



Roj: **STSJ AND 8896/2018 - ECLI:ES:TSJAND:2018:8896**

Id Cendoj: **18087340012018101675**

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

Sede: **Granada**

Sección: **1**

Fecha: **12/07/2018**

Nº de Recurso: **280/2018**

Nº de Resolución: **1730/2018**

Procedimiento: **Social**

Ponente: **JORGE LUIS FERRER GONZALEZ**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

26

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCÍA

CON SEDE EN GRANADA

SALA DE LO SOCIAL

OL

SENT. NÚM. 1730/18

ILTMO. SR. D. JOSE MANUEL GONZÁLEZ VIÑAS

PRESIDENTE

ILTMO. SR. D. JORGE LUIS FERRER GONZÁLEZ

ILTMO. SR. D. RAFAEL FERNÁNDEZ LÓPEZ

MAGISTRADOS

En la ciudad de Granada a doce de julio de dos mil dieciocho

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

EN NOMBRE DEL REY

la siguiente

SENTENCIA

En los Recursos de Suplicación núm. **280/2018**, interpuestos por Candida y CONSEJERIA DE EDUCACION DE LA JUNTA DE ANDALUCIA contra la Sentencia dictada por el Juzgado de lo Social núm. NUM. 4 DE JAEN, en fecha 13/11/17, en Autos núm. 453/17, ha sido Ponente el Iltmo. Sr. Magistrado D. JORGE LUIS FERRER GONZÁLEZ.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.- En el Juzgado de referencia tuvo entrada demanda interpuesta por Candida en reclamación sobre DESPIDO, contra CONSEJERIA DE EDUCACION DE LA JUNTA DE ANDALUCIA Y FOGASA y admitida a trámite y celebrado juicio se dictó sentencia en fecha 13/11/17, cuyo fallo es del tenor literal siguiente:

"Se estima parcialmente la demanda interpuesta por Doña Candida contra Consejería de Educación de la Junta de Andalucía declarando la válida extinción de la relación laboral entre las partes producida el 30.06.2017 con derecho de la actora a percibir una indemnización de 4.691,92 euros, a cuyo pago a la actora se condena a la demandada.

Con absolución del FOGASA en la presente instancia y sin perjuicio de sus responsabilidades legales."

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

"PRIMERO.- Doña Candida , D.N.I. NUM000 , vecina de Torredelcampo (Jaén), ha prestado servicios para la Delegación Provincial en Jaén de la Consejería de Educación de la Junta de Andalucía, desde 28.10.2013, con la categoría profesional de monitor de educación especial, percibiendo un salario mensual de 1.969,36 euros, esto es, diario de 65,64 euros, incluida prorata de pagas extraordinarias, con Centro de Destino CEIP Ramón Calatayud de Jaén, en virtud de contrato de trabajo temporal para vacante de RPT, cuya duración, según cláusula sexta, es "Hasta que el puesto de trabajo sea cubierto, a través de los procedimientos establecidos (...), o amortizados en forma legal".

La actora ha cubierto, en virtud del contrato de interinidad citado, la plaza identificada con el código NUM001 , que estaba vacante en el momento de su contratación.

Durante el periodo 29.10.13 a 31.08.14 la actora estuvo desplazada al CEIP Gloria Fuertes, por necesidades urgentes de personal.

Rige entre las partes el VI Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía.

SEGUNDO.- La parte actora no alega la existencia de defecto o vicio alguno en el momento de la suscripción del contrato especificado en el hecho probado anterior, ni niega la realidad de la causa alegada como justificativa de mismo.

En el hecho tercero de la demanda alega, con cita del art. 70 del EBEP, que, "(...) ya ha sobrepasado el plazo de los 3 años desde la formación del contrato de trabajo de interinidad, conducta ésta que ya ha sido calificada como fraudulenta (...) pone de manifiesto que mi relación laboral es indefinida no fija, al no tener ya carácter temporal sino indefinido".

TERCERO.- La actora tiene reconocido el percibo de tres trienios, por relaciones temporales anteriores Administraciones Públicas, sin que conste otro dato relativo a la misma, ni vinculación alguna con la relación laboral objeto de autos.

La antigüedad de la actora, a efectos de despido, es 28.10.2013.

CUARTO.- El día 13.06.2017 la demandada entrega comunicación escrita a la actora, por el que le notifica "estando próximo el vencimiento de su contrato conforme a la cláusula SEXTA (...) La extinción de su relación laboral con esta Comunidad Autónoma (...) el próximo día 30 de junio del 2017"

QUINTO.- Desde el día 1.07.17 la plaza que ocupaba la actora ha pasado a ser ocupada en virtud de los resultados del último concurso de traslados del personal laboral, resolución de 2.05.2017 de la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública, por la que se aprueba y hace pública la resolución definitiva correspondiente al concurso de traslados entre el personal laboral de carácter fijo o fijo discontinuo incluido en el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo del personal laboral al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía, convocado por Resolución de 12 de julio de 2016.

SEXTO.- Desde el día 1.09.2017 la actora ocupa, en virtud de contrato temporal de interinidad por vacante la plaza con código NUM002 , categoría monitor de educación especial.

SÉPTIMO.- El actor no es representante de los trabajadores.

OCTAVO.- Tras la entrada en vigor de Ley 39/2015, de 1 de octubre , de Procedimiento Administrativo Común y Administraciones Públicas (BOE de 2 de octubre de 2015) no resulta preceptiva la interposición de reclamación previa

NOVENO.- La demanda ha sido presentada ante el Juzgado Decano de los de Jaén el 11.07.17 y contiene como suplico: "(...) dictar Sentencia por la que se estime la Demanda y se declare la improcedencia del despido de fecha 30 de junio de 2017 y subsidiariamente la existencia de un despido objetivo por causas legales condenando a la demandada en cualquier caso a optar entre la readmisión en mi puesto de trabajo en las mismas condiciones que venía disfrutando con abono de los salarios de tramitación o en su caso con el abono de la indemnización legal correspondiente y todo ello además sin perjuicio de la reubicación regulada en el art.20 del VI Convenio Colectivo, (...)".

DÉCIMO.- La sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº3 de esta ciudad, autos 678/16, desestima la demanda de la hoy actora de ser declarada su condición de personal laboral indefinido.

Sentencia que se haya recurrida en suplicación."



Tercero.- Notificada la sentencia a las partes, se anunciaron recursos de suplicación contra la misma por Candida y CONSEJERIA DE EDUCACION DE LA JUNTA DE ANDALUCIA, recursos que posteriormente formalizaron, siendo en su momento impugnados ambos 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.- 1. La demandante, que desde el día 28-10-2013 por cuenta de la Consejería de Educación de la Junta de Andalucía, venía prestando sus servicios mediante contrato de trabajo de naturaleza temporal de interinidad por vacante, la que con motivo del cese de fecha de efectos 30-06-2017, formuló demanda con el siguiente suplico:

"...por la que se estime la Demanda y se declare la improcedencia del despido de fecha 30 de junio de 2017 y subsidiariamente la existencia de un despido objetivo por causas legales condenando a la demandada en cualquier caso a optar entre la readmisión en mi puesto de trabajo en las mismas condiciones que venía disfrutando con abono de los salarios de tramitación o en su caso con el abono de la indemnización legal correspondiente y todo ello además sin perjuicio de la reubicación regulada en el art. 20 del VI Convenio Colectivo ..."

2. La sentencia dictada en la instancia rechazando el carácter fraudulento del contrato que vinculó a ambas partes suscrito con fecha 28-10-2013, no obstante, la invocación del artículo 70.1 EBEP desestima la declaración de relación laboral indefinida no fija, y considera que la extinción del contrato ha sido correcta mediante la cobertura de la plaza a través de concurso traslado, atendiendo a la cláusula sexta del mismo, por lo que se rechaza la declaración de despido improcedente. Si bien, de forma subsidiaria, estima que dicho cese debiera haberse llevado a cabo por causas objetivas al amparo del artículo 52 y 53 ET, siguiendo el planteamiento de la STSJ Madrid de fecha 8-05-2017 y 7-06-2017, por lo que estima que la actora tiene derecho a ser indemnizada para no ser discriminada en 20 días por año de servicio en el importe de 4.691,92€, por la aplicación de la STJUE de 14-09-2016 (asunto C-596/14 Diego **Porras**), condenando a su abono a la Consejería de Educación de la Junta de Andalucía.

3. Se formulan dos recursos de suplicación. Uno, por la demandante con fecha Lexnet 23-11-2017, a fin de que se estime la declaración de despido improcedente y, subsidiariamente, se confirme la indemnización de 20 días por año de servicio. Y el segundo recurso de suplicación, por la Junta de Andalucía con fecha 3-01-2018, para que se revoque íntegramente la sentencia de instancia.

4. Por la Junta de Andalucía, sustentado en un motivo único y al amparo del apartado c) del artículo 193 LJS, se formula el recurso concluyendo con la súplica de que con estimación del presente recurso de suplicación se dicte sentencia revocando la recurrida y desestimando las pretensiones de la parte demandante.

5. Por la demandante se basa su recurso de suplicación igualmente en un motivo único al amparo del apartado c) del artículo 193 LJS, concluyendo con la súplica de que con estimación del presente recurso de suplicación se dicte sentencia "estimando el recurso y declarando que la extinción del contrato de la recurrente de fecha 30/06/2017 es un despido improcedente, otorgando a la administración un plazo de cinco días para optar entre la readmisión de la actora a su puesto de trabajo o una indemnización conforme al mismo, condenando a la Consejería demandada a acatar y cumplir dicha resolución, y todo ello por ser ajustado derecho. Que en el caso de que se desestime esta petición principal de despido improcedente, se confirme la sentencia recurrida en cuanto a la petición subsidiaria de indemnización de 20 días por año de servicio."

6. Dichos recursos han sido recíprocamente impugnados.

SEGUNDO.-1. A la vista de que ambos recurrentes sólo esgrimen motivo de censura jurídica, ello conlleva la plena aceptación de los inmodificados hechos probados, resultando como relevantes:

A.- La demandante, con fecha 28-10-2013 suscribe contrato de trabajo, de naturaleza temporal de interina por vacante en la RPT con la Consejería de Educación de la Junta de Andalucía, con la categoría profesional de monitor de educación con número de registro de la plaza NUM001, y centro de trabajo en el CEIP Ramón Calatayud de la localidad de Jaén.

B.- Dicho contrato quedó extinguido con fecha de efectos 30-06-2017, con motivo de "estando próximo el vencimiento de su contrato conforme a la cláusula SEXTA (...) La extinción de su relación laboral con esta Comunidad Autónoma (...) el próximo día 30 de junio del 2017."

C.- En virtud de Resolución de fecha 2-05-2017 de la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública, correspondiente al concurso traslado entre el personal laboral de carácter fijo o fijo discontinuo, convocado por Resolución de 12-06-2017, la plaza de la demandante pasó a ser ocupada desde el día 1-07-2017.



D. - Posteriormente, la actora, suscribió un nuevo contrato de trabajo temporal de interinidad por vacante, con el número de registro personal NUM002 , con fecha 1-09-2017.

E.- *La actora, formuló anterior demanda solicitando que se le reconociese la condición de indefinida no fija, con motivo de la prestación de servicios como interina vacante desde el 28-10-2013, la que fue desestimada por sentencia de fecha 13-06-2017 , autos nº 678/2016, del Juzgado Social nº 3 de los de Jaén (hecho probado décimo).*

F.- *Dicha sentencia, como le consta a esta Sala de Granada, fue recurrida en suplicación por la demandante, siendo estimado por sentencia de esta Sala de fecha 26-04-2018 (Rec. 2280/2017), la que ha sido recurrida en casación para la unificación de doctrina por la Junta de Andalucía.*

TERCERO.- Dado que en el recurso formulado por la Junta de Andalucía, se interesa la íntegra revocación de la sentencia de instancia, es por lo que dicho recurso debe ser examinado en primer lugar.

1. Por la Junta de Andalucía, el único motivo destinado a la censura jurídica se desdobra en dos apartados. El primero, tiene como finalidad declarar un vicio de incongruencia en la sentencia, mientras que el segundo, de forma subsidiaria se destina a rechazar que haya existido extinción de la relación laboral, por haber concurrido la unidad del vínculo contractual.

En concreto se expone:

A) Infracción de la doctrina establecida en la STJUE de 14-09-2016 por indebida aplicación de la misma, alegándose en síntesis que en demanda lo pedido fue indemnización por despido objetivo y no por válida extinción del contrato de trabajo.

Que en el escrito de demanda, se pide como pretensión principal que se declare la improcedencia del despido y, subsidiariamente, la existencia de un despido objetivo por causas legales. Sin que la sentencia pueda modificar el contenido de la pretensión ejercitada por la actora, interpretando que "lo que la actora pretende es ser indemnizado por la finalización de dicha relación laboral" con apoyo en la STJUE de 14-09-2016. Y al no existir despido objetivo, según STS de 28-03-2017 (RJ 2017\1808), no procede indemnización de 20 días, ya que dispone que la extinción del contrato por cobertura reglamentaria de la plaza no es encajable exactamente en alguno de los supuestos de extinción contractual, que contempla el artículo 52 ET, es decir, extinción por causas objetivas.

Y concluye este primer apartado, afirmando que no puede ser aplicada la STJUE 14-09-2016 por la sencilla razón de que no se ejercitaba esa pretensión en la demanda, lo que determina un vicio de incongruencia de la sentencia. No siendo pacífica dicha indemnización (Auto TS 25-10-2017 cuestión prejudicial).

B) Y con carácter subsidiario se plantea la vulneración de la STS de 7-06-2017 (RJ 2017/3166), alegando que la relación laboral no se ha extinguido, sino que el contrato de trabajo de fecha 28-10-2013 fue el extinguido con fecha de efectos 30-06-2017, y tras 2 meses (julio y agosto) en que la actora no ha prestado servicio, y mediando periodo vacacional en el ámbito educativo, una vez analizadas las necesidades de los distintos centros se ha determinado la existencia de una plaza vacante celebrando nuevo contrato con la actora, con fecha 1-09-2017, aplicando con ello la unidad del vínculo que refiere aquella sentencia con cita de la STS de 8-11-2016 (RJ 2016\5895).

2. En relación a lo expuesto en el apartado B), del presente motivo, en aras a la brevedad, se da por reproducida el punto séptimo del posterior fundamento, para rechazar la invocada incongruencia omisiva.

3. Y en cuanto al apartado A), en relación a la aplicación de la unidad del vínculo afirmando que no existen dos relaciones laborales, sino una sola, dicha pretensión debe ser rechazada. Ya que la invocada STS de 7-06-2017 (rcud 1400/2016), viene referida a un proceso por despido, donde la fijación de la fecha inicial del cómputo de la antigüedad, en aplicación de la teoría de la unidad esencial de vínculo, aunque hubiese habido dos interrupciones primero de casi cuatro meses y después de uno solo, habida cuenta de que se trata de unos catorce años de servicios prestados en virtud de contratación fraudulenta y de que el trabajador había adquirido la cualidad de indefinido en aplicación del art. 15.5 del ET, es por lo que tiene en cuenta los servicios prestados desde el primer contrato de trabajo. En definitiva, dicha sentencia no es aplicable a la controversia objeto del presente recurso.

Y en relación a la cita de la STS de 8-11-2016 (rcud 310/2015) que se dice en este motivo del recurso, tampoco puede ser estimada, ya que dicha sentencia es referida por la invocada como infringida, por la anteriormente mencionada STS 7-06-2017, pero a los meros efectos de determinar los requisitos para que haya contradicción.

Literalmente se dice: " **6. A juicio de la Sala, concurre la existencia de la contradicción -con identidad sustancial de hechos fundamentos y pretensiones- que conforme al art. 219.1 LRJS (RCL 2011, 1845) ha de exigirse que**



medie entre las resoluciones judiciales a contrastar, como ya hemos resuelto en la sentencia ya señalada de 8 de noviembre de 2016 (RJ 2016, 5895)(rcuD. 310/2015), y en la dictada en el rcuD. 113/2015."

Por lo que cabe concluir, que no hay una sola relación laboral, sino dos, en virtud de dos contratos de trabajo con centros de trabajo y asignación de registro personal de número de puesto de trabajo diferentes, que provocan a su vez, su correspondiente alta y baja en Seguridad Social, sin perjuicio de que no cabe confundir la totalidad del cómputo de los servicios prestados a efectos de determinar la indemnización por despido improcedente, (*partiendo de la doctrina sobre la unidad esencial del vínculo, que últimamente ha sido compendiada en la STS de 21-09-2017. Rec. 2764/2015*), con la existencia de unidad del vínculo contractual.

Por lo que procede desestimar dicho recurso.

CUARTO.- 1. En el recurso esgrimido por la demandante, con correcto amparo procesal se invoca un sólo motivo de censura jurídica, el que se desdobra en los siguientes tres apartados:

A) Con alegación de la STS 14/10/2014, se reconoce la condición de indefinida no fija al trabajador que presta sus servicios para la Administración, como interino vacante, tras superar el límite de los tres años que fija el artículo 70.1 EBEP en relación con el artículo 4.2.b RD 2720/1998.

La demandante, ha sobrepasado los tres años, al durar la relación laboral desde el 20-10-2013 al 30-06-2017 (3 años y 6 meses), por lo que es personal indefinido no fijo.

B) La STS 29-10-2014, dice que para extinguir la relación laboral procede efectuarlo por los trámites del artículo 52 y 53 del ET, los que no se han seguido, no ofreciendo indemnización alguna, por lo que según la STS 21/12/2005, el despido debe ser declarado improcedente y ser indemnizado conforme al mismo.

C) Se alega de contrario limitaciones presupuestarias para incorporación de nuevo personal, sin embargo, la plaza de la demandante ya estaba presupuestada, no es personal de nuevo ingreso, no se crea ninguna nueva plaza, no está afectada por ninguna tasa de reposición.

2. El presente motivo se sustenta en las sentencias del Tribunal Supremo en unificación de doctrina, de fecha 10-10-2014, 14-07-2014 y 15-07-2014, que consideran como indefinidos no fijos a los trabajadores que han prestado servicios para la Administración pública, en calidad de interino vacante, superando el límite temporal máximo de tres años para su cobertura, de conformidad con los artículos 70.1 de la Ley 7 /2007 (EBEP) y 4.2.b) RD 2720/1998.

No obstante, y como a continuación se razonará la declaración de relación laboral indefinida no fija, cuya cobertura del contrato de interinidad por vacante, fue ajustada a derecho, da lugar al establecimiento de la indemnización de 20 días por año de servicio y no a la calificación de tal cese como despido improcedente.

3. La declaración de relación laboral indefinida no fija, debe ser estimada, por cuanto es incuestionable, que la actora ha venido ocupando la plaza como interino vacante por más de tres años, en aplicación de la doctrina unificada en SSTS de 10-10-2014, 14-07-2014 y 15-07-2014 (artículo 1.6 CC). Y así lo ha venido declarando esta Sala de Granada, entre otras, Rec. 1772/2017; 2497/17; 2658/17; 2013/17; 2479/17; 2116/17; 2465/17, derivado del cambio de doctrina del Tribunal Supremo, a partir de la indicada sentencia de octubre del 2014, por cuyo motivo se decía:

" 2. Esta Sala de Granada, como bien expone el Magistrado de instancia, entre otras, por sentencia de fecha 23 de abril del 2014 (Rec. 459/2014), siguiendo la doctrina dictada por el Tribunal Supremo entre otras de fecha 8-06-2011 (RJ 2011, 5937), se desestimaba la declaración de la relación laboral indefinida, por la eventual demora de la cobertura de la plaza, la que no convertía el contrato en indefinido (SSTS de 24-06-1996 y 11-04-2006).

3. Sin embargo, dicha posición de esta Sala ha cambiado de conformidad con la doctrina unificadora fijada por el Tribunal Supremo.

Así en sentencia de esta Sala de Granada de fecha 21-02-2018 (Rec 1772/2017), se estimaba la declaración de relación laboral indefinida desestimando el recurso de la Junta de Andalucía, razonándose en el fundamento tercero, punto segundo:

" 2. Del incontrovertido hecho probado único se desprende que la Administración demandada, ha mantenido una permanente necesidad de ocupación de la plaza del demandado, la que ha venido cubriendo desde hace más de seis años mediante un contrato de interinidad por vacante, sin que se haya sacado a concurso aquella plaza, para lo que no obsta que la Ley de Presupuestos, no lo haya previsto, lo que no puede amparar una ilegalidad contractual, actuando como si de una eximente laboral se tratase, el mantener durante seis años una contratación de interinidad por vacante, cubriendo necesidades permanentes mediante contratos temporales, lo que constituye un fraude de ley (art. 6.4 CC).



De lo que se deriva que mediante aquel contrato temporal, la demandada, venía cubriendo una necesidad estructural de personal, estableciendo la más moderna doctrina del Tribunal Supremo en aplicación del art. 70.1 de la Ley 7/2007 EBEP y el art. 4.2.b) del RD 2720/1998, la confirmación de la sentencia de instancia y la desestimación del presente motivo. Ya que como dice el fundamento segundo de la STS 10-10-2014 (rcud 723/2013):

"Se hace preciso recordar la doctrina más reciente de esta Sala del Tribunal Supremo que ha considerado como indefinidos no fijos a los trabajadores que han prestado servicios para la Administración pública en calidad de interino por vacante superando el límite temporal máximo de tres años para su cobertura, de conformidad con los arts. 70.1 de la Ley 7/2007 (EBEP (RCL 2007, 768)) y art. 4.2 b) del RD 2720/1998 (RCL 1999, 45) (STS/4ª de 14 julio 2014 -rcuD. 1847/2013 (RJ 2014, 4528) y 15 julio 2014 -rcuD. 1833/2013- (RJ 2014, 4420)). Tal doctrina sirve aquí para declarar que es la sentencia de contraste la que alcanza la solución correcta, pues sucede que todos los demandantes acumulaban en el momento del juicio una prestación de servicios superior a ese trienio y, por consiguiente, debe reconocérseles la condición de trabajadores indefinidos no fijos." En igual sentido, se pronuncia en unificación de doctrina nº 711/2013, STS 14-10-2014."

4. A mayor abundamiento, no se está en presencia de un nuevo puesto de trabajo que deba ser dotado presupuestariamente, sino de un puesto de interino, que ya estaba creado y dotado, y cuya cobertura provisional debe responder a los requisitos previstos en el artículo 29 de la Ley 6/1985, de 28 de noviembre, de Ordenación de la Función Pública de la Junta de Andalucía (BOJA núm. 112 de 28 de Noviembre de 1985) en relación con el artículo 70 EBEP, el que dispone:

" 1. Desocupado un puesto de trabajo por inexistencia o ausencia de su titular, si razones de oportunidad o urgencia así lo aconsejasen, podrá ser ocupado de manera provisional, y hasta tanto no se proceda al nombramiento ordinario de su titular o tenga lugar la reintegración de éste a sus funciones por cualquier persona ajena a la Función Pública que reúna la titulación y requisitos funcionales exigidos para el mismo.

2. La designación, previa autorización de la Consejería de la Presidencia, será realizada por la Consejería en cuyo Departamento se halle integrado el puesto, pudiendo prescindirse, motivadamente, del trámite de la convocatoria pública.

3. Podrán ser cesados en cualquier momento por la autoridad que los haya nombrado, y deberán serlo en el momento de la toma de posesión o de la reincorporación del titular ordinario, en ambos casos sin derecho a indemnización."

5. El planteamiento de la Consejería demandada, oponiendo razones presupuestarias, ya fue desestimado por esta Sala de Granada (Rec 1772/2017). Así se exponía:

" A mayor abundamiento, la causa de oposición esgrimida por la demandada, al amparo de la Ley de Presupuestos, no es novedosa, y ya fue alegada en anteriores recursos siendo desestimada, por cuanto, no se esta ante plazas de nueva creación, sino ante plazas ya creadas, donde lo único que se modifica es la naturaleza del vínculo laboral.

2. Entre otras, esta Sala de Granada, así se ha pronunciado en sentencia firme de fecha 6-05-2015 (Rec 389/2015), rechazando dicho motivo, en base a lo expresado en los fundamentos cuarto y quinto:

" **CUARTO** .- 1. La presente controversia, como le consta a la demandada, ya ha sido objeto de diversos pronunciamientos por esta Sala de Granada, en concreto por Sentencias firmes de fecha: 28-11-2013 (Rec 1882/2013); 10-04-2014 (Rec 456/2014); 05-02-2015 (Rec 2453/2014); 12-06-2014 (Rec 827/2014); 19-02-2015 (Rec 2463/2014); 19-02-2015 (Rec. 2519/2014).

La cuestión que plantea la recurrente no puede ser estimada, al igual que se pronunció esta Sala en las sentencias que se menciona.

Dicho planteamiento parte de la aplicación de una normativa como sí de nuevas contrataciones laborales se tratase, cuando ello no sucede, dado que se está en presencia de trabajadoras que vienen prestando sus servicios, como en el presente supuesto, desde el año 2007, luego no se trata de una nueva contratación que se vea afectada por la Ley de Presupuestos.

2. Desde el planteamiento que se efectúa por la recurrente, donde se llega a la afirmación de que la actora ya ostenta la condición de indefinida, sin embargo, no se opuso por la recurrente, la excepción de falta de acción de la demandante, dado que según dicha recurrente, dicha naturaleza jurídica del vínculo laboral ya la ostentaba la demandante, estando pendiente de la plasmación formal en el registro de la Función Pública de Personal, cuando el proceso culmine.



3. Como se expresa en la presente sentencia impugnada y en todas las de instancia que ya han sido confirmadas por esta Sala, la Administración Pública está sometida al imperio de la Ley, y ello supone, que actuando en su condición de empleador debe respetar y cumplir los requisitos que para la contratación se exige a cualquier persona física o jurídica, y cuyo incumplimiento acarrea la sanción de conversión de la contratación temporal fraudulenta en indefinida, sin exclusión alguna por ostentar la condición de Administración Pública (art. 9 CE).

No constituyendo una supuesta excusa absoluta, a nivel laboral, la obligación última de garantizar el principio de estabilidad presupuestaria, proclamado en el artículo 135 CE, para evitar asumir las consecuencias fraudulentas en la contratación (por todas, SSTs 18-03-1991 ; 22-09-1993 y 24-01-1994).

4. La conversión del vínculo laboral en indefinido, en los presentes hechos, no deviene por mor de lo dispuesto en la Disposición Adicional 2ª del Decreto 101/2011, de 19 de abril, sino por una sentencia (artículo 97.LJS), que conforme al principio de tutela judicial efectiva (artículo 24 CE), exige que se cumpla en sus propios términos (art. 241 LJS).

QUINTO .- Razones de coherencia y seguridad jurídica, al no haber causa invocada por la recurrente, hacen que se deba seguir el mismo planteamiento expuesto por esta Sala en las Sentencias mencionadas, donde ya se dijo, trayendo a colación supuestos idénticos relativos a otros entes de la Junta de Andalucía, es decir, estando los trabajadores en procesos de declaración de indefinición de la relación laboral, por encontrarse los procesos suspendidos o paralizados. En concreto los supuestos de los trabajadores de la Empresa Pública del Suelo de Andalucía (EPSA) y los del Servicio Andaluz de Empleo (SAE), los que esgrimieron igual pretensión en procedimiento de conflicto colectivo ante la Sala Social del TSJA siendo desestimada su pretensión por Sentencia de 11-05-2011 y 22-07-2013, en aplicación de los preceptos relativos a la legalidad presupuestaria. Siendo casada por Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 18 de diciembre de 2012, al estimar los recursos formulados por los sindicatos, teniendo como principal argumento jurídico, la no aplicación del requerimiento de autorización para la conversión en indefinidos de aquellos contratos previsto en el artículo 11 de la Ley 5/2009 de 28 de diciembre, de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía, por cuanto "no se pretende efectuar nuevas contrataciones de personal laboral fijo o indefinido, sino claramente, la estabilidad en el empleo de unos trabajadores temporales, con contrato de obra o servicio determinado, que cumple los requisitos previstos en el art. 21 del convenio colectivo aplicable, mediante la transformación de estos contratos temporales en indefinidos, lo cual no supone un coste de contratación añadido, pues dicho colectivo no se encuentra dentro del 15% de la Tasa de Reposición."

Y se continuaba exponiendo que se compartía por la Sala, la primacía de la Ley sobre el Convenio Colectivo, "pues al no devenir aplicable al caso lo dispuesto en el art. 11 de la Ley 5/2009, no nos encontramos ante la colisión de aquellas normas que comportaría su aplicación al caso."

La conclusión en aplicación de la indicada doctrina del Tribunal Supremo, es que no se puede entender la existencia de un incremento del gasto en sentido contrario al previsto en la Ley del Presupuesto de Andalucía para 2010, 2011 y 2012 -que exige en tal caso una autorización-, porque la previsión legal se refiere a "plazas de nuevo ingreso", y en el caso de autos no se producen nuevas contrataciones sino la modificación de la naturaleza jurídica de las mismas, al convertir en indefinidos unos contratos temporales, sin incremento alguno en la plantilla."

6. En la actualidad, se lleva a cabo una equiparación del despido por cobertura reglamentaria de la plaza a una causa de despido objetivo, para los supuestos de aquellos indefinidos no fijos, que como consecuencia de la extinción de su contrato de interinidad por cobertura reglamentaria de la plaza, conlleva una indemnización de 20 días por año de servicio, como así lo respalda la STS Pleno 28-03-2017 (rcud 1664/2015), y en dicho sentido las subsiguientes SSTs de 19-07-2017 (rcud 4041/2015), 12 y 9-05- 2017 (rcud 1717/2015 y 1806/2015).

La indicada STS 28-03-2017 fundaba su pronunciamiento, en la **ausencia de un régimen jurídico propio del contrato indefinido no fijo**, lo que obligaba a dicha Sala, a resolver el debate planteado en torno a la indemnización derivada de la extinción de tal contrato por la cobertura reglamentaria de la plaza. Al no tratarse de un contrato temporal, por lo que dicho Alto Tribunal, **consideraba insuficiente la indemnización prevista en el artículo 49.1.c)** del ET (RCL 2015, 1654) para este tipo de contratos, por lo que, acudiendo a supuestos comparables, ha entendido acogible la indemnización de veinte días por año de servicio, con el límite de doce mensualidades, que establece el artículo 53.1.b) del ET en relación con el art. 52 para los supuestos de extinciones contractuales por causas objetivas.

Esta equiparación no se hace porque la situación sea encajable exactamente en alguno de los supuestos de extinción contractual que el artículo 52 ET contempla, sino porque la extinción que se da por la cobertura de vacante podría ser asimilable a las que el legislador considera como circunstancias objetivas que permiten la extinción indemnizada del contrato .



7. Y como dice la reciente sentencia de esta Sala de Granada, de fecha 21-06-2018 (Rec. 363/2018): " Cuarto.- Sentado lo anterior, y aun cuando es cierto que el puesto de trabajo de indefinido no fijo, (naturaleza de la relación laboral que aquí meramente se declara, como presupuesto para conocer de la acción de despido, no estando ante un caso de sentencia constitutiva), que ocupaba la actora, fue adjudicado a otra persona en el correspondiente concurso de traslados entre el personal laboral de carácter fijo o fijo discontinuo incluido en el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo del personal laboral al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía, convocado por Resolución de 12 de julio de 2016 y que fue resuelto el 2 de mayo de 2017, de ello resulta precisamente en la aplicación de la jurisprudencia del TS (entre otras SSTS 28 de marzo , 9 y 12 de mayo y 19 de julio de 2017 , el establecimiento de la indemnización de 20 días y no la calificación de tal cese como despido improcedente, fijación que no puede entenderse que infrinja la censura jurídica que se hace en su motivo por parte de la Letrada de la Junta de Andalucía.

Y ello porque la Magistrada de instancia aborda el problema de si le corresponde a la actora por tal cese valido alguna indemnización y en su caso en que cuantía, no pudiéndose entender que la sentencia de instancia haya incurrido en el vicio de incongruencia, pues además de que el Tribunal Supremo, se planteo el abono de la indemnización por extinción contractual prevista para los contratos temporales, fijándola aunque no se pidiera (entre otras muchas SSTS de 14 de octubre de 2013 , 14 de abril de 2014 , 31 de marzo de 2015 , 30 de abril de 2015 , 4 de febrero de 2016 , 7 de noviembre de 2016 y 20 de diciembre de 2016). En la demanda, se refiere la parte actora a la aplicación de la reciente jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, siendo especialmente relevante la referencia a la sentencia del Tribunal de Justicia (UE) de 14 de septiembre de 2016, asunto C-596/14 (Ana de Diego **Porrás**), dejando patente que los denominados trabajadores indefinidos no fijos se hallan incluidos en el marco 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, dado que con tal resolución el Tribunal de Justicia de la Unión Europea puso de relieve que es contraria a la Directiva una normativa nacional que no incluya ninguna medida efectiva para sancionar los abusos (en el sentido de la clausula 5, apartado 1, de dicho Acuerdo marco) resultantes del uso sucesivo de contratos de duración determinada en el sector público, habiendo sido determinante para el dictado de la STS de 28 de marzo de 2017 que elevo el importe de la indemnización a 20 días de salario dichas sentencias que dieron la respuesta a la cuestión prejudicial española y que los Jueces y Tribunales estan obligados a aplicar por mor de lo establecido en el art10.2 de la CE . Además y tal como señala la Magistrada de instancia, el tema de si le correspondía a la actora alguna indemnización y en su caso que cuantía, aunque no hubiera despido, debe considerarse como una cuestión debatida en juicio, sin que se formulara por la Consejería recurrente protesta el día del juicio.

Y es que el TS en la STS de 28 de marzo de 2017 estableció que la extinción de la relación laboral indefinida no fija por cobertura reglamentaria de la plaza, como ante la que nosotros nos encontramos, da derecho a la indemnización de 20 días, al entender que el contrato indefinido no fijo, no es un contrato temporal, por lo que no se le puede aplicar la indemnización prevista en art 49.1 c) del ET , para los contratos temporales sino la que deriva de un despido objetivo al asimilar esta causa de extinción a las circunstancias objetivas previstas en el art 52 del ET . A estos efectos, la citada sentencia precisa, que "la equiparación no se hace porque la situación sea encajable exactamente en alguno de los supuestos de extinción contractual que el referido art 52 del ET contempla, por cuanto este encaje seria complejo, sino porque en definitiva la extinción podría ser equiparable a las que el legislador considera como circunstancias objetivas que permiten la extinción indemnizada del contrato".

Por lo expuesto el presente motivo debe ser desestimado, confirmando íntegramente la sentencia de instancia.

QUINTO.- 1. Por último esta Sala, al tiempo de ser dictada la presente sentencia, ha sido publicada la STJUE de 5 de junio de 2018 (asunto C 677/16. Asunto **Montero Mateos**), sobre lo que ya se ha expuesto en la mencionada sentencia Rec. 363/2018: " Y no resulta óbice a esta conclusión que debe conllevar la desestimación de ambos recursos, lo resuelto por 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 **Montero Mateos**, 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 **Montero Mateos** se adjudico 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 **Montero Mateos** demando 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. **Montero Mateos** 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 solo 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. **Montero Mateos** 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 solo 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 celebrarse el contrato se sabe cuál es la condición que le pondrá fin. Así argumenta, tras referirse a los contratos temporales o de interinidad para objeto determinado y se afirma que:

... 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".

Y como de lo expresado en los razonamientos anteriores se sigue la calificación de la relación como de personal indefinido no fijo, queda pues claro que le asiste a la demandante el derecho a la indemnización de 20 días, aunque se haya cubierto su plaza de manera reglamentaria.

Por todo ello los dos recursos deben ser desestimados aunque por razones jurídicas distintas, pero siempre dentro del principio de la congruencia con la paralela confirmación de la sentencia impugnada.



SEXTO.- De conformidad con el artículo 235 LJS por el que se consagra el principio del vencimiento en materia de costas devengadas en el presente recurso de suplicación, a excepción del proceso de conflicto colectivo, se excluye de la condena a los que gozaren del beneficio de justicia gratuita.

Dichas costas incluyen los conceptos que se mencionan en el artículo 241.1 LEC, especificando el artículo 235 LJS que, respecto de los honorarios del abogado o graduado social colegiado de la parte contraria que hubiera actuado en el recurso, dichos honorarios no podrán superar la cantidad de 1.200.00 euros, en el recurso de suplicación.

Por las razones que anteceden, y habiendo actuado la demandada en su condición de empleadora, siendo desestimatorio el recurso de suplicación formulado además de ser relevante la impugnación, se condena al abono de los honorarios del letrado impugnante del recurso en 300 euros.

FALLAMOS

Que desestimando los recursos de suplicación interpuestos por D^a Candida y por la CONSEJERIA DE EDUCACIÓN DE LA JUNTA DE ANDALUCIA contra la Sentencia dictada el 13 de noviembre de 2017 por el Juzgado de lo Social nº 4 de los de Jaén en Autos nº 453/2017 seguidos a instancia de D^a Candida sobre despido, contra CONSEJERIA DE EDUCACIÓN DE LA JUNTA DE ANDALUCIA, con intervención del FOGASA, por lo que debemos confirmar y confirmamos la misma, imponiéndose a la Consejería recurrente en concepto de costas del abogado de la trabajadora recurrida la suma de 300 €.

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 Oficia C/ Reyes Católicos, 36 de esta Capital con núm. 1758.0000.80.280/2018. 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 1758.0000.80.280/2018. 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.

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