulneración del derecho a la intimidad de la actora y la nulidad de la actuación impugnada condenando a la demandada a cesar en su actuación y a reponer a la actora en la integridad de su derecho así como a abonarle una indemnización de 6.251 euros en concepto de daños morales.

La contradicción entre las sentencias comparadas es inexistente, en particular porque no existen fallos contradictorios, tal y como exige inexcusablemente el art 219 LRJS. En efecto, la resolución recurrida, estima parcialmente la demanda y declara la nulidad del despido objetivo por ineptitud sobrevenida por discriminación por razón de discapacidad, con condena a una indemnización por daños morales de 12.000 € (en lugar de los 60.000 € solicitados). La de contraste, también estima la demanda, dictada en procedimiento de tutela de derechos fundamentales, y declara que la decisión empresarial impugnada constituye una vulneración del derecho a la intimidad del actor siendo nula la misma condenando a la empresa demandada al cese inmediato de dicho comportamiento y a abonar la cantidad de 6.251 € en concepto de indemnización de daños morales derivados de la vulneración.

Por otra parte, ambas se remiten, como criterio orientador, para fijar el importe indemnizatorio a lo establecido en la LISOS. Así, la de contraste, rechaza la petición de la empresa de reducción de la

indemnización por daño moral, por vulneración del derecho a la intimidad, art 18 CE, al considerar que la infracción que sería aplicable al caso analógicamente sería la del art. 8.11 de la LISOS (faltas muy graves) y la consecuencia o sanción la establecida en el art. 40.1 c) de la LISOS, y sin que se estimen relevantes para graduar el importe, ex art 39.6 LISOS, los argumentos de la empresa. En la recurrida, y partiendo de una vulneración totalmente diferente, ahora a la igualdad y no discriminación por discapacidad, constituye una infracción tipificada como muy grave en la LISOS, - artículo 8.12 -, para la que se encuentra prevista, en su grado mínimo, una horquilla entre 7.501 y 30.000 euros, - artículo 40.1 c)-. Se considera de aplicación el grado mínimo, atendiendo a la conducta de la empresa condenada, y fija como ponderada la indemnización de 12.000 euros, considerando desproporcionada la de 12.000 € solicitada.

2.En conclusión, no existen fallos contradictorios como exige en todo caso el art 219 LRJS cuando vincula la viabilidad del recurso no solo a la igualdad sustancial en los hechos y en los fundamentos, sino que exige también la existencia de pronunciamientos contradictorios en las sentencias comparadas; procediendo recordar en relación con esta cuestión la reiterada doctrina de esta Sala relativa a que la exigencia de la contradicción se produzca entre los pronunciamientos comparados, siendo inaceptable la que solo concurre en relación con las doctrinas que en cada una de las sentencias se pueda mantener. De forma que es la existencia de fallos contradictorios, en relación con la cuestión suscitada, [«se hubiere llegado a pronunciamiento distintos», sostiene el art. 219 LRJS] y no la diversidad de *ratio decidendi*, el presupuesto del recurso extraordinario de casación para la unidad de la doctrina (SSTS 3/11/08, rcud 3566/07; 3/11/08, rcud 3883/07; 6/11/08, rcud 4255/07; 12/11/08, rcud 2470/07; y 12/11/08, rcud 4367/07).

Lo que se pretende con este recurso extraordinario es aplicar la doctrina correcta en supuestos de sustancial identidad, pero para ello es absolutamente indispensable que las sentencias comparadas hayan resuelto esa cuestión de manera diferente, pues si sus fallos son coincidentes no hay necesidad de unificar la doctrina, al estar ausente el requisito de la contradicción. Y en las sentencias que se someten a comparación se constata que en ambos casos se ha adoptado la misma solución.

CUARTO.-La consecuencia de cuanto antecede, oído el Ministerio Fiscal, debe ser la desestimación del recurso -dado el momento procesal en el que nos encontramos en el que, como es sabido, las causas de inadmisión han de conllevar la desestimación del recurso- para declarar la firmeza de la sentencia recurrida. Con pérdida del depósito constituido para recurrir (Artículo 228.3 LRJS) y con imposición de costas a la recurrente en cuantía de 1500 euros.

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 UTE Gestagua-Intxausti Redes Cabb Oeste representada por la procuradora D.ª Mónica Durango García y asistida por el letrado D. Aitor Manuel García Rodríguez.

2.- Declarar la firmeza de la sentencia 1063/2024 dictada el 30 de abril por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, en el recurso de suplicación núm. 552/2024.

3.- Decretar la pérdida del depósito constituido para recurrir.

4.- Imponer las costas a la entidad recurrente en cuantía de 1500 euros.

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

Así se acuerda y firma.

