

SENTENCIA N°: 132/2017

En Vitoria – Gasteiz , a 11 de Mayo de 2017.

17-5-17
Vistos, por Dña. MARTA ORTIZ DE URBINA ZUBÍA Magistrada-Juez del Juzgado de lo Social número Cuatro de Vitoria, los presentes autos seguidos en este Juzgado bajo el número 677/2016 , sobre despido, actuando como demandante Dña. [REDACTED], representada por la el Letrado Sr. [REDACTED], contra las empresas [REDACTED] representada por la Letrada Sra. [REDACTED] la empresa [REDACTED] representada por el Letrado Sr. [REDACTED] y [REDACTED] S.A , representada por el Letrado Sr. [REDACTED], habiéndose citado al FOGASA que no ha comparecido.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- El 26 de Diciembre de 2016 tuvo entrada en este Juzgado la demanda interpuesta por Dña. [REDACTED] frente a las empresas [REDACTED] A S.L y [REDACTED] en la que tras alegar los hechos y fundamentos de derecho que estimó de aplicación se solicitaba que se dictase Sentencia por la que estimando la demanda declarase la improcedencia del despido operado con las consecuencias legales inherentes a tal declaración.

SEGUNDO.- Por Decreto de fecha 10 de Enero de 2017 se admitió a trámite la demanda presentada citándose a las partes para la celebración de la conciliación y juicio para el día 17 de Febrero de 2017.

El día 15 de Febrero de 2017 la actora presentó un escrito ampliando la demanda frente a la empresa [REDACTED] habiéndose dictado Decreto de fecha 15 de Febrero de 2017 teniendo por ampliada la demanda y suspendiéndose el juicio señalado para el día 17 de Febrero de 2017 señalándose nuevamente para el día 5 de Abril de 2017.

En el día señalado se celebró el juicio en el que comparecieron las partes. Tras proponer las mismas las pruebas de que intentaron valerse, y una vez admitidas se procedió a su práctica, tras la cual las partes expusieron sus conclusiones definitivas.

TERCERO.- En la tramitación de este procedimiento se han observado las prescripciones legales vigentes.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- La demandante Dña. [REDACTED] ha venido prestando servicios por cuenta y orden de la empresa [REDACTED] COMERCIAL ANTISIDA DE [REDACTED] con una antigüedad de 18 de Noviembre de 2000. [REDACTED] profesional de trabajadora social , y un salario mensual

bruto con inclusión de parte proporcional de pagas extras, de 2.513,59 Euros.

SEGUNDO.- A la relación laboral entre las partes les resulta de aplicación el I Convenio Provincial de Intervención social de Álava publicado en el BOTHA de 11 de Febrero de 2015.

TERCERO.- El día 18 de Noviembre de 2013 la actora y la [redacted] A suscribieron un contrato de trabajo de obra o servicio determinado a tiempo parcial , siendo el objeto del mismo la realización de los trabajos en el servicio del dispositivo de alojamiento invernal DAI del Ayuntamiento de Vitoria Gasteiz estableciéndose como fecha de finalización el día 31 de Diciembre de 2013.

El citado contrato se prorrogó en un primer momento hasta el 31 de Marzo de 2014 y posteriormente hasta el **13 de Abril de 2014**.

Una copia del contrato y sus prórrogas obra a los folios 116 a 121 de las actuaciones dándose su contenido por reproducido.

CUARTO.- El día 17 de Noviembre de 2014 la actora y la [redacted] ibieron un nuevo contrato de trabajo de obra o servicio determinado a tiempo completo , siendo el objeto del mismo la realización de los trabajos en el servicio del dispositivo de alojamiento invernal DAI del Ayuntamiento de Vitoria Gasteiz habiendo tenido una duración hasta el **19 de Abril de 2015**.

Una copia del contrato obra al folio 111 a 115 de las actuaciones dándose su contenido por reproducido.

QUINTO.- El día 17 de Noviembre de 2015 la actora y la [redacted] suscribieron un nuevo contrato de trabajo de obra o servicio determinado a tiempo completo , siendo el objeto del mismo la realización de los trabajos en el servicio del dispositivo de alojamiento invernal DAI del Ayuntamiento de Vitoria Gasteiz habiendo tenido una duración hasta el **14 de Abril de 2016**.

Una copia del contrato obra al folio 101 a 105 de las actuaciones dándose su contenido por reproducido.

SEXTO.- El dispositivo de alojamiento invernal DAI es un programa adscrito al servicio de inclusión social del Departamento Municipal de Política Sociales y Salud pública del Ayuntamiento tratándose de un servicio de alojamiento para las personas sin hogar en las temporadas invernales para lograr una mejor atención a aquellas personas en situación de exclusión residencial (personas sin hogar) que residen en la ciudad de Vitoria Gasteiz

El citado servicio se ha desarrollado entre los meses de Noviembre y Abril en los años 2013, 2014 y 2015

SÉPTIMO.- Durante el período comprendido de Noviembre de año 2013 y Marzo de 2016 el Ayuntamiento de Vitoria formalizó Convenios de Colaboración con la [redacted] para la gestión del dispositivo de atención invernal.

DECIMOQUINTO.- Se ha intentado la conciliación entre las partes ante la Sección de Conciliación de la Delegación Territorial de Trabajo de Álava del Gobierno Vasco con fecha 19 de Diciembre de 2016 que fue instado el día 28 de Noviembre de 2016 y que concluyó sin efecto.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La demandante solicita un pronunciamiento judicial por el que se declare que el despido del que entiende ha sido objeto con fecha de efectos de 8 de Noviembre de 2016 sea declarado improcedente con las consecuencias legales inherentes a tal declaración.

Alega en síntesis en defensa de sus pretensiones que ha venido prestando servicios para la [redacted] desde el año 2013 prestando servicios como trabajadora social en el servicio del dispositivo de alojamiento invernal (DAI) del Ayuntamiento de Vitoria, servicio este que fue adjudicado en un primer contrato a la empresa [redacted] y posteriormente a la empresa [redacted] sin que se haya procedido a la subrogación de la trabajadora, tal y como establece el Artículo 54 del Convenio de Intervención Social de Álava, que es el que resulta de aplicación. Asimismo señala que su relación laboral ha de considerarse como fija discontinua, constituyendo la falta de llamamiento acaecido el día 8 de Noviembre de 2016 un despido que merece la calificación de improcedente.

La [redacted] se opone a la demanda en lo que a la misma concierne indicando que ninguna responsabilidad puede pararle al no haber sido la adjudicataria del dispositivo de atención invernal (DAI), señalando que la actora se encontraba adscrita al citado servicio a los efectos de la subrogación.

La empresa [redacted] se opone a las pretensiones deducidas de contrario oponiendo la excepción de caducidad de la acción de despido. Asimismo indica que la demandante no es una trabajadora fija discontinua sino personal de estructura de la codemandada [redacted]. Asimismo añade que no existe obligación de subrogar por parte de [redacted] no cumpliéndose los requisitos ni del Artículo 44 del E.T ni del Artículo 54 del Convenio de aplicación, habiéndose adjudicado a [redacted] contrato menor en el mes de Noviembre de 2016, no habiendo sucedido en la contrata, habiendo prestado un servicio urgente y extraordinario. Asimismo señala que el Artículo 54 del Convenio establece la obligación de entrega de documentación que no se ha visto cumplida.

La empresa [redacted] se opone a las pretensiones deducidas de contrario oponiendo su falta de legitimación pasiva en relación con el despido que la parte actora alega haberse producido el día 8 de Noviembre de 2016, fecha en la que a [redacted] no se le había adjudicado el servicio. En relación con la etapa iniciada en el mes de Diciembre de 2016, tras la adjudicación del servicio indica que ninguna obligación existía de subrogar a la actora por parte de [redacted] no habiéndose establecido nada en el pliego, recogiendo en el Artículo 54 del Convenio una serie de

obligaciones de comunicación por parte de la empresa cedente debe comunicar que en este caso no se han cumplido.

SEGUNDO.- Vistas las posiciones de las partes ha de indicarse que los hechos declarados probados han resultado acreditados a través de los siguientes medios de prueba:

- 1º) y 2º) Hechos no discutidos.
- 3º) Contrato obrante a los folios 116 a 121.
- 4º) Contrato obrante a los folios 111 a 115.
- 5º) Contrato obrante a los folios 101 a 105.
- 6º) Pliego de condiciones técnicas (folio 152) .
- 7º) Convenios de colaboración obrantes a los folios 348 a 385 .
- 8º) BOTHA de 23 de Septiembre de 2016 (folio 188) y acta obrante al folio 193.
- 9º) Resolución obrante al folio 279 e informe del folio 347.
- 10º) Resolución obrante al folio 306.
- 11º) Pliego de cláusulas administrativas particulares y resolución de adjudicación (folios 210 a 274).
- 12º) Correos electrónicos obrantes a los folios 122 a 129.
- 13º) Acta de la Comisión paritaria (folio 325).
- 14º) Hecho no discutido .
- 15º) Acta de conciliación del folio 15.

TERCERO.- Sentado lo anterior y puesto que por parte de se ha opuesto la caducidad de la acción de despido procede entrar a analizar la citada excepción por si una eventual estimación de la misma hiciera ocioso entrar a conocer del fondo del asunto.

Sobre la caducidad planteada ha de indicarse que la parte actora mantiene que se trata de una trabajadora fija discontinua que ha venido prestando servicios desde el año 2013 en el servicio denominado dispositivo de atención invernal (DAI), que se venía desarrollando todos los años entre los meses de Noviembre y Abril , indicando que no se ha llevado a cabo el preceptivo llamamiento en el mes de Noviembre de 2016, en concreto el día 8 de Noviembre del citado mes, fecha en la que el servicio pasó a ser asumido por la codemandada

Pues bien para analizar la caducidad alegada ha de analizarse en primer lugar si la relación laboral habida entre las partes ha de considerarse como fija discontinua.

Tal y como señala la Sentencia del T.S.J.P.V de 30 de Abril de 2013 (Rec. Nº 612/ 2013) la Sala viene afirmando (por todas, sentencia de 15.6.10, rec.840/2010), con cita de sentencia previa de 20.6.06, rec.1132/06 , que mientras que la contratación temporal permite atender a circunstancias excepcionales u ocasionales normalmente imprevisibles que quedan fuera de cualquier ciclo de reiteración regular repetitiva, la modalidad contractual de fijo discontinuo atiende necesidades de prestación de servicios de carácter intermitente o cíclicas en intervalos temporales normalmente separados pero reiterados en el tiempo y dotados de cierta homogeneidad reiterativa, permaneciendo la relación jurídica latente desde que la empresarial extingue o prescinde de los servicios por desaparición de la necesidad de esas tareas cíclicas hasta que nuevamente surge la necesidad de trabajo y por tanto de llamarlos.

Por eso, las extinciones contractuales de cada período con firma de finiquitos en cada ciclo o curso escolar, producen los efectos respecto del mismo ya acabado, pero no en la consideración global de la relación laboral que se mantiene vigente a la espera de un nuevo llamamiento al comienzo del siguiente ciclo o curso escolar, siendo la fecha de despido aquélla en la que no se renueva el llamamiento, coincidente con el comienzo del nuevo curso que efectivamente se realiza (STS 27.3.02, rec.2267/01), y el llamamiento la convocatoria al trabajo para el comienzo de una actividad de prestación de servicios realizada con anterioridad, llamamiento que realiza el empresario al trabajador y debe hacerse en un orden y forma que se determina normalmente en el Convenio Colectivo de aplicación o en el contrato y cuando no, en la legislación vigente.

Por otro lado debe indicarse que el trabajo fijo discontinuo sea cuál sea su modalidad, es aquél que se da por razón de la discontinuidad de su actividad, que no exige la prestación de servicios todos los días u horas, dentro del carácter normal y permanente de la actividad empresarial, debiéndose distinguir dentro del concepto de trabajo fijo discontinuo:

El fijo y periódico que se repite en fechas ciertas.

El que no se repite en fechas ciertas.

La diferencia afecta especialmente al régimen jurídico pues al primero se le aplica la regulación del contrato a tiempo parcial celebrado por tiempo indefinido, mientras que el segundo es el contrato por tiempo indefinido de fijo discontinuo (Artículo 15.8 del E.T).

Asimismo las causas de la temporalidad o discontinuidad de los trabajos pueden ser diversas: así, pueden concurrir factores estacionales específicos - actividad en el mundo agrario - o factores referidos a temporadas fijadas en virtud de la actividad - cursos escolares, actividades deportivas. - o a campañas específicas no necesariamente periódicas - encuestas - o responder

a necesidades que surgen con los incrementos periódicos y discontinuos en relación con la actividad ordinaria de la empresa.

Pues bien en el caso de autos se da la circunstancia que la actora suscribió con la *XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX* tres contratos de obra o servicio determinado durante tres temporadas consecutivas (2013- 2014, 2014- 2015, 2015- 2016), que van del mes de Noviembre al mes de Abril aproximadamente, para prestar servicios como trabajadora social en el dispositivo de alojamiento invernal "DAI" financiado por el Ayuntamiento de Vitoria- Gasteiz, siendo importante tener en cuenta que la contratación se llevaba a cabo a principios del mes de Noviembre de cada uno de los años finalizando la relación laboral en el mes de Abril , siendo relevante que el objeto de los contratos eran coincidentes y que la prestación de servicios de la actora ha coincidido con la temporada que es iniciada en el mes de Noviembre y concluye en el mes de Abril .

Siendo esto así nos encontramos con que a pesar de que la actora fue contratada por la *XXXXXXXXXXXX* a través de sendos contratos de obra o servicio determinado la relación laboral habida entre las partes encaja más en la de un trabajador fijo discontinuo en la que el llamamiento se hacía en los meses de Noviembre , encontrándonos en definitiva ante una actividad que se desarrolla con carácter cíclico y cierto durante la época de invierno.

Siendo esto así y puesto que la conclusión a la que ha de llegarse es que la relación laboral de la actora tenía esa naturaleza de fijo discontinuo , teniendo en cuenta que la misma fue llamada durante tres temporadas consecutivas para prestar servicios en el dispositivo de alojamiento invernal "DAI", actividad ésta que se desarrolla todos los años en la época de Noviembre a Abril, la excepción de caducidad no puede prosperar, teniendo en cuenta que lo que plantea la actora es que su falta de llamamiento en el mes de Noviembre de 2016, en concreto el día 8 de Noviembre de 2016, constituye un despido, dándose la circunstancia desde esa fecha al 28 de Noviembre de 2016, fecha en la que fue instando el acto de conciliación no habían transcurrido los 20 días a que hace referencia el Artículo 59. 3 del ET, celebrándose el acto de conciliación el día 19 de Diciembre de 2016 y habiéndose presentado la demanda el día 23 de Diciembre de 2016, fechas todas estas que excluyen la existencia de la caducidad alegada.

CUARTO.- Solventada la anterior cuestión se plantea por la parte actora la existencia de un despido por la falta de llamamiento de la actora en el mes de Noviembre, indicándose que por parte de la nueva adjudicataria del servicio *XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX*, no se procedió a la subrogación, de la actora, tal y como entiende procedía.

Sobre esta cuestión cabe indicar que el Artículo 54 del Convenio Colectivo del Sector de Intervención Social de Álava que regula la cláusula de subrogación empresarial establece lo siguiente:

Artículo 54.-Cláusula de subrogación empresarial

En el supuesto de concurso público, concierto, convenio de colaboración u otras fórmulas de financiación pública que haya estabilizado las plantillas, así como en caso de transmisión de la titularidad de un servicio, recurso o unidad productiva entre entidades a las que le son de aplicación el presente convenio y/o están dentro del ámbito funcional de este convenio, la nueva entidad se subrogará en las obligaciones y responsabilidades en relación a los trabajadores y trabajadoras que prestaban servicios en el citado servicio, recurso o unidad productiva, con al menos 6 meses de antigüedad. A estos efectos se considerará que existe sucesión en el servicio, recurso o unidad productiva, cuando la transmisión afecte a un servicio, recurso o unidad productiva que mantenga su identidad entendida como conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo la actividad.

La entidad cedente deberá facilitar a la AAPP responsable, al inicio del expediente o acto administrativo que corresponda, la siguiente documentación, a los efectos de poder incluir en el pliego de condiciones del concurso, contrato o convenio, el personal con derecho a subrogación y las condiciones laborales del mismo.

Relación del personal especificando; nombre y apellidos, número de afiliación a la SS, antigüedad, categoría profesional, jornada, horario, modalidad de contratación y período de disfrute de las vacaciones, así como las condiciones personales más beneficiosas si las hay y/o los pactos de empresa que puedan existir.

Certificado de estar al corriente de pagos de la Seguridad Social.

Fotocopia del último recibo de salario de los trabajadores afectados.

Fotocopia de los TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social.

Fotocopia de los contratos de los trabajadores afectados por la subrogación.

Esta misma información se facilitara en el momento oportuno tanto a la entidad cesionaria como a los representantes de sus trabajadores, junto con:

Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador/a afectado, en el que se haga constar que éste ha recibido de la entidad saliente su liquidación de partes proporcionales de pagas extras, vacaciones, etc., no quedando pendiente cantidad alguna. Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha de inicio del servicio de la nueva titular.

Los/las trabajadores/as podrán optar por el disfrute íntegro de las vacaciones. La parte de las mismas no disfrutada pero liquidada por la empresa saliente, podrá disfrutarla, percibiendo en ese caso de su nueva empleadora únicamente la parte proporcional del salario del periodo de vacaciones devengado desde su incorporación a la nueva empresa.

Pues bien, en el caso de autos nos encontramos con que con fecha 16 de Noviembre de 2016 se aprobó la adjudicación del contrato menor para el desarrollo del dispositivo de atención invernal (DAI), por el período comprendido entre el 8 de Noviembre al 3 de Diciembre de 2016 siendo la adjudicataria la codemandada *CONTRATACION SOCIAL*, con un

presupuesto de 19.175 Euros IVA incluido, señalando que en ningún caso existía por su parte la obligación de subrogar a la que hace referencia la parte actora, por cuanto no concurren los requisitos establecidos en el Artículo 54 del Convenio de aplicación, ya que el llamamiento que se hizo a fue de carácter urgente, tras haber quedado desierta la licitación de Octubre de 2016, habiéndose sacado nuevamente a concurso el servicio resultando finalmente en el mes de Diciembre de 2016 adjudicataria del mismo la empresa siendo en definitiva lo que se adjudicó a un contrato menor, no habiéndose sucedido en la contrata.

Pues bien, a pesar de las alegaciones de ha de indicarse que ciertamente en el caso de autos concurren los requisitos establecidos en el Artículo 54 del E.T a efectos de que por parte de se produjera la subrogación de la trabajadora.

En este sentido por más que a se le adjudicara un contrato menor el mismo lo era para el desarrollo del mismo dispositivo de atención invernal (DAI) que en temporadas anteriores vino desarrollando la (siendo la única diferencia la duración del contrato que en el caso de fue de un mes, razón esta por la que el presupuesto es ciertamente más bajo, no existiendo dato alguno en autos, que permita concluir que el servicio adjudicado a fuera diferente al que realizó la hasta el mes de Abril de 2016, a salvo del plazo de ejecución.

Además consta en autos un informe de la Directora del Departamento de Política Sociales y Salud Pública de 8 de Febrero de 2017 (folio 347) en el que se indica que el objeto del contrato menor formalizado por fue la gestión del dispositivo de atención invernal en definitiva el mismo servicio que en temporadas anteriores prestó la a.

A lo anterior cabe añadir que la actora tenía la antigüedad en el servicio de seis meses exigida por el Artículo 54 del Convenio de aplicación, dándose además la circunstancia, de que a pesar de las alegaciones de la, por parte de la se dio cumplimiento a lo previsto en el Artículo 54 del Convenio en el sentido en que se facilitó por su parte a la Administración, en este caso al Ayuntamiento de Vitoria, los datos correspondientes a los trabajadores que habían prestado servicios en el dispositivo del DAI, tal y como se constata a través de los correos electrónicos de 11, 14 y 26 de Noviembre de 2016, que se aportan (folios 122 a 130)

En definitiva y por lo anteriormente expuesto en el caso de autos, por parte de e debió subrogar a la actora por cumplirse los requisitos establecidos en el Artículo 54 del Convenio de aplicación y al no haberlo hecho y no haber procedido a su llamamiento, se ha producido el despido a que hace referencia la parte actora con efectos del 8 de Noviembre de 2016, del que ha de responder la empresa que en ese momento era la adjudicataria del servicio, que es la codemandada

QUINTO.- En cuanto a las consecuencias de la declaración del despido como improcedente de acuerdo con lo establecido en el Artículo 56 del E.T y 110.1 de la L.J.S corresponde a la empresa optar entre la readmisión de la trabajadora o el abono de una indemnización de 33 días por año de servicio prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades.

Ahora bien como ya se ha expuesto anteriormente la relación laboral que vincula a la demandante con la empresa demandada es la de fijo discontinuo y en consecuencia al establecer el artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores que la indemnización derivada del despido improcedente se abonará «por años de servicio», habrá de estarse no a la total antigüedad, sino al número de días efectivamente trabajados durante toda su relación laboral.

En el caso de la actora la duración de los tres contratos suscritos en su día con la Comisión Antisida cuya duración fue la siguiente :

Del 18 de Noviembre de 2013 al 13 de Abril de 2014 (147 días)

Del 17 de Noviembre de 2014 al 19 de Abril de 2015: (154 días)

Del 17 de Noviembre de 2015 al 14 de Abril de 2015: (150 días)

Siendo esto así y para el caso en que la empresa opte por la indemnización la aplicación de la doctrina antes expuesta al supuesto de autos supone que la indemnización ascienda a **3.408,9** atendiendo a la vida laboral de la trabajadora, que revela que desde el 18 de Noviembre de 2013 (fecha ésta del primer contrato vinculado con el servicio del DAI), hasta la finalización del último suscrito (14 de Abril de 2015) computando los períodos de actividad prestó servicios un total de 14 meses y 26 días (prorrateándose por meses los períodos inferiores al año) y partiendo de un salario no discutido de 82,64 Euros (2.513,59 x 12/ 365) y todo ello sin salarios de tramitación, salvo en los casos previstos legalmente, véase, en el caso de que el empresario opte por la readmisión.

La condena ha de recaer en la empresa toda vez que el día 8 de Noviembre de 2016 , era la adjudicataria del servicio y la que tenía la obligación de subrogar a la actora , habiéndose impugnado en este procedimiento el despido producido en dicha fecha.

SEXTO.- De conformidad con lo establecido en el Artículo 191 L.J.S contra la presente Sentencia cabe interponer recurso de suplicación.

Vistos los artículos citados y demás de general y pertinente aplicación;

FALLO

ESTIMO la demanda formulada por Dña. M [REDACTED] contra las empresas [REDACTED] y [REDACTED] G [REDACTED] y [REDACTED] S.A y en consecuencia declaro la IMPROCEDENCIA el despido de que fue objeto el actor por parte de la empresa [REDACTED] S.L con fecha de efectos 8 de Noviembre de 2016 , y en consecuencia CONDENO a la

empresa **FOGASA** a que en el plazo de 5 días desde la notificación de la sentencia opte entre la readmisión del demandante o a abonarle en concepto de indemnización la cantidad de **3.408,9 Euros** y sin abono de los salarios de tramitación, salvo que la empresa opte por la readmisión, en cuyo caso, se abonarán desde la fecha del despido y hasta la notificación de esta sentencia a razón de **82,64** euros diarios, y absuelvo a las empresas **FOGASA** y a **FOGASA** de las pretensiones deducidas en su contra, debiendo FOGASA estar y pasar por las anteriores declaraciones.

Contra la presente resolución cabe interponer recurso de suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma del País Vasco, anunciando tal propósito ante este Juzgado dentro de los cinco días siguientes a su notificación.

El empresario recurrente que no gozare del beneficio de Justicia Gratuita, deberá exhibir resguardo acreditativo de haber depositado en la cuenta "Depósitos y Consignaciones" de la entidad bancaria "Banco Santander", cuenta que tiene el número **4886 0000 65 0677 16**, la cantidad objeto de la condena.

Además deberá depositar en la "Depósitos y Consignaciones" de la entidad bancaria "Banco Santander", cuenta que tiene el número **4886 0000 36 0677 16**, la cantidad de 300 euros, en concepto de depósito para el recurso de suplicación.

Así por esta mi sentencia lo pronuncio, mando y firmo.

E/.