



Roj: **SAN 1296/2021 - ECLI:ES:AN:2021:1296**

Id Cendoj: **28079240012021100066**

Órgano: **Audiencia Nacional. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **31/03/2021**

Nº de Recurso: **345/2020**

Nº de Resolución: **68/2021**

Procedimiento: **Despidos y ceses en general**

Ponente: **RAMON GALLO LLANOS**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

MADRID

SENTENCIA: 00068/2021

AUDIENCIA NACIONAL

Sala de lo Social

Letrada de la Administración de Justicia

D^a. MARTA JAUREGUIZAR SERRANO

SENTENCIA Nº : 68/2021

Fecha de Juicio: 23/3/2021

Fecha Sentencia: 31/3/2021

Fecha Auto Aclaración:

Tipo y núm. Procedimiento: DESPIDO COLECTIVO 0000345 /2020

Proc. Acumulados:

Materia: DESPIDO COLECTIVO

Ponente: RAMÓN GALLO LLANOS

Demandante/s: FEDERACIÓN DE INDUSTRIA DE LA UNION SINDICAL OBRERA

Demandado/s: T-SYSTEMS ITC IBERIA, SAU COMISIONES OBRERAS (CCOO), UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (UGT) , CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (CGT) , MINISTERIO FISCAL.

Resolución de la Sentencia: DESESTIMATORIA

AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

GOYA 14 (MADRID)

Tfno: 914007258

Correo electrónico:

Equipo/usuario: CEA

NIG: 28079 24 4 2020 0000351

Modelo: ANS105 SENTENCIA

**DCO DESPIDO COLECTIVO 0000345 /2020**

Procedimiento de origen: /

Sobre: DESPIDO COLECTIVO

Ponente Ilmo/a. Sr/a: RAMÓN GALLO LLANOS

SENTENCIA 68/2021

ILMO/A. SR./SRA.PRESIDENTE:

D.JOSE PABLO ARAMENDI SANCHEZ

ILMOS/AS. SRES./SRAS. MAGISTRADOS/AS :

D^a. EMILIA RUIZ-JARABO QUEMAD

D. RAMÓN GALLO LLANOS

En MADRID, a treinta y uno de marzo de dos mil veintiuno.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional compuesta por los Sres./as. Magistrados/as citados al margen y

EN NOMBRE DEL REY

Han dictado la siguiente

SENTENCIA

En el procedimiento DESPIDO COLECTIVO 0000345 /2020 seguido por demanda de FEDERACIÓN DE INDUSTRIA DE LA UNION SINDICAL OBRERA(letrado D. José Manuel Castaño Holgado) contra T-SYSTEMS ITC IBERIA, SAU(letrado D. Rubén Dotor Sánchez) COMISIONES OBRERAS (CCOO)(letrado D. Armando García López), UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (UGT)(letrado D. Félix Pinilla Porlan),CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (CGT) , MINISTERIO FISCAL sobre DESPIDO COLECTIVO. Ha sido Ponente el Ilmo./ a. Sr./a. D./ña. RAMÓN GALLO LLANOS.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.- Según consta en autos, el día 17 de septiembre de 2.020 se presentó demanda sobre despido colectivo. Dicha demanda fue registrada con el número 350/2.020.

Segundo.- Por Decreto de 23 de septiembre de 2020 se designó ponente y se fijó como fecha para los actos de conciliación y juicio el día 23 de marzo de 2.021.

Tercero.- Los actos de conciliación y juicio, tuvieron lugar el día previsto para su celebración, y resultando la conciliación sin avenencia, se inició el acto del juicio en el que:

-El letrado del actor se afirmó y ratificó en su demanda solicitando se dictase sentencia en la que se declare la nulidad del Acuerdo de Expediente de Regulación de Empleo de fecha 14 de febrero de 2020, como consecuencia de haberse realizado en Fraude de Ley y vulnerando el artículo 28.2 de la Constitución Española

En sustento de su pretensión expuso que el día 15 de enero de 2020, se procedió a la constitución de la Comisión Negociadora del Despido Colectivo planteado por la empresa, iniciándose el periodo de consultas. Se celebraron reuniones en fecha 21 y 29 de enero, 4, 11 y 14 de febrero alcanzándose acuerdo en esta última reunión.

Destacó que en la reunión de 4-2-2.021 que se consignó en el acta que " *USO comunica también que esta semana los managers han reunido a los técnicos y les han informado que, con toda probabilidad, en abril-mayo se va a perder el cliente Airbus, informando también que la empresa que resultaría adjudicataria sería Accenture. Supuestamente, es que se quiere acceder a más servicios, con menos personas, propuesta que queda lejos de la realidad del mercado. Esto complica la situación si se está ofertando posiciones de Airbus.*", dato este que fue negado por la empresa considerando que se no se daba por perdida la contrata.

Refirió igualmente que en fecha 13-2-2.020 por USO se procedió a la convocatoria de una huelga motivada por la falta de documentación e información por parte de la empresa y que imposibilitaba entre otras circunstancias comprobar si era posible la recolocación de más trabajadores y en concreto en Madrid y que a consecuencia del compromiso de la empresa de recolocar a cinco trabajadores en Madrid en el cliente Airbus se procedió a la desconvocatoria de la huelga, l.o que fue reflejado en el acta del día siguiente del periodo de consultas.



Denunció que en fecha 23 de junio de 2020 y posteriormente en otra de 9 de julio de este mismo año, en ambas reuniones telemáticas y sin acta que lo refleje, se nos comunica y confirma la pérdida del cliente Airbus a finales del presente año, pues en la rama de defensa, se le ha adjudicado a la empresa Accenture y en la comercial se ha decidido a nivel internacional no presentarse a la licitación.

Consideró que de tales datos se infiere la existencia de fraude y mala fe en la negociación por parte de la empresa que conscientemente ofrece recolocaciones en cinco plazas temporales, y por otro lado, se vulnera el derecho de huelga por cuanto que la huelga fue desconvocada con promesas irreales por parte de la empresa.

El letrado de la demandada se opuso a la demanda solicitando se dictase sentencia desestimatoria de la misma solicitando sanción por temeridad. Reconoció la existencia del despido colectivo y sus actas, señaló que la causa del despido colectivo era la pérdida de contratos, ninguna relacionada con Airbus.

Refirió que en el acuerdo de despido colectivo se reconoció una indemnización equivalente a la del despido improcedente, se redujeron el número de afectados y ha habido una alta tasa de recolocación.

Reconoció el contenido del acta de 4-2-2.020 si bien la demandada desconocía a dicha fecha que no iba a ser la adjudicataria del contrato con Airbus, matizando al respecto que existen dos contratos con Airbus- uno con Defense and Space y Helicopters que a finales de junio de 2019 Ab realizó una petición de servicios a proveedores, informándose a o la demandada en septiembre de 2019 que no estaba en la lista de proveedores, no siendo hasta junio de 2.020 cuando la empresa conoce que se ha adjudicado a una tercera empresa-, con relación al segundo contrato con Airbus Comercial cuando se saca la petición de servicio relativa a un servicio a nivel mundial y con tecnología Google lo que no era abarcable por la empresa.

Con relación a la huelga mostró su conformidad con la convocatoria de 10-2-2.020, si bien lo era para el 15-2-2020 y que los demandantes no repararon que la empresa presta servicios para la Generalitat que advirtió que no se había respetado el plazo de preaviso, y que cuando se desconvocó la huelga se convocó otra para el día 21-2-2.020.

Destacó que la empresa no intervino en el legítimo ejercicio del derecho de huelga convocada por USO.

Puntualizó que de las cinco recolocaciones previstas por la actora todas a excepción de una de ellas continúan prestando servicios para la actora, y el quinto en una contrata de Windows 10 que finalizó en diciembre de 2.020.

Admitió las reuniones de 23 de junio y 9 de julio de 2.020, destacando que habían recolocado los trabajadores que lo fueron en Airbus.

A la vista de estos hechos esgrimió la excepción de caducidad de la acción pues el acuerdo se alcanzó el 14 de febrero de 2.020 y la demanda no se interpone hasta el 17-9-2.020.

UGT se opuso a la demanda adhiriéndose a la caducidad de la acción.

CCOO se opuso a la demanda adhiriéndose a la excepción de caducidad, no así a la petición de temeridad.

CGT se adhirió a la demanda.

Seguidamente, se procedió a la proposición y práctica de la prueba, proponiéndose y practicándose la documental, la pericial y la testifical, tras lo cual las partes valorando la prueba practicada elevaron sus conclusiones a definitivas, tras lo cual el Ministerio Fiscal emitió su informe solicitando la desestimación de la demanda por apreciar la excepción de caducidad de la acción

Cuarto. - De conformidad con el art.85.6 de la LRJS los hechos pacíficos controvertidos son los siguientes:

Hechos controvertidos: Hasta mayo de 2.020 no se conocía por la empresa que le había sido adjudicado el cliente Airbus- Que la huelga una vez desconvocada se volvió a convocar por USO- Que no hay referencia a la huelga en el periodo de consultas- Que se recolocó a los 5 trabajadores que iban a recolocados en Airbus.

Quinto.- En la tramitación de las presentes actuaciones se han observado todas las formalidades legales.

Resultado y así se declaran, los siguientes

HECHOS PROBADOS

PRIMERO. - El día 7- 1-2.020 contestando a la comunicación empresarial de iniciar un periodo de consultas para llevar a cabo un despido colectivo se conformó la Comisión representativa de la parte social compuesta por 2 miembros de CCOO, 4 de CGT, 4 de UGT y · de USO.- descriptores 28 y 29-



SEGUNDO. - El día 15 de enero de 2021 se comunicó por la empresa a la comisión representativa de los trabajadores el inicio del periodo de consultas especificando que el despido se fundaba en causas técnicas, organizativas y de producción, señalando como hechos determinantes de las mismas la finalización de los contratos de prestación de servicios de "Service Desk", "Field Services" y de "externalización de las infraestructuras TI del grupo Natural Fenosa en modo servicio" suscritos con IBERDROLA, SA, INDITEX, S.A, GAS NATURAL FENOSA, S.A y de "Prestación Integral de Servicios de Calidad del Ayuntamiento de Palma", el cual afectaría a 77 trabajadores y se adjuntaba la documentación que se consigna en el acta que se extendió al efecto y que damos por reproducida- descriptor 26-.

TERCERO. Se celebraron reuniones en fecha 21 y 29 de enero, 4, 11 y 14 de febrero alcanzándose acuerdo en esta última reunión.

En la reunión de 4-2-2021 que se consignó en el acta que " *USO comunica también que esta semana los managers han reunido a los técnicos y les han informado que, con toda probabilidad, en abril-mayo se va a perder el cliente Airbus, informando también que la empresa que resultaría adjudicataria sería Accenture. Supuestamente, es que se quiere acceder a más servicios, con menos personas, propuesta que queda lejos de la realidad del mercado. Esto complica la situación si se está ofertando posiciones de Airbus...* .

" En Airbus, por lo que se refiere al entorno defensa Space, se espera que una RFP salga este año, y se intentará ir a ganar.

Ignasi no comprende de dónde vienen los rumores de finalización, cuando el mismo cliente Airbus, no le ha comentado nada.

USO repite la información: la responsable indicó a los técnicos que el servicio iba a finalizar con probabilidad.

La empresa quiere hacer constar que corresponde a USO verificar esta cuestión comprobar si es verdad o no de alegarla a la mesa.

La empresa reafirma que, a día de hoy, no existe ni total ni parcial pérdida en Airbus"

CUARTO. - El día 14-2-2020 se suscribió entre la representación de la empresa y los miembros de CCOO, UGT y USO en la Comisión negociadora acta de fin de periodo de consultas con acuerdo en el que entre otras cosas se pactó lo siguiente:

- Se desafecta a 12 trabajadores quedando 65 trabajadores afectados;

- La empresa se compromete a cubrir 5 vacantes para el personal afectado en Madrid que a la fecha del acuerdo ya ha mostrado su interés por ser recolocado.

- Para los afectados se fija una indemnización de cuarenta y cinco días de salario por año de prestación de servicios hasta el día 12-2-2020 y de 33 días de salario por año de prestación por los años devengados con posterioridad a dicha fecha.- descriptor 2-

Dicha finalización del periodo de consultas con acuerdo fue comunicada a la Autoridad Laboral.

QUINTO. - Habiendo sido recolocados cinco trabajadores del centro de Madrid cuatro de ellos continúan prestando servicios para la empresa. Otro fue despedido al concluir la contrata en la que estaba empleado, impugnado que fue el despido se llegó a una conciliación judicial en la que la empresa se comprometió a abonarle la indemnización correspondiente a un despido improcedente.- descriptores 47 y ss.-

SEXTO. - Damos por reproducidas las comunicaciones entre Airbus y la empresa obrantes en las actuaciones traducidas al castellano.- descriptores 56 y ss y 83 y 84.- .

SÉPTIMO.- El día 10-2-2020 por parte de CGT y USO se convocó a los empleados de la demandada a una huelga indefinida fijándose como fecha de inicio el día 15-2-2020. - descriptor 44-. Obra en las actuaciones acta de la reunión del Comité de Huelga con la empresa del día 14-2-2020 en la que la empresa advierte que no se ha respetado el tiempo mínimo de preaviso.- descriptor 45- . Ese mismo día por USO se presenta en el registro electrónico de la Dirección General de Trabajo escrito en el que expone que presentó en fecha 10 de febrero de 2020 escrito donde se comunicaba el inicio de la huelga en fecha 15 de febrero de 2020 , comunica el cambio de dicho inicio en fecha 21 de febrero de 2020 con objeto de cumplir el preaviso legalmente establecido, dado que la empresa tiene algunos servicios esenciales o mínimos y solicita que se tenga, por tanto, comunicado que el inicio de la huelga será el 21 de febrero de 2020 con carácter indefinido.- descriptor 46-.

OCTAVO.- Los días 23 de junio de 2020 y 9 de julio de este mismo año, en ambas reuniones telemáticas la empresa nos comunicó y confirmó la pérdida del cliente Airbus a finales del presente año, pues en la rama de



defensa, se le ha adjudicado a la empresa Accenture y que en la comercial se ha decidido a nivel internacional no presentarse a la licitación- conforme-.

Se han cumplido las previsiones legales.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional es competente para conocer del presente proceso de conformidad con lo dispuesto en los *artículos 9, 5 y 67 de la Ley Orgánica 6/85, de 1 de julio, del Poder Judicial* , en relación con lo establecido en los artículos 8.1 y 2 g) de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social .

SEGUNDO.- De conformidad con lo prevenido en el artículo 97, 2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre , la redacción de la resultancia fáctica de la presente resolución descansa bien en hechos conformes, bien en las fuentes de prueba que en los mismos se expresan.

TERCERO.- Como consta en el antecedente fáctico tercero frente a la demanda de impugnación de despido colectivo deducida por USO que se funda en fraude empresarial en la consecución del acuerdo extintivo y mala fe en la negociación se opone por la empresa con carácter procesal la excepción de caducidad de la acción.

El art. 124 de la LRJS en su apartado 6 señala a la hora de fijar un plazo de caducidad para la acción de impugnación del despido colectivo por parte de la representación de los trabajadores que : *" La demanda deberá presentarse en el plazo de caducidad de veinte días desde la fecha del acuerdo alcanzado en el período de consultas o de la notificación a los representantes de los trabajadores de la decisión empresarial de despido colectivo."* Interpretando tal precepto la STS de 17-10-2.018 - rec. 60/2.018 - razona lo siguiente:

" El plazo para dicha impugnación judicial es el de caducidad de veinte días. Ahora bien, en el primero de los supuestos -caso de acuerdo durante las consultas- tal plazo comienza a computarse desde la fecha del acuerdo, mientras que en el segundo supuesto -decisión empresarial sin acuerdo- tal notificación empresarial se constituye como el dies a quo desde el que comienza a computarse el plazo de caducidad

2.- Esta interpretación responde plenamente a los cánones hermenéuticos que establece el artículo 3.1 CC pues se adecua plenamente a la literalidad de las palabras en la medida en que la primera parte del precepto antes transcrito: ("la demanda deberá presentarse desde la fecha del acuerdo alcanzado en el período de consultas"), es una expresión que, por su simplicidad y claridad no admite interpretaciones distintas a la que se desprende de su propio enunciado. Además, el contexto legislativo, es decir, la interpretación sistemática conduce al mismo resultado puesto que si, como se expresó dos son las posibilidades de finalización del procedimiento de despido colectivos -con acuerdo o por decisión unilateral del empresario tras el período de consultas- dos son, también, los días iniciales del plazo de impugnación que responden a ambas posibilidades: bien desde la fecha del acuerdo adoptado en el período de consultas o bien desde la decisión del empresario, para el supuesto de inexistencia de tal acuerdo.

Todo ello se encuentra avalado por la propia evolución de la norma: en la redacción inicial del nuevo artículo 124 LRJS efectuada por el RDL 3/2012 la referencia al inicio de la caducidad se contenía en el apartado 5 del artículo 124 LRJS en los siguientes términos: "La demanda deberá presentarse en el plazo de caducidad de veinte días desde la notificación a los representantes de los trabajadores de la decisión de despido colectivo adoptada por el empresario al finalizar el período de consultas del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores ". Y, posteriormente, desde las Ley 3/2012, se modificó y se mantiene en los términos actuales transcritos anteriormente.

3.- La interpretación de la sentencia recurrida, que esta Sala comparte, está avalada, además por diversos pronunciamientos contenidos en diversas sentencias nuestras. Así, la STS de 22 de abril de 2015, Rec. 14/2014 , literalmente estableció que "La sentencia recurrida parte de la fecha del acuerdo, el 28 de mayo de 2013, para declarar caducada la acción. Con ello interpreta literalmente el art. 124.6 LRJS , el cual fija el inicio del cómputo de los 20 días en la fecha del acuerdo. Ciertamente, el acuerdo que puso fin al periodo de consultas es de 28 de mayo, sin que se cuestione aquí que la parte actora fue notificada del mismo. En consecuencia, no cabe duda alguna de que, en el momento de interposición de la demanda, habían transcurrido con creces los 20 días en cuestión, incluido el día hábil siguiente al que se refiere el antes mencionado art. 45.1 LRJS "

Con rotunda claridad, también, la STS de 21 de junio de 2017, Rec. 153/2016 , llegó a la misma conclusión de la sentencia anterior, que aquí se reitera, manifestando al respecto que "Si analizamos la regulación del procedimiento de impugnación del despido colectivo, observamos que las diversas posibilidades de



impugnación de la decisión empresarial -con o sin acuerdo- están conectadas entre sí, precisamente en atención al juego de los distintos plazos de caducidad de la acción (de 20 días), de suerte que, para poder coordinar las diversas vías en atención a los distintos sujetos legitimados, bien colectiva, bien individualmente -incluida la demanda de la propia empresa-, se parte de esa regla de caducidad y de la necesidad de precisar los motivos para la suspensión de las demás acciones y el momento en que arranca la posibilidad de acceso a la acción del art. 124 LRJS ".

No obstante, dicha regla general debe matizarse pues es doctrina de la Sala IV la expresada en la STS de 21-6-2.017- 153 /2016-, en la que analizando la supeditación a plazo de caducidad de la impugnación de oficio del acuerdo despido colectivo por parte de la Autoridad laboral y en su caso el día de inicio de tal plazo de caducidad- la que señala que **" los plazos de caducidad no pueden comenzar a correr sino a partir del momento en que quien está facultado para la interposición de la demanda posea los elementos mínimos necesarios que le permitan evaluar la oportunidad y conveniencia de hacerlo."**

Partiendo de los anteriores parámetros y ya se tome como fecha del comienzo del plazo de caducidad la fecha del acuerdo- 14-2.2020-, o bien la fecha en que USO tuvo cabal conocimiento de que las contrataciones con Airbus no iban a ser renovadas- 9-7-2.020-, de donde deduce que su consentimiento a la fecha de suscripción del mismo podría encontrarse viciado, lo cierto es que la demanda que fue presentada el día 17-9-2.020 habiendo transcurrido con creces el plazo de 20 días a que se supedita la acción de impugnación de despido colectivo.

Por todo ello, apreciaremos la excepción y desestimaremos la demanda.

CUARTO .- Se ha solicitado por la empresa que se imponga a USO una sanción pecuniaria al amparo del apartado 3 del art. 97 de la LRJS . Dicho precepto dispone:

"La sentencia, motivadamente, podrá imponer al litigante que obró de mala fe o con temeridad, así como al que no acudió al acto de conciliación injustificadamente, una sanción pecuniaria dentro de los límites que se fijan en el apartado 4 del artículo 75. En tales casos, y cuando el condenado fuera el empresario, deberá abonar también los honorarios de los abogados y graduados sociales de la parte contraria que hubieren intervenido, hasta el límite de seiscientos euros.

La imposición de las anteriores medidas se efectuará a solicitud de parte o de oficio, previa audiencia en el acto de la vista de las partes personadas. De considerarse de oficio la posibilidad de dicho pronunciamiento una vez concluido el acto de juicio, se concederá a las partes un término de dos días para que puedan formular alegaciones escritas. En el caso de incomparecencia a los actos de conciliación o de mediación, incluida la conciliación ante el secretario judicial, sin causa justificada, se aplicarán por el juez o tribunal las medidas previstas en el apartado 3 del artículo 66."

En el presente caso la Sala aprecia temeridad en la demanda formulada por cuanto que:

1º.- Se formula en fecha extemporánea, existiendo una consolidada doctrina jurisprudencial que establece que la acción de impugnación de despido colectivo está sujeta a plazo de caducidad.

2º.- Con relación a la denunciada vulneración del derecho de huelga se narran en la demanda unos hechos manifiestamente contrarios a la realidad pues se omite deliberadamente que el inicio de la huelga se fijó el día 21 de febrero de 2.020 y que si la misma no comenzó el día 15 de dicho mes y año, no fue por decisión empresarial alguna sino por cuanto que los convocantes se percataron que la huelga afectaba a servicios esenciales para la comunidad.

3º.- A raíz de la pandemia ocasionada con ocasión del COVID 19, amén de haber estado prácticamente paralizadas las actuaciones judiciales durante casi tres meses ha crecido vertiginosamente la conflictividad laboral en el orden social de la jurisdicción, lo que hace que resulte reprochable que se presenten demandas que inexorablemente estén abocadas al fracaso, máxime cuando las mismas se han de tramitar por modalidades procesales a las que la ley otorga preferencia sobre otras, dilatando en el tiempo la tramitación de las mismas.

Por todo ello, se impone a USO una sanción de 1.000 euros.

VISTOS los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

FALLAMOS

Apreciando la excepción de CADUCIDAD desestimamos la demanda interpuesta por USO frente a T-SYSTEMS ITC IBERIA, SAU COMISIONES OBRERAS (CCOO), UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (UGT), CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (CGT), sobre impugnación de despido colectivo.



Se impone a USO una sanción pecuniaria de 1.000 euros al apreciarse temeridad en su demanda.

Notifíquese la presente sentencia a las partes advirtiéndoles que contra la misma cabe Recurso de Casación ante la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, que podrá prepararse ante esta Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en el plazo de CINCO DÍAS hábiles desde la notificación, pudiendo hacerlo mediante manifestación de la parte o de su Letrado al serle notificada, o mediante escrito presentado en esta Sala dentro del plazo arriba señalado.

Al tiempo de preparar ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el Recurso de Casación, el recurrente, si no goza del beneficio de Justicia gratuita, deberá acreditar haber hecho el depósito de 600 euros previsto en el art. 229.1.b de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, y, en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, haber consignado la cantidad objeto de condena de conformidad con el art. 230 del mismo texto legal, todo ello en la cuenta corriente que la Sala tiene abierta en el Banco de Santander Sucursal de la Calle Barquillo 49, si es por transferencia con el nº 0049 3569 92 0005001274 haciendo constar en las observaciones el nº 2419 0000 00 0345 20; si es en efectivo en la cuenta nº 2419 0000 00 0345 20 (IBAN ES55), pudiéndose sustituir la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que conste la responsabilidad solidaria del avalista.

Llévese testimonio de esta sentencia a los autos originales e incorpórese la misma al libro de sentencias.

Así por nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.