



Roj: **STSJ AND 15695/2018 - ECLI: ES:TSJAND:2018:15695**

Id Cendoj: **18087340012018102531**

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

Sede: **Granada**

Sección: **1**

Fecha: **20/12/2018**

Nº de Recurso: **1876/2018**

Nº de Resolución: **2945/2018**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **FERNANDO OLIET PALA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

1 TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCÍA

CON SEDE EN GRANADA

SALA DE LO SOCIAL

MJ

SENT. NÚM. 2945/2018

ILTMO. SR. D. FERNANDO OLIET PALÁ

ILTMA. SRA. D^a. BEATRIZ PÉREZ HEREDIA

ILTMA. SRA. D^a. LETICIA ESTEVA RAMOS

MAGISTRADOS

En la ciudad de Granada, a veinte de diciembre de dos mil dieciocho.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía con sede en Granada, compuesta por los Ilmos. Sres. Magistrados que al margen se indican, ha pronunciado

EN NOMBRE DEL REY

la siguiente

SENTENCIA

En el Recurso de Suplicación núm. **1876/2018**, interpuesto por las CONSEJERÍAS DE EDUCACIÓN y DE HACIENDA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA, contra la Sentencia dictada por el Juzgado de lo Social núm. Dos de los de Granada, en fecha 24 de abril de 2018, en Autos núm. 688/2017, ha sido Ponente el Ilmo. Sr. Magistrado **D. FERNANDO OLIET PALÁ**.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.- En el Juzgado de referencia tuvo entrada demanda interpuesta por D^a. Sara, en reclamación sobre DESPIDO, contra las CONSEJERÍAS DE EDUCACIÓN y DE HACIENDA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA, con intervención del MINISTERIO FISCAL, y admitida a trámite y celebrado juicio se dictó sentencia en fecha 24 de abril de 2018, por la que: "*estimando parcialmente la demanda interpuesta por D^a Sara contra LAS CONSEJERÍAS DE EDUCACIÓN Y DE HACIENDA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA, desestimar la acción de despido ejercitada y declarar que la actora ostenta derecho a percibir de la parte demandada una indemnización derivada de la extinción de su contrato de trabajo de efectos 30/06/17 por importe de 1650 €.*"

Segundo.- En la sentencia aludida se declararon como hechos probados los siguientes:



PRIMERO.- La demandante, D^a Sara , mayor de edad, con DNI NUM000 , ha venido prestando sus servicios por cuenta de la Consejería de Educación de la Junta de Andalucía en virtud de contrato de trabajo de interinidad para cobertura de banca ante de RPT fijo-discontinuo (VI CC 18.2.3) celebrado entre las partes el 07/01/16, con la categoría profesional de personal de limpieza alojamiento (grupo V), en el centro de trabajo IES Pedro Soto de Rojas de Granada (puesto de trabajo con código NUM001).

SEGUNDO.- Por resolución de 2 de mayo de 2017 se aprobó e hizo pública la resolución definitiva correspondiente al concurso de traslados entre personal laboral de carácter fijo fijo discontinuo incluido en el ámbito de aplicación del convenio colectivo el personal laboral al servicio la administración de la Junta de Andalucía, personal asistente en restauración (ayudante de cocina y pinche) estando el puesto de trabajo que venía ocupando la demandante incluido entre los asignados a trabajadores que participaron en este concurso y cesando la actora de manera efectiva la prestación de sus servicios como consecuencia de ello el 30/06/17.

TERCERO.- El salario bruto diario percibido por la actora a efectos del presente procedimiento por despido es de 45,73 € diarios.

CUARTO.- La actora no ostenta la condición de representante legal de los trabajadores.

Tercero.- Notificada la sentencia a las partes, se anunció recurso de suplicación contra la misma por las CONSEJERÍAS DE EDUCACIÓN y DE HACIENDA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA, recurso que posteriormente formalizó, siendo en su momento impugnado por el contrario. Recibidos los Autos en este Tribunal, se acordó el pase de los mismos al Ponente, para su examen y resolución.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS

Primero.- La sentencia dictada en la instancia, partiendo de que no existe fraude en la contratación laboral de interinidad por vacante, iniciada por la actora con la Consejera de Educación codemandada el 7 de enero de 2016, al no haber transcurrido el plazo máximo de tres años que prevé el artículo 70.1 del EBEP para su cobertura, admite la válida extinción del mismo acontecida en 30 de junio de 2017, por haberse producido la cobertura de dicha vacante como consecuencia de la resolución de concurso de traslado, por lo que rechaza que existiese despido alguno, si bien, estima la petición subsidiaria en aplicación de la doctrina sentada en la sentencia del TJUE de 14-09-2016 (asunto **Diego** Porras), estimando que tiene derecho a ser indemnizada para no ser discriminada respecto de los trabajadores fijos comparables, en la indemnización de 20 días por año de servicio, por concurrencia de una causa objetiva determinante del fin de la relación laboral, ascendiendo la indemnización a 1.650€, a cuyo pago condena a las Consejerías demandadas.

Y contra la misma se formula recurso de suplicación por la Letrada de la Junta de Andalucía que ha sido impugnado de contrario, en el que se invoca la infracción del artículo 49.1 b) del ET, en relación con la cláusula 4º de la Directiva 1999/70 CE al haberse reconocido en la Sentencia de instancia el derecho a una indemnización por extinción de un contrato temporal de interinidad por vacante válidamente celebrado, citando en el desarrollo del motivo en su apoyo la Sentencia de la Sala de lo Social del TSJ de Madrid dictada el 29 de junio de 2017, al resolver el Recurso de Suplicación nº 431/2017 que transcribe ampliamente a lo largo del escrito y las que siguieron a ella del mismo Tribunal Superior de Justicia, con idéntico criterio declarando el no derecho a indemnización alguna, dictadas el mismo día 29 de junio de 2017 en los Recursos nº 429 y 498 de 2017 y en la posterior de 10 de julio de 2017 recaída en el Recurso nº 322/2017.

Y haciéndose referencia al final del motivo al Auto de 25 de octubre de 2017 de la Sala de lo Social de Tribunal Supremo por el que la Sala acordó elevar petición de decisión prejudicial al Tribunal de Justicia de la Unión Europea (llegando a solicitar al Tribunal de Justicia la tramitación por el procedimiento acelerado de la petición -o en su caso, tratamiento prioritario-, así como la prioridad sobre las demás cuestiones prejudiciales españolas análogas y suspendiendo las actuaciones hasta que se pronuncie el Tribunal de Justicia de la Unión Europea), en el que formulaba tres cuestiones, relativas todas ellas a las consecuencias indemnizatorias de las extinciones de contratos temporales, habiéndose interesado expresamente en una de ellas que "Para el caso de ser positiva la respuesta a la cuestión segunda, (en ésta se formulaba si ¿se enmarca dentro del ámbito de la cláusula 5 del Acuerdo Marco una medida como la establecida por el legislador español, consistente en fijar una indemnización de 12 días por año trabajado, a percibir por el trabajador a la finalización de un contrato temporal aun cuando la contratación temporal se haya limitado a un único contrato?) ¿es contraria a la cláusula 5 del Acuerdo Marco una disposición legal que reconoce a los trabajadores de duración determinada una indemnización de 12 días por año trabajado a la finalización del contrato, pero excluye de la misma a los trabajadores de duración determinada cuando el contrato se celebra por interinidad para sustituir a un trabajador con derecho a reserva de puesto de trabajo?.



Segundo .- Ahora bien, determinado lo anterior, no podemos compartir los razonamientos que hace la Magistrada de instancia en el fundamento de derecho tercero, para fundar la indemnización a la que ha sido condenada la Consejería recurrente de 20 días de salario por año de servicio a pesar de no calificarse el cese por despido. Y ello porque dicho criterio no puede seguir manteniéndose a la vista de la reciente Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Gran Sala) de 5 de junio de 2018 (Asunto C- 677/16 , (**Montero Mateos**), que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada por el Juzgado de lo Social nº 33 de los de Madrid, que versaba sobre el caso de dicha trabajadora que había celebrado con la Agencia Madrileña de Atención Social de la Consejería de Políticas Sociales y Familia de la Comunidad Autónoma de Madrid, el 13 de marzo de 2007 un contrato de interinidad al objeto de sustituir a un trabajador fijo. El 1 de febrero de 2008 su contrato fue transformado en un contrato de interinidad por vacante, resultando el contenido de la plaza que ocupaba la Sra Elena , la prestación de servicios en una residencia de personas mayores dependiente de la Agencia. El 3 de octubre de 2009 la Comunidad de Madrid convocó un proceso extraordinario para la consolidación del empleo para proveer plazas de auxiliar de hostelería. El 27 de julio de 2016, el puesto que ocupaba la Sra. Elena se adjudicó a una persona que había superado dicho proceso selectivo, finalizando por consiguiente el contrato de interinidad de la interesada con efectos del 30 de septiembre de 2016. La Sra. Elena demandó por despido y en su auto de remisión el Juzgado nº 33 de los de Madrid al que fue turnada dicha demanda, observa que, en virtud del contrato de interinidad.

"En su auto de remisión, el juzgado observa que, en virtud de su contrato de interinidad, la Sra. Elena desempeñaba las mismas funciones para cuyo desempeño se contrató a la persona que superó el proceso selectivo mencionado. Por tanto, a su juicio, ambos trabajadores han de considerarse comparables a los efectos de aplicar la cláusula 4 del Acuerdo Marco.

Por otro lado, señala que la indemnización por finalización del contrato temporal y la indemnización por despido objetivo de un trabajador fijo comparable debido a la concurrencia de una de las causas previstas en el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores están incluidas en el concepto de condiciones de trabajo, en el sentido de la mencionada cláusula 4.

Además, el juzgado remitente pone de manifiesto que, con arreglo al Derecho español, cuando el contrato se extingue debido a la concurrencia de una de las causas previstas en el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores , la empresa ha de conceder al trabajador, con independencia de que su contrato o relación laboral sea temporal o por tiempo indefinido, una indemnización legal equivalente a veinte días de salario por año de servicio. Por lo tanto, en ese supuesto, se trata de igual modo a los trabajadores temporales y a los trabajadores fijos.

En cambio, cuando finaliza un contrato de interinidad, como en el caso de autos, al vencer el término por el que se ha celebrado, el trabajador de que se trata no percibe indemnización alguna.

Según el juzgado remitente, en el caso de autos sólo cabe considerar que se da un trato diferente, en el sentido de la cláusula 4 del Acuerdo Marco, si se admite que la situación de un trabajador con contrato temporal al vencer el término por el que se celebró es comparable a la de un trabajador fijo cuya relación laboral se extingue debido a la concurrencia de una de las causas previstas en el artículo 52

del Estatuto de los Trabajadores. Considera que la sentencia de 14 de septiembre de 2016, De **Diego Porras** (C-596/14 , ECLI: EU:C:2016:683), ha llevado a los tribunales españoles a conceder a esta primera categoría de trabajadores, al vencer el término por el que se celebraron los contratos de interinidad, la misma indemnización que la que se otorga, en particular, a los trabajadores fijos comparables por la extinción de sus contratos debido a la concurrencia de una de las causas previstas en el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores .

Dicha sentencia, en opinión del juzgado remitente, ha tenido relevancia en el mercado laboral español, caracterizado por un desempleo endémico y la masiva suscripción de contratos temporales.

No obstante, aduce que dicha sentencia sigue sin solventar la duda de si el hecho de que las partes conozcan necesariamente, al suscribir el contrato temporal, su duración limitada constituye una razón suficiente que justifique dar, en lo que atañe a las indemnizaciones por extinción de la relación laboral, un trato diferente al que se otorga a los trabajadores fijos que ven extinguido su contrato debido a la concurrencia de una de las causas previstas en el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores .

El juzgado remitente subraya más concretamente que el trabajador cuyo contrato de interinidad se ha celebrado para sustituir a un trabajador de la empresa con derecho a la reserva del puesto de trabajo no puede ignorar que ocupa ese puesto de manera provisional, para responder a una necesidad objetivamente temporal.

En cambio, la extinción de un contrato de trabajo fijo debido a la concurrencia de una de las causas previstas en el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores y la extinción ante tempus por esta misma razón de un



contrato temporal traen causa del advenimiento de un acontecimiento, aun posible, no previsto, que incide en el equilibrio económico del contrato hasta el punto de hacer innecesaria o inasumible su continuidad.

Por consiguiente, sostiene que es posible considerar que la finalización de un contrato temporal con arreglo a las estipulaciones recogidas en él se diferencia, por su carácter previsible, de la extinción de una relación laboral debido a la concurrencia de una de las causas previstas en el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores. En efecto, la extinción de la relación laboral por esa causa, por su carácter imprevisible, frustra las expectativas del trabajador relativas a la estabilidad de la relación laboral, lo que podría analizarse en el sentido de que constituye una razón objetiva que justifica un trato diferente a estas situaciones en lo que atañe a la concesión de una indemnización al trabajador.

No obstante, a su juicio también es posible considerar que la adjudicación del puesto ocupado hasta ese momento por un trabajador mediante un contrato de interinidad a la persona que ha superado un proceso selectivo al objeto de proveer la vacante de manera definitiva constituye una razón objetiva vinculada a la organización de la empresa, no imputable al trabajador. En el caso de autos, esta consideración podría ser un argumento para conceder a la Sra. Elena la misma indemnización que se concede a los trabajadores fijos comparables debido a la extinción de su contrato por la concurrencia de una de las causas previstas en el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores.

Por otro lado, un trabajador, temporal o fijo, sufre un perjuicio real cuando pierde su puesto de trabajo. Según el juzgado remitente, si la indemnización concedida con ocasión de la extinción de la relación laboral tiene por objeto efectivamente compensar este perjuicio, podría no estar justificado concederla sólo en una parte de los supuestos en los que la extinción de la relación laboral no es imputable al trabajador.

En estas circunstancias, el Juzgado de lo Social n.º 33 de Madrid decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia la siguiente cuestión prejudicial:

"La Cláusula 4, apartado 1, del [Acuerdo Marco] ¿debe interpretarse en el sentido de que la extinción del contrato temporal de interinidad para cobertura de vacante por vencimiento del término que dio lugar a su suscripción entre el empresario y la trabajadora constituye una razón objetiva que justifica que el legislador nacional no prevea en tal caso indemnización alguna por fin de contrato, mientras que para un trabajador fijo comparable que ha sido despedido por una causa objetiva se prevé una indemnización de 20 días por año?".

Pues bien la respuesta que dio en su fallo el Tribunal de Justicia de la Unión Europea fue la de que "La cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una normativa nacional que no prevé el abono de indemnización alguna a los trabajadores con contratos de duración determinada celebrados para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para la cobertura definitiva del mencionado puesto, como el contrato de interinidad de que se trata en el litigio principal, al vencer el término por el que estos contratos se celebraron, mientras que se concede indemnización a los trabajadores fijos con motivo de la extinción de su contrato de trabajo por una causa objetiva".

Y ello lo es porque el Tribunal de Justicia razona que no existe discriminación si existen razones objetivas y la razón objetiva radica en que la indemnización prevista para el despido por causas objetivas (art. 53, apartado 1, letra b, Estatuto de los Trabajadores) persigue compensar la frustración de las expectativas legítimas del trabajador, quien no sabía cuándo ni bajo que circunstancias concretas se pondría fin a su relación. En cambio, cuando existe un contrato de interinidad no se contempla indemnización (art. 49, apartado 1, letra c, Estatuto de los Trabajadores) ya que desde el mismo momento de celebrar el contrato sabe cuál es la condición que le pondrá fin. Así argumenta, tras referirse a los los contratos temporales o de interinidad para objeto determinado y afirma:

...Un contrato de este tipo -duración determinada- deja de producir efectos para el futuro cuando vence el término que se le ha asignado, pudiendo constituir dicho término la finalización de una tarea determinada, una fecha precisa o, como en el caso de autos, el advenimiento de un acontecimiento concreto. De este modo, las partes de un contrato de trabajo temporal conocen, desde el momento de su celebración, la fecha o el acontecimiento que determinan su término. Este término limita la duración de la relación laboral, sin que las partes deban manifestar su voluntad a este respecto tras la conclusión de dicho contrato.

Después, se fija en los contratos laborales que se extinguen por causas objetivas sobrevenidas e indica la singularidad:

En cambio, la extinción de un contrato fijo por una de las causas previstas en el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores , a iniciativa del empresario, tiene lugar al producirse circunstancias que no estaban previstas en



el momento de su celebración y que suponen un cambio radical en el desarrollo normal de la relación laboral. (...) el artículo 53, apartado 1, letra b), del Estatuto de los Trabajadores requiere que se abone a dicho trabajador despedido una indemnización equivalente a veinte días de salario por año de servicio, precisamente a fin de compensar el carácter imprevisto de la ruptura de la relación de trabajo por una causa de esta índole y, por lo tanto, la frustración de las expectativas legítimas que el trabajador podría albergar, en la fecha en que se produce la ruptura, en lo que respecta a la estabilidad de dicha relación.

Y concluye que esas circunstancias diferenciales "constituyen una razón objetiva que justifica la diferencia de trato controvertida".

En definitiva el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, el 5 de junio de 2018, en su sentencia **Montero Mateos** (C 677/16), declaró, esencialmente, que el Acuerdo Marco no se opone a que no se abone ninguna indemnización a los trabajadores empleados con contrato de trabajo de duración determinada, como el contrato de interinidad celebrado para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante un proceso de selección o promoción para la cobertura definitiva del mencionado puesto, al vencer el término por el que este contrato se celebró, mientras que se concede una indemnización a los trabajadores fijos con motivo de la extinción de su contrato de trabajo por una causa objetiva.

Tercero.- De lo anterior se sigue en nuestro caso, dada además la previsibilidad de la finalización del contrato y de que su duración no ha sido larga, la imposibilidad de calificar la relación como de personal indefinido no fijo, quedando pues claro que no le asiste a la demandante el derecho a la indemnización de 20 días, ni a ninguna otra, no siendo ya obstáculo hoy la cuestión prejudicial ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea en el antes citado asunto "De **Diego** Porras elevada por Auto del Tribunal Supremo dictado el 25 de octubre de 2017 a fin de que clarifique su Sentencia de 14 de septiembre de 2016 sobre las consecuencias indemnizatorias de la finalización de contrato de interinidad, y que dio lugar a que esta Sala de lo Social suspendiera el trámite en los Recursos de Suplicación nº 1355/2017 en el Auto de 29 de enero de 2018 y en el Recurso nº 240/2018 mediante Auto de 28 de junio de 2016, pues la misma ha sido resuelta por la muy reciente Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Sexta) del Tribunal de Justicia de la Unión Europea dictada el 21 de noviembre de 2018, en la que siguiendo la línea jurisprudencial y el razonamiento expuestos en la sentencia **Montero Mateos**, declara que el Acuerdo Marco tampoco se opone a la normativa nacional en cuestión en el caso de un contrato de interinidad celebrado para sustituir a un trabajador con derecho a reserva del puesto de trabajo.

En efecto, la finalización del contrato de interinidad de la Sra. Lorenza debido a la reincorporación de la trabajadora sustituida se produjo en un contexto sensiblemente diferente, a nivel fáctico y jurídico, de aquél en el que el contrato de trabajo de un trabajador fijo se extingue debido a una causa objetiva. El contrato de duración determinada deja de producir efectos para el futuro cuando vence el término que se le ha asignado, pudiendo constituir dicho término la finalización de una tarea determinada, una fecha precisa o, como en este caso, el advenimiento de un acontecimiento concreto.

De este modo, las partes de un contrato de trabajo temporal conocen, desde el momento de su celebración, la fecha o el acontecimiento que determinan su término. En cambio, la extinción de un contrato fijo por una causa objetiva, a iniciativa del empresario, se produce debido a circunstancias no previstas en el momento de su celebración y que suponen un cambio radical en el desarrollo normal de la relación laboral.

La normativa española prevé en este último caso que se abone al trabajador despedido por una causa objetiva una indemnización equivalente a veinte días de salario por año de servicio precisamente a fin de compensar el carácter imprevisto de la ruptura de la relación de trabajo por una causa de esta índole y, por lo tanto, la frustración de las expectativas legítimas que el trabajador podría albergar, en la fecha en que se produce la ruptura, en lo que respecta a la estabilidad de dicha relación.

A este respecto, como señaló el Tribunal Supremo, el Derecho español no opera ninguna diferencia de trato entre trabajadores con contrato de duración determinada y trabajadores fijos comparables, ya que la mencionada indemnización está prevista con independencia de la duración determinada o indefinida de su contrato de trabajo. Así pues, tanto el objeto específico de esta indemnización como el contexto particular en el que se abona constituyen una razón objetiva que justifica la diferencia de trato controvertida.

El Tribunal de Justicia declara asimismo que corresponde al Tribunal Supremo apreciar, conforme a todas las normas del Derecho nacional aplicables, si el abono obligatorio de una indemnización a los trabajadores con ciertos contratos de trabajo de duración determinada, al vencer el término por el que dichos contratos se celebraron, constituye una medida apropiada para prevenir y, en su caso, sancionar los abusos derivados de la utilización de contratos o de relaciones laborales de duración determinada sucesivos o una medida legal equivalente, en el sentido del Acuerdo Marco. No obstante, según el Tribunal de Justicia, dado que ese abono parece ser independiente de cualquier consideración relativa al carácter lícito o abusivo de la utilización de contratos de duración determinada, no permite conseguir esa finalidad.



Por último, el Tribunal de Justicia declara que, aun cuando el Tribunal Supremo llegara a considerar que el abono de esa indemnización constituye una medida adecuada para prevenir y, en su caso, sancionar los abusos resultantes de la utilización de contratos de trabajo de duración determinada sucesivos o una medida legal equivalente, el hecho de que la concesión de dicha indemnización se reserve a los casos de finalización de los contratos de trabajo de duración determinada distintos de los contratos de interinidad sólo puede menoscabar el objetivo y el efecto útil del Acuerdo Marco si el Derecho español no cuenta con ninguna otra medida efectiva para evitar y sancionar los abusos respecto de los trabajadores con contratos de interinidad, extremo que corresponde verificar al Tribunal Supremo.

Por todo ello dada además la previsibilidad de la finalización del contrato y de que su duración no ha sido larga y en aplicación de lo establecido en el art. 10.2 de la CE en relación con el art. 4 bis 1 de la LOPJ en el que se establece que "Los Jueces y Tribunales aplicarán el Derecho de la Unión Europea de conformidad con la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea", el motivo y, por lo tanto, el recurso debe ser estimado con la consiguiente revocación de la sentencia de instancia.

FALLAMOS

Que estimando el recurso de suplicación interpuesto por el Ldo. de la Junta de Andalucía, contra la Sentencia dictada por el Juzgado de lo Social núm. Dos de los de Granada, en fecha 24 de abril de 2018, en Autos núm. 688/2017, seguidos a instancia de D^a. Sara, en reclamación sobre DESPIDO, contra las CONSEJERÍAS DE EDUCACIÓN y DE HACIENDA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA, con intervención del MINISTERIO FISCAL, debemos revocando la sentencia recurrida, desestimar íntegramente las pretensiones de la parte demandante, absolviendo a las demandadas de las mismas. Sin costas.

Notifíquese la presente Sentencia a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia, con advertencia de que contra la misma puede interponerse Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina que previene el art. 218 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social y que habrá de prepararse ante esta Sala dentro de los DIEZ DÍAS siguientes al de su notificación, con los requisitos previstos en los números 2 y 3 del art. 221, debiéndose efectuar, según proceda, las consignaciones previstas en los arts. 229 y 230 de la misma, siendo la Cuenta de Depósitos y Consignaciones de esta Sala la abierta en la entidad bancaria Santander Oficina C/ Reyes Católicos, 36 de esta Capital con núm. 1758.0000.80.1876.18. Si el ingreso se efectuare por transferencia bancaria, habrá de hacerse en la cuenta del Banco de Santander ES55 0049 3569 9200 0500 1274, debiendo indicar el beneficiario y en "concepto" se consignarán los 16 dígitos del número de cuenta 1758.0000.80.1876.18. Y pudiendo sustituir tal ingreso por aval bancario solidario de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento emitido por entidad de crédito, sin cuyos requisitos se tendrá por no preparado el recurso.

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

PUBLICACIÓN. - Leída y publicada en audiencia pública fue la anterior sentencia el mismo día de su fecha. Doy fe.