



Roj: **STSJ AND 9907/2018 - ECLI:ES:TSJAND:2018:9907**

Id Cendoj: **41091340012018102343**

Órgano: **Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social**

Sede: **Sevilla**

Sección: **1**

Fecha: **25/10/2018**

Nº de Recurso: **3737/2017**

Nº de Resolución: **3004/2018**

Procedimiento: **Social**

Ponente: **JOSE JOAQUIN PEREZ-BENEYTO ABAD**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ AND 9907/2018,**  
**STS 3573/2020**

Recurso nº 3737/17-C, sentencia nº 3004/18

**TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCÍA, MELILLA, CEUTA**

**SALA DE LO SOCIAL**

**SEVILLA**

**ILTMOS. SRES.:**

D<sup>a</sup>. M<sup>a</sup> ELENA DÍAZ ALONSO

D<sup>a</sup>. M<sup>a</sup> BEGOÑA GARCÍA ÁLVAREZ

**D. JOSÉ JOAQUÍN PÉREZ BENEYTO ABAD**

En Sevilla, a veinticinco de Octubre de dos mil dieciocho.

La Sala de lo Social de Sevilla del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, compuesta por los Iltmos. Sres. citados al margen.

EN NOMBRE DEL REY

ha dictado la siguiente

**SENTENCIA NÚMERO 3004/18**

En los recursos de suplicación interpuestos por la CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA y por D<sup>a</sup>. Angustia , contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 1 de Cádiz en sus autos núm. 0025/17; ha sido **Ponente el Iltmo. Sr. DON JOSÉ JOAQUÍN PÉREZ BENEYTO ABAD, Magistrado**, quien expresa el parecer de esta Sala sobre la resolución que merece el presente recurso.

#### **ANTECEDENTES DE HECHO**

**PRIMERO.-** Según consta en autos, el recurrente primero fue demandado por D<sup>a</sup>. Angustia , también recurrente, en demanda de despido, se celebró el juicio y el 10 de marzo de 2017 se dictó sentencia por el referido Juzgado, desestimando la pretensión de despido y fijando una indemnización por extinción de 3.290,06€.

**SEGUNDO.-** En la citada sentencia y como hechos probados se declararon los siguientes:

"PRIMERO.- D. Abelardo , con DNI NUM000 , fue contratado laboralmente por la Consejería de Educación para prestar servicios como ordenanza desde el 23.07.2008 en el centro de trabajo I.E.S. Carlos Castillo del Pino, sito en San Roque.



En el contrato laboral suscrito se recoge que dicho contrato tiene carácter de "laboral temporal para vacantes de la RPT. RD 2720/98, 18 diciembre, Interinidad Art.4" (cláusula primera), así como que la duración del contrato sería hasta que el puesto sea cubierto, a través de los procedimientos establecidos en la Ley 6/85, de 28 de noviembre, de Ordenación de la Función Pública de la Junta de Andalucía y el vigente Convenio Colectivo, en todo caso hasta que el servicio sea necesario o finalice la obra para la que fue contratado (cláusula quinta).

El salario mensual del trabajador asciende a 1.475,94 euros, resultando un salario diario a efectos de despido de 49,20 euros.

SEGUNDO.- Por Resolución de 15 de enero de 2015 de la Dirección General de Relaciones Laborales se acordó que la categoría profesional de ordenanza se fusionase con las de conserje, expendedor, telefonista y vigilante en una nueva categoría profesional, la de Personal de Servicios Generales.

TERCERO.- Por Resolución de 16 de febrero de 2016 de la Dirección General de Recursos Humanos se convocó proceso selectivo para la cobertura de vacantes correspondientes a diversas categorías profesional del Grupo V del personal laboral de la Administración General de la Junta de Andalucía, mediante concurso de promoción, entre ellas la que ocupaba D. Abelardo .

Dicho proceso selectivo fue resuelto por Resolución de 10.11.2016 de la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública, en la que se adjudicaba a Dña. Fátima la plaza de ordenanza que hasta entonces venía ocupando D. Abelardo .

CUARTO.- En fecha 15.11.2016 por el Jefe del Servicio de Gestión de Recursos Humanos se comunicó al D. Abelardo la próxima extinción de su relación laboral, con fecha 30.11.2016, de acuerdo con la Resolución de la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública del Concurso de Promoción en las categorías profesional del grupo V, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 6/1985 y el VI Convenio Colectivo para el Personal Laboral al servicio de la Junta de Andalucía.

QUINTO.- En fecha 01.12.2016 se incorporó Dña. Fátima a la plaza de ordenanza que le había sido adjudicada con carácter definitivo.

SEXTO.- Desde el inicio de la relación laboral de D. Abelardo con la Consejería, en fecha 23.07.2008, no se convocó concurso alguno de cobertura de la plaza que ocupaba el trabajador hasta el concurso promoción que se acordó por Resolución de fecha 16.02.2016.

Las Leyes de Presupuestos Generales 2/12, 17/12, 22/13 y 36/14, limita la incorporación de nuevos empleados al sector público durante los años 2012, 2013, 2014 y 2015.

SÉPTIMO.- En fecha 29.12.2016 se presentó por D. Abelardo papeleta de conciliación ante la Delegación Territorial de la Consejería de Educación de la Junta de Andalucía por despido.

OCTAVO.- El trabajador no ha ostentado el cargo de representante legal o sindical de los trabajadores. "

**TERCERO.-** El demandado y la demandante recurrieron en suplicación contra tal sentencia, siendo impugnados sendos recursos.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.-** Frente a la sentencia desestimatoria de la pretensión de despido, fijando una indemnización por fin de contrato de 3.290,06€, **se alza en primer lugar la Consejería** de Educación demandada por el cauce de los apartados a) y c) del art 193 LRJS solicitando la revocación de la sentencia por incongruencia extra petita; como la infracción del art. 4.2.b) RD 2720/98, art. 15 ET, art. 70.1 EBEP e infracción del art. 49.1.c) ET con los argumentos que la relación es temporal, lícita y por tanto no cabe de calificarla de indefinida no fija. Añade, que la indemnización por extinción no cabe al no estar prevista legalmente para la extinción de un lícito contrato de interinidad.

**Se alza en segundo lugar la demandante** por el cauce del apartado c) del art 193 LRJS denunciando la infracción del art. 4.2.b) RD 2720/98, art. 15.1.c) ET, art. 70.1 EBEP, del art. 49.1.c) ET y de la DT 12ª del ET con el argumento de que el cese debe calificarse de despido improcedente por fraude en la contratación. Subsidiariamente se alega que la indemnización, en todo caso, debiera ser de 20 días por año de servicio.

**SEGUNDO.-** Fracasa el motivo articulado al amparo del ap. a) del art. 193 LRJS por parte de la Administración demandada, hoy recurrente, desde el momento que lo pretendido es la revocación de la sentencia, cuando debió pretender la nulidad parcial de la misma.

Se añade, el que la Administración recurrente obvia la jurisprudencia del TJUE, casos **Montero** y **Diego Porras**.



Aplicando la doctrina de **Diego Porras**, dado el efecto vertical de la Directiva, entendemos que **la sentencia es congruente**, amén de por que quien pide lo más, pide lo menos, aplicable sin duda en el campo laboral ( STS 31-10-03, rec 17/02), quien reivindica una indemnización de 45 ó 33 días por año de servicio, según los casos, igualmente está solicitando una suma inferior por ese mismo concepto en la práctica (20 días) de ahí la jurisprudencia que considera adecuado asignar 8 días al trabajador demandante por un despido que se declara inexistente ( SSTS 14-10-13, rec 68/13; 24-6-14, rec 217/13; y 6-10-15, rec 2592/14).

Como un argumento más, debe tenerse en cuenta que de acuerdo con la doctrina "Martínez Andrés" y "Castrejana López" (STJUE 14 de septiembre 2016, C- 184/15 y C-197/15), relativa a la Cláusula 4ª del Acuerdo Marco, el TJUE ha afirmado que **el principio de efectividad** "se opone a normas procesales nacionales que obligan al trabajador con contrato de duración determinada a ejercitar una nueva acción para que se determine la sanción apropiada cuando una autoridad judicial ha declarado la existencia de utilización abusiva de sucesivos contratos de duración determinada" (ap. 63) con lo que carece de sentido remitir a la actora a un procedimiento ordinario de reclamación de cantidad.

**TERCERO.-** Respecto a los otros motivos se ha de puntualizar:

1. Si se califica en la sentencia que la relación era indefinida carece de sentido la alegación de fraude en la contratación pues el resultado, de estimarse el mismo, será declarar la relación indefinida no fija, ya así calificado en la sentencia recurrida.

Mas, no hay que olvidar que **el TJUE -STJUE de 5-6-2018 asunto C-677/16 -, caso Montero estaría habilitando un criterio hermenéutico para posibilitar una conversión de los contratos temporales lícitos a indefinidos** al margen de los supuestos (y requisitos) descritos en el art. 15.5 ET y la DA 15ª ET y que **la naturaleza jurídica de indefinidos no fijos es idéntica a la de los interinos por vacante**, como contratos sometidos a condición (como lo defendió la jurisprudencia hasta junio de 2014), luego **se debe inferir el carácter temporal de la propia condición** ( STS 30 de marzo 2017, rec. 961/2015).

Aquí entendemos que la relación es indefinida no fija no por fraude sino por lo que diremos a continuación.

2. Es **correcta la calificación de indefinida la relación**, por aplicación de la doctrina del Tribunal Supremo considera, en aplicación del EBEP - art. 70.1 RDLeg 5/2015- y de la normativa reglamentaria - art. 4.2.b) RD 2720/1998- que la relación laboral del trabajador interino por vacante deviene indefinida cuando se supera el límite temporal máximo de tres años para su cobertura de la plaza ( SSTS 14-7-14, EDJ 124173; 15-7-14 RJ 4420; ( 2) 10-10-14 RJ 5358 y 5239; 14-10-14, EDJ 188306; 18-12-14 RJ 6789).

En relación con el tiempo de permanencia en la situación de interinidad, cuando se trata de Administraciones publicas, el EBEP ha venido a fijar un plazo máximo de tres años que permite entender superada la doctrina jurisprudencial según la cual la relación de interinidad por vacante no se transforma en indefinida por haberse superado el plazo máximo previsto en las normas para la duración del contrato.

La argumentación realizada por la Administración recurrente va contra el acervo comunitario pues no podemos ignorar el apartado 64 del caso **Montero Mateos -STJUE de 5-6-2018 asunto C-677/16-** que mandata al juez nacional para verificar si las circunstancias concurrentes en el caso: imprevisibilidad de la duración del contrato de interinidad y su duración inusualmente larga, no darían lugar a su calificación como contrato fijo.

3. Es obvio que **el contrato de interinidad** de la demandante tiene una "duración imprevisible" aunque se trate de un contrato cuya causa extintiva esta prefijada al momento de su suscripción: cobertura de la plaza por sistema reglado y es en esos terminos conocida por la demandante. Pero de lo que no es concedora es la fecha concreta en la que ese acontecimiento tendrá lugar.

Respecto a **la cuestión relativa a la "duración excesivamente larga"** y, ahora sí, determinar una eventual calificación de fijeza, hemos de seguir a la STJUE citada de modo que debe existir un umbral de duración para aquellos contratos temporales cuya duración no puede precisarse de forma determinada al momento de suscribirlos.

En nuestro ordenamiento tenemos los arts. 15.1.a y 15.5 ET y D.A. 15ª ET , que son la transposición interna de la Cláusula 5ª del Acuerdo Marco, y **según una interpretación conforme** estamos obligados a analizar el ordenamiento para verificar si nos ofrece un conjunto de disposiciones, que interpretadas de conformidad con la Directiva 1990/70, permita considerar que existen límites legales que se impongan a la duración excesivamente larga de los contratos de interinidad por vacante en el seno de las Administraciones.

Así en las Administraciones, en los contratos de interinidad por vacante la fecha de extinción es indeterminada pero sometida a una condición habilitante de su validez: que la vacante que se esta cubriendo se ocupe a través de un proceso selectivo, que para las Administraciones, la norma que regula este modelo contractual, el citado RD 2720/98 en su art. 4.2.b) no fija un termino exacto, si bien precisa que su duración coincidiera con el



tiempo que duren dichos procesos conforme la normativa específica y obviamente la duración de la interinidad por vacante no se puede dejar en manos de la mera voluntad de las Administraciones - art. 1256 CC-.

Sentado lo precedente podemos extraer dos conclusiones del marco jurídico aplicable a estas situaciones ( arts. 2, 8, 11, 69.1.e y 70 EBEP):

a. La actuación de las diversas Administraciones en materia de planificación de sus recursos humanos debe desarrollarse dando cumplimiento a las previsiones del art. 70 EBEP: la provisión de plazas ha de realizarse mediante un proceso reglado de selección cuya ejecución debe desarrollarse en el improrrogable plazo de tres años; y los términos "debe" e "improrrogable" son definitorios del obligado respeto que los procesos para obtención de los recursos humanos precisos, deben necesariamente observar.

b. Conforme dicho apartado 3, la OEP puede además contener medidas derivadas de la planificación de recursos humanos. Por tanto no se limita únicamente a servir de instrumento para la incorporación de personal de nuevo ingreso, sino también en consonancia con el art. 69 EBEP adoptar medidas de promoción interna que afecten a plazas ya dotadas con independencia del régimen contractual conforme el que las mismas están siendo ocupadas.

Así pues, si transcurrido 8 años y cuatro meses desde la contratación de la actora sin articular un procedimiento para cobertura de OEP, nos situamos extramuros del EBEP y en concreto a su art. 70 que como se ha visto establece como norma de obligada observancia para todas las Administraciones que la provisión de plazas ha de realizarse mediante un proceso reglado de selección cuya ejecución debe desarrollarse en el improrrogable plazo de tres años. Otra interpretación supondría desconocer el sometimiento de todas las Administraciones a las reglas del EBEP y admitir que en este caso la Junta de Andalucía está facultada para promover una OEP sin verse sometida más que a su propia voluntad decisoria para fijar los plazos de convocatoria del proceso reglado de acceso a puestos públicos.

En suma, sostenemos que los contratos de interinidad para cobertura de vacante tienen una limitación temporal máxima de tres años desde su concertación y hasta que esta efectivamente se cubra conforme el procedimiento reglado de selección, luego si el contrato suscrito como temporal para la cobertura reglada de vacante en el seno de las Administraciones a las que resulta aplicable el EBEP, no se extingue en el plazo previsto de tres años por el acontecimiento de la causa que justificaba su temporalidad, deja de acomodarse a la legalidad en tanto que contrato temporal y la solución dada por la jurisprudencia para los contratos temporales suscritos por las Administraciones, que no se ajustan a las previsiones legales que justificaban su naturaleza temporal, pasa por la calificación de tales contratos como indefinidos no fijos.

4. El contrato objeto de esta causa, de interinidad por vacante es lícito, pues lo fue para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso reglamentario de cobertura, como se infiere de la literalidad del clausulado del contrato acerca de su duración, identificándose también de forma correcta en el contrato el puesto de trabajo que era objeto de cobertura por interinidad - art. 15.1.c ET y art. 4.1 RD 2720/98- de modo que si para calificar la relación jurídica como contrato de interinidad por vacante basta con que la clasificación de la plaza que se contrata se realice de modo que la actitud posterior de la Administración no ocasione indefensión al afectado y que el acto empresarial se realice con criterios objetivos, no cabe concluir que hubo fraude.

**CUARTO.-** Si tenemos en cuenta que la relación se inicia en julio 2008 y se extingue el 30-11-16 (esto es, 8 años y cuatro meses después) al amparo del art. 49.1.b ET sin abono de indemnización alguna. Reconocida la indemnización de 8 días en la instancia, la Administración empleadora recurre pretendiendo el que se diga que no hay derecho a indemnización. La actora también recurre pretendiendo mayor indemnización, concretamente 20 días por año de servicio.

Nos encontramos en la cuarta fase de la evolución jurisprudencial sobre la naturaleza de los indefinidos no fijos, y así en la STS 2 de abril 2018, rec. 27/2017, se ha vuelto a incidir sobre la naturaleza jurídica de este colectivo, los indefinidos no fijos, omitiendo el TS por completo su doctrina sentada en STS 28 de marzo 2017, rec. 1664/2015, **y vuelve a calificarlos como temporales, calificación que es acorde con la doctrina Vernaza Ayovi -STJUE 25 de julio 2018-** en la que el TJUE (al igual que en el **caso Huétor Vega**) **confirma la naturaleza temporal de los indefinidos no fijos** a los ojos de la Directiva 1999/70.

Calificado el contrato como temporal la cuestión a **dilucidar es el quantum de la indemnización, 8 o 20 días**, por año de servicio.

Sostenemos, dada la disparidad de criterios en la jurisprudencia, que **es de aplicación la doctrina del TJUE en el caso Huétor Vega** (Auto 11 de diciembre 2014, C-86/14) que también califica a los indefinidos no fijos como contratos de duración determinada. En concreto, el TJUE establece que, en virtud de la cláusula 5ª de la Directiva 1999/70, debe establecerse algún tipo de compensación económica en caso de "amortización simple" dirigida a evitar el uso abusivo de esta "modalidad" de "contratación temporal".



En este sentido, el TJUE establece que, por un lado, que los trabajadores indefinidos no fijos "se encuentran incluidos en el ámbito de aplicación de este Acuerdo marco, en la medida en que dicho trabajador ha estado vinculado a su empleador mediante contratos de trabajo de duración determinada...". Y, por otro, que "el Acuerdo marco debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional que no incluye ninguna medida efectiva para sancionar los abusos resultantes del uso de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada en el sector público, dado que en el ordenamiento jurídico interno no existe ninguna medida efectiva para sancionar tales abusos". Planteamiento que se alineará con la doctrina que reconocía una indemnización a los indefinidos no fijos en caso de cobertura reglamentaria de la plaza.

**En congruencia con lo precedente es de aplicación la jurisprudencia fijada en la STS 7 de noviembre 2016, rec. 766/2016** : entiende que la indemnización que procede en caso de cobertura reglamentaria de la plaza de un indefinido no fijo es la prevista en la DT 13ª ET (RDLeg 1/95), hoy DT 8ª.

Jurisprudencia que tiene como precedentes la STS 6 de octubre 2015, rec. 2592/2014, para reconocer los 12 días de indemnización arguyendo que después de la doctrina jurisprudencial de la STS 24 de junio 2014, **la amortización de un indefinido no fijo** llevada a cabo por el proceso reglamentario (con respeto a los principios constitucionales de publicidad, igualdad, mérito y capacidad que han conducido al nombramiento para la plaza ocupada), **no puede calificarse como despido, sino de cese** acaecido como consecuencia de la producción de la causa válidamente consignada en el contrato (ex art. 49.1 b ET), reconociéndose el **derecho a percibir la indemnización por extinción de un contrato temporal** (atendiendo al Auto del TJUE 11-12-2014, asunto 86/14, caso Huétor Vega). En términos similares, SSTS 31 de marzo 2015, rec. 2156/2014 y 4 de febrero 2016, rec. 2638/2015.

**QUINTO.-** Entendemos que la indemnización fijada en la sentencia de instancia es la correcta: 8 días según la escala de la DT 8ª del ET.

Y, realizamos tal afirmación en que de aplicar la doctrina de la STS 28 de marzo 2017, rec. 1664/2015, que reconocen una indemnización de 20 días sin acudir a la doctrina "de **Diego Porras**" añade un elemento especialmente perturbador a una situación de por sí sumamente compleja, más cuando la STS 7 de noviembre 2016, rec. 755/2015, aplicando la doctrina del TJUE Huétor Vega, se limita a reconocer la indemnización prevista en el art. 49.1.c ET.

La STS 28 de marzo 2017, rec. 1664/2015, en la que se reconoce una indemnización de 20 días a un caso de cobertura reglamentaria de plaza de un trabajador indefinido no fijo, sin recurrir a la tesis del TJUE "de **Diego Porras**" rompe con los indicios que hasta la fecha había proyectado el TS dando a entender que no se reconocería la indemnización de 20 días y con la propia jurisprudencia, antes explicitada, de que el personal indefinido no fijo es equiparable al temporal y que lejos de tratarse de una modalidad indefinida, se trata de una asimilable a una "interinidad de hecho". Y en relación a los interinos por vacante (equiparables de facto a los indefinidos no fijos), recuérdese que, a partir de la citada STS 24 de junio 2014, rec. 217/2013, ya el propio TS ha sostenido que se trata de contratos sometidos a término.

Se debe recordar que el origen de la figura del personal indefinido, no fijo, no solo se encuentra en un uso abusivo de la contratación temporal por parte de algún órgano administrativo, sino que también una relación indefinida no fija puede producirse en casos de contratación temporal lícita si se supera un determinado plazo de tiempo, como antes hemos dicho y también, por ejemplo, en casos de subrogación de empresa por reversión de servicios públicos.

En fin al tratarse de un contrato temporal, es suficiente la indemnización sustentada en el art. 49.1.c) ET, cuantía de la indemnización establecida para la terminación de los contratos temporales, máxime en el caso de autos en que la declaración de indefinidos no fijo no tiene origen en una contratación temporal fraudulenta.

Concluyendo, no es acogible la indemnización de veinte días por año de servicio, con límite de doce mensualidades, que establece el art. 53.1.b) ET en relación a los apartados c) y e) del art. 52 para los supuestos de extinciones contractuales por causas objetivas porque la cobertura reglamentaria de la plaza (incardinada en una causa de temporalidad indiscutible) no puede subsumirse en la lógica de la resolución por causas de empresa.

Fracasados los motivos del recurso, se confirma íntegramente la sentencia haciendo suyos la Sala los argumentos.

Vistos los precedentes preceptos legales y los de general aplicación.

**FALLAMOS**





Con **desestimación de los recursos** de suplicación interpuestos por la CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA y por D<sup>a</sup>. Angustia , contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 1 de Cádiz en sus autos núm. 0025/17, en los que el recurrente primero fue demandado por D<sup>a</sup>. Angustia , también recurrente, en demanda de despido, y como consecuencia **confirmamos dicha sentencia**.

Se condena a la CONSEJERÍA recurrente al pago de las costas de este recurso, en las que sólo se comprenden -por no constar la reclamación de otros gastos necesarios- los honorarios del Sr. Letrado impugnante del recurso en cuantía de seiscientos euros (600€) así como del IVA correspondiente, que en caso de no satisfacerse voluntariamente podrán interesarse ante el Juzgado de lo Social de instancia, por ser el único competente para la ejecución de sentencias, según el art. 237.2 LRJS.

Notifíquese esta sentencia a las partes y al Excmo. Sr. Fiscal de este Tribunal, advirtiéndose que, contra ella, cabe recurso de Casación para la Unificación de Doctrina, que podrá ser preparado dentro de los DIEZ DÍAS hábiles siguientes a la notificación de la misma, mediante escrito dirigido a esta Sala, firmado por abogado -caso de no constar previamente, el abogado firmante deberá acreditar la representación de la parte-, con tantas copias como partes recurridas, expresando el propósito de la parte de formalizar el recurso; y en el mismo deberá designarse un domicilio en la sede de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo a efectos de notificaciones, con todos los datos necesarios para su práctica y con los efectos del apartado 2 del artículo 53 LRJS.

En tal escrito de preparación del recurso deberá constar: a) exposición de "cada uno de los extremos del núcleo de la contradicción, determinando el sentido y alcance de la divergencia existente entre las resoluciones comparadas, en atención a la identidad de la situación, a la igualdad sustancial de hechos, fundamentos y pretensiones y a la diferencia de pronunciamientos"; b) "referencia detallada y precisa a los datos identificativos de la sentencia o sentencias que la parte pretenda utilizar para fundamentar cada uno de los puntos de contradicción"; c) que las "sentencias invocadas como doctrina de contradicción deberán haber ganado firmeza a la fecha de finalización del plazo de interposición del recurso", advirtiéndose, respecto a las sentencias invocadas, que "Las sentencias que no hayan sido objeto de expresa mención en el escrito de preparación no podrán ser posteriormente invocadas en el escrito de interposición".

Adviértase al recurrente no exento, que deberá acreditar ante esta Sala haber efectuado el depósito de 600€, en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones, abierta a favor de esta Sala, en el Banco de Santander, Oficina urbana Jardines de Murillo, en Sevilla, en la Cuenta-Expediente nº 4052-0000-66- 3737-17, especificando en el documento resguardo de ingreso, campo concepto, que se trata de un "Recurso".

Únase el original de esta sentencia al libro de su razón y una certificación de la misma al presente rollo, que se archivará en esta Sala.

Así por esta nuestra sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.