

Id Cendoj: 28079340052009100560  
Órgano: Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social  
Sede: Madrid  
Sección: 5  
Nº de Recurso: 3303/2009  
Nº de Resolución: 645/2009  
Procedimiento: RECURSO SUPPLICACION  
Ponente: CONCEPCION ROSARIO URESTE GARCIA  
Tipo de Resolución: Sentencia

RSU 0003303/2009

T.S.J.MADRID SOCIAL SEC.5

MADRID

**SENTENCIA: 00645/2009**

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA

SALA DE LO SOCIAL-SECCION 5ª

MADRID

Sentencia nº 645

Ilma. Sra. Dª Begoña Hernani Fernández :

Presidente :

Ilmo. Sr. D. José Ignacio de Oro Pulido Sanz:

Ilma. Sra. Dª Concepción Ureste García :

En Madrid, a veintiuno de julio de dos mil nueve.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, compuesta por los Ilmos. Sres. citados al margen,

EN NOMBRE DEL REY

ha dictado la siguiente

S E N T E N C I A

en el recurso de suplicación nº 3303/09-5ª, interpuesto por IBERIA LÍNEAS AÉREAS DE ESPAÑA S.A. representada por el Letrado D. Bernabé Echevarría Mayo, contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número 26 de los de Madrid, en autos núm. 606/08, siendo recurrida la FEDERACIÓN DE COMUNICACIÓN Y TRANSPORTE DE COMISIONES OBRERAS, representada por el Letrado D. Ángel Martín Aguado. Ha actuado como Ponente la Ilma. Sra. Dª Concepción Ureste García.

## **ANTECEDENTES DE HECHO**

PRIMERO: En el Juzgado de lo Social de procedencia tuvo entrada demanda suscrita por la Federación Estatal de Comunicación y Transporte de Comisiones Obreras, contra Iberia Líneas Aéreas de España S.A. sobre conflicto colectivo, en la que solicitaba se dictase sentencia en los términos que figuran

en el suplico de la misma. Admitida la demanda a trámite y celebrado el juicio, se dictó sentencia con fecha 3 de noviembre de 2008, en los términos que se expresan en el fallo de dicha resolución.

SEGUNDO: En dicha sentencia, y como HECHOS PROBADOS, se declaraban los siguientes:

"PRIMERO.- El demandante, la Federación Estatal de Comunicación y Transportes de Comisiones obreras (FCT-CC-00), plantea demanda de Conflicto Colectivo por posible modificación sustancial de condiciones de trabajo, incremento del tiempo efectivo de trabajo por variación en el procedimiento de fichaje del colectivo de trabajadores "Personal Administrativo" de la unidad de tráfico ubicado en la T4 del centro de trabajo del Aeropuerto de Madrid-Barajas.

SEGUNDO.- La empresa demandada establece, de forma unilateral, un nuevo sistema de control de entrada y salida del trabajo denominado "Sistema GAUDI", frente al anterior sistema de fichaje denominado "GEA". El anterior sistema obligaba a fichar al citado personal administrativo en dos relojes situados a 150 metros de la entrada al centro de trabajo, donde paraban los autobuses de la empresa. Estos relojes estaban ubicados en el Edificio Terminal (NET). En ese lugar, recibían las órdenes del puesto de trabajo donde iban a desarrollar su trabajo, y desde allí se desplazaban a los mismos, uniformados. Al final de su jornada regresaban a ese punto y fichaban al término de la misma, pasando a cambiarse de ropa.

El nuevo sistema Gaudí, implica que los trabajadores acceden a la T4, uniformados, pasan el control de pasajeros y se desplazan hasta sus puestos de trabajo, donde fichan y empieza a computar el tiempo de trabajo. Desde el Edificio donde se encuentran los vestuarios de los trabajadores (NET) hasta el punto más lejano donde pueden tener adjudicado su servicio puede haber hasta 4 kms y medio de distancia. Esta distancia se recorre por los pasillos comunes a los pasajeros, utilizando el tren, ascensores, control de seguridad de pasajeros.

La prestación de servicios en el concreto puesto de trabajo es conocida por, los trabajadores bien conectándose por internet a la intranet de la empresa desde sus domicilios, o bien llamando por teléfono para comunicarles el puesto asignado ese día.

No todos los puestos de trabajo a los que deben acceder están a la máxima distancia. La jornada laboral diaria no se realiza en su totalidad en el mismo puesto de trabajo. La entrada puede ser en un puesto y terminar en otro, a más o menos distancia del Edificio Terminal NET donde están los vestuarios, y antes los relojes de control de entrada de los trabajadores.

TERCERO.- El número de trabajadores al que la empresa ha comunicado el cambio en el sistema de control de entrada afecta a 1000 trabajadores. De este número el porcentaje que cada día se ve afectado por fichar en el puesto de trabajo distante del anterior puede ser del 16% cada día. Por la variabilidad diaria del puesto de trabajo, y del personal que debe acceder a esos puestos, se estima que el tiempo medio invertido a mayores para fichar, el porcentaje afectado cada día, es de 20 a 25 minutos ida y si es a esa máxima distancia el lugar de fichar a la salida, otros 20 minutos vuelta.

Durante el trayecto hasta sus puestos de trabajo, el personal afectado va uniformado e identificado como personal de Iberia por la Terminal, aún cuando no hayan fichado, y utilizan las vías de desplazamiento de los pasajeros. Tal circunstancia implica que los usuarios del aeropuerto se dirijan al personal consultando las dudas sobre el lugar que buscan, o bien otros datos de información sobre el funcionamiento o vuelos.

CUARTO.- El presidente de la sección sindical de CC.OO de Iberia en Barajas se dirigió a la Comisión Mixta paritaria del *Convenio Colectivo, en fecha 21 de febrero de 2008*, por entender que el nuevo sistema implantado pudiera conllevar una modificación sustancial de las condiciones laborales, y que había aplicado unilateralmente por la empresa (documento nº 1). El día 22 de febrero el Jefe de la Unidad PAC convoca al Comité de Centro a una reunión para el día 25 de ese mismo mes, para informar sobre el sistema GAUDI. La empresa distribuyó entre los trabajadores un "manual sobre modificación de las procedimientos de trabajo. Unidad de pasajeros" (documento nº 2 de la demandada). El día 27 de febrero entró en funcionamiento el nuevo procedimiento de trabajo (fichaje en cada puesto de trabajo).

QUINTO.- Entre la plantilla afectada hay un porcentaje de trabajadores que tienen acordada la jornada reducida por cuidado de menores o razones familiares. La entrada al trabajo es a las 10:10 horas y salida a las 15:30 horas. Deben personarse 25 minutos antes para conocer el lugar de prestación del servicio y acceder a él con tiempo suficiente para fichar a la hora de entrada. Con el anterior sistema, debían estar a las 10:10 horas en el Edificio Terminal NET, con el uniforme, donde estaban situados los relojes de control para todo el personal de la T4, personal administrativo.

SEXTO.- La empresa demandada encargó por vía notarial la medición de tiempos desde el Edificio NET hasta el SAT. En el encargo, estableció que el tiempo comenzara a computar una vez pasado el control de seguridad, y que esta medición se realizara a paso ligero sin realizar paradas de ningún tipo. Los resultados, en esas condiciones son los que arroja el acta notarial en las páginas 9 y 10 a las que nos remitimos (documento nº 1 de la demandada).

SÉPTIMO.- Las dos partes aportan demanda en materia de conflicto colectivo, presentada por la Coordinadora Estatal del Sector de Handling y Aéreo (**CESHA**), frente a la actual demandada y cinco más, y la sentencia del Juzgado de lo Social nº 10 de 9-07-2008, que resuelve para ese colectivo la misma cuestión planteada que en el presente, sobre si el cambio en el sistema de fichaje de GFA a GAUDI implica una modificación sustancial ilícita. La Sentencia estima la demanda planteada entendiendo que como se ha producido una modificación sustancial de las condiciones laborales, y la empresa no ha seguido el procedimiento establecido en el *art. 41 de la LET, declara la nulidad de la decisión empresarial implantada el 27 de febrero de 2008*, y obliga a que la empresa acuda a la tramitación del procedimiento previsto para la modificación colectiva en el *art. 41 del ET* (documental de ambas partes). En ese procedimiento, según consta en el antecedente de hecho segundo, párrafo primero, se opone la empresa demandada. No consta que el resto de demandados se opusieran.

No se aporta prueba de que la resolución judicial haya sido recurrida, ni que sea firme. La empresa demandada aporta escrito sobre formalización de recurso de suplicación (documento nº 6) sobre otras partes, otro procedimiento y en otro juzgado.

OCTAVO.- Se intentó la preceptiva conciliación previa sin acuerdo".

TERCERO: En esta sentencia se emitió el siguiente fallo o parte dispositiva:

"Que estimando la demanda formulada por D. FEDERACIÓN ESTATAL DE COMUNICACION Y TRANSPORTES DE COMISIONES OBRERAS (FCT-CC-OO), frente y como demandada, la empresa IBERIA LINEAS AEREAS DE ESPAÑA SA, debo declarar y declaro que la modificación impuesta por la empresa no se ajusta a derecho; igualmente revoco y anulo el orden empresarial de modificar el lugar de fichar los trabajadores con el sistema GAUDI, y debo reponer y repongo el modo y lugar de fichar con anterioridad a la decisión empresarial anulada. Y en consecuencia, con la declaración de nulidad del nuevo sistema de fichaje de los trabajadores y la reposición del anterior, se debe condenar a la empresa a que haga efectiva el modo de cómputo de los tiempos de trabajo con anterioridad al cambio de lugar y modo de fichaje que ha dado lugar al presente procedimiento. Y así mismo, condeno a la empresa demandada a estar y pasar por las anteriores declaraciones, y resolución con todas las consecuencias inherentes a la misma".

CUARTO: Contra dicha sentencia se interpuso recurso de suplicación por Ibérica Líneas Aéreas de España S.A., siendo impugnado de contrario. Elevados los autos a esta Sala de lo Social, se dispuso el pase de los mismos a Ponente para su examen y resolución.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La dirección letrada de la entidad demandada, IBERIA LINEAS AÉREAS DE ESPAÑA, S.A., formaliza escrito de suplicación frente a la sentencia de instancia que estimó la demanda sobre conflicto colectivo, articulando un primer motivo al amparo del *apartado a) del art. 191 TRLPL* en el que insta la declaración de nulidad de dicha resolución a fin que se dicte nueva sentencia en la que se subsanen las deficiencias siguientes: por una parte, la contradicción entre los ordinales fácticos tercero y sexto, y, por otra, la omisión del hecho relevante consistente en la situación anterior a la implantación del nuevo sistema, concretamente de 19 trabajadores que fichaban en SAT.

No puede accederse a la petición de nulidad postulada -último remedio procesal- en tanto que del examen de los hechos probados afectados en primer término no se infiere tal contradicción, pues el ordinal tercero expresa la convicción alcanzada por la Magistrado a quo y el sexto el encargo realizado precisamente por la empresa sobre medición de tiempos, por vía notarial, precisando las acotaciones para llevar a cabo tal medición, y cuyo reflejo en sede fáctica resulta adecuado habida cuenta de que han de constar todos aquellos hechos precisos para resolver el debate en uno u otro sentido.

Tampoco procede declarar aquella nulidad ante una eventual carencia de algún dato fáctico, pues será por el apartado b) del citado *art. 191* por el que podrá viabilizarse, en su caso, la integración.

Las precedentes consideraciones, en conexión con la doctrina elaborada por el Tribunal Constitucional acerca de las exigencias para apreciar la concurrencia de indefensión con relevancia constitucional -que sólo se produce "cuando la vulneración de las normas procesales lleva consigo la privación del derecho a la defensa, con el consiguiente perjuicio real y efectivo para los intereses del afectado" (STC 155/1988)-, determinan el fracaso de motivo amparado en el apartado a) del mismo *art. 191*.

SEGUNDO.- Al amparo procesal del *artículo 191 b) TRLPL interesa el recurrente la modificación del ordinal tercero* de la sentencia de instancia, de forma subsidiaria al motivo anterior, y en el sentido de suprimir la declaración contenida en su primer párrafo atinente a la media de tiempo de 20 a 25 minutos empleada a mayores por los trabajadores; la alegación de falta de apoyo probatorio resulta insuficiente a tal fin, pues en los autos se han practicado diversas pruebas de las que la Magistrada de instancia ha extraído su convicción, y tampoco se desprende error en lo declarado en razón al contenido del hecho sexto también reseñado, pues la compatibilidad de ambos se explica en virtud de las consideraciones arriba señaladas.

Con la misma cobertura postula el recurrente la adición de un nuevo ordinal cuyo contenido sea del siguiente tenor: "Antes de la implantación del sistema GAUDI había un número aproximado de 19 trabajadores que fichaban en SAT equivalente a un 6 por 100 de media de empleados diarios. Después de la implantación de dicho sistema, el número ascendió a 62 empleados, equivalente al 17 por 100", según redacción que ofrece, a lo que no se accede, por resultar innecesario a los efectos del fallo, como luego se verá y atendida la inseguridad de las cifras que se señala en el propio documento, quedando, por otra parte, ya recogido en el ordinal 2º que el sistema GAUDI afecta a un número aproximado del 17% de los trabajadores según apreciación empresarial.

Seguidamente, en el motivo cuarto de suplicación, insta la parte demandada la modificación de los hechos probados segundo, párrafo tercero, y quinto, que plantea conjuntamente por su interrelación; cabe recordar aquí las pautas revisorias marcadas por la jurisprudencia, conforme las cuales únicamente se admitirá el error de hecho en la apreciación de la prueba cuando concurren las circunstancias que siguen: "a) Señalamiento con precisión y claridad del hecho negado u omitido; b) Existencia de documento o documentos de donde se derive de forma clara, directa y patente el error sufrido, sin necesidad de argumentaciones, deducciones o interpretaciones valorativas; c) Ser la modificación o supresión del hecho combatido trascendente para la fundamentación del fallo, de modo que no cabe alteración en la narración fáctica si la misma no acarrea la aplicabilidad de otra normativa que determine la alteración del fallo" (sentencia de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo de 31 de marzo de 1.993). A su vez, según esta misma doctrina, el documento en que se base tal pretensión debe gozar de literosuficiencia, pues: "(...) ha de ser contundente e indubitado per se, sin necesidad de interpretación, siendo preciso que las afirmaciones o negaciones sentadas por el Juzgador estén en franca y abierta contradicción con documentos que, por sí mismos y sin acudir a deducciones, interpretaciones o hipótesis evidencien cosa contraria a lo afirmado o negado en la recurrida" (sentencia de la Sala Primera del Tribunal Supremo de 4 de enero de 1.990). A lo que se adiciona, en este caso, la práctica de testificales cuya valoración en conexión con los restantes elementos probatorios ha conducido a la actual declaración, que no se ha patentizado de manera clara y directa -sin necesidad de acudir a hipótesis, deducciones y razonamientos que en definitiva impliquen una nueva valoración del conjunto probatorio, vedada en esta sede-, que sea errónea. Se mantiene, en consecuencia, la redacción de instancia.

TERCERO.- Al amparo procesal del *artículo 191 c) TRLPL se denuncia la vulneración de los artículos 34.5 del Estatuto de los Trabajadores en relación con el artículo 77 del Convenio colectivo del Personal de Tierra de Iberia, y el artículo 41 ET*, sosteniendo la entidad demandada que la implantación del sistema de fichaje GAUDI no ha supuesto ninguna modificación de las condiciones de trabajo, ya que el cómputo de la jornada se realiza de manera que, tanto al inicio como al final de la misma, el trabajador se encuentre en el puesto de trabajo y dedicado a él, y que con él se posibilita el control efectivo de la obligación, atendido que los preceptos invocados son muy taxativos en cuanto que el comienzo del cómputo de la jornada requiere el doble requisito de encontrarse en el puesto de trabajo y estar dedicado efectivamente al trabajo, junto a la disposición convencional tajante de que el tiempo de fichaje queda exento del cómputo de jornada, con la evidente contraprestación empresarial, y que la situación anterior no puede -ni se ha invocado- calificarse de condición más beneficiosa sino mera tolerancia.

La Sala ha tenido ocasión de pronunciarse, en asunto que guarda la necesaria identidad de razón con el que ahora es objeto de enjuiciamiento, dictando la sentencia de fecha 22.12.2008 en conflicto colectivo que traía causa en la implantación por la empresa del sistema denominado "Gaudi" referido al fichaje de entrada y salida, afectando a los trabajadores de Handling del Aeropuerto de Madrid-Barajas, en un número no determinado por su variabilidad pero en todo caso en un porcentaje de alrededor como mínimo del 17%,

según apreciación empresarial. Dicha resolución confirmó la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social que declaraba la nulidad de la decisión adoptada por la empresa mediante la implantación desde el 27 de febrero de 2008 de un nuevo sistema de fichaje recogido en un manual titulado "Migración del sistema GEA al sistema GAUDI. Modificación de procedimientos de trabajo. Unidad de Pasajeros".

Con relación al extremo ahora debatido, la fundamentación de la Sala ha sido la que sigue: ...censura jurídica que no puede prosperar, porque el *artículo 77 del Convenio* invocado no es de aplicación a la situación que nos ocupa en los términos pretendidos, porque al referirse al tiempo dedicado a fichaje como exento del cómputo de jornada, se refiere evidentemente al acto mismo de fichar, y no a un desplazamiento de 25 minutos aproximadamente hasta el punto donde se va a fichar, que es precisamente la modificación introducida por la medida impugnada, esto es, no pueden desconocerse las peculiaridades de la estructura y disposición del Aeropuerto, y la ubicación del edificio SAT respecto del edificio NET, y así, el presupuesto implícito del *artículo 77 del Convenio* es que el sistema de fichaje se ubique en un punto en relación al puesto de trabajo donde el trabajador va a dedicar su actividad, que una vez vestido con el uniforme y en disposición de comenzar su jornada, invierta sólo un tiempo mínimo razonable, que desde luego no puede ser en torno a 25 minutos al comenzar y al finalizar su jornada. El propio recurso sólo establece como conjetura ("... lo más seguro es ...") que aquel trabajador que a la entrada fíche en el edificio SAT, fíche la salida en NET, llegando el juzgador a la conclusión contraria, tras valorar la testifical en el ordinal 5º.

No concurren en la presente litis elementos divergentes suficientes para cambiar el criterio del precedente pronunciamiento; aquí también se estima acreditado que el nuevo sistema GAUDI implica que los trabajadores acceden a la T4 uniformados e identificados como trabajadores de IBERIA, pasan el control de pasajeros y se desplazan a sus puestos de trabajo, donde fichan y empieza a computar el tiempo de trabajo, existiendo hasta 4 kms y medio de distancia desde el edificio de vestuarios (NET) hasta el punto de servicio más alejado, recorrido en el que los usuarios del aeropuerto puede dirigirse a los mismos para informarse y consultar sus dudas -lo que evidencia la puesta a disposición empresarial señalada en la instancia-, y siendo el tiempo medio de desplazamiento invertido a mayores para fichar el arriba indicado, adicionándose la necesidad de consultar el puesto de trabajo adjudicado con la necesaria diligencia y antelación para no incrementar dichos tiempos, ya fuere en la forma que indica la empresa en el propio centro de trabajo (Kioscos Gaudi, IBpersonas u ordenadores mostradores de tránsito)- y antes de que la empresa compute el inicio de la prestación, ya en su domicilio -por ende, durante el tiempo libre-, vía telefónica o por internet. Concurren así las peculiaridades tomadas en consideración en la sentencia citada en orden a la exclusión de la cobertura del también reseñado *art. 77* del texto convencional: disponibilidad empresarial, variabilidad del puesto de trabajo y exceso en demasía del tiempo que puede estimarse razonable para verificar el pertinente fichaje.

Por otra parte, ya se adelantó que la medición encargada por la empresa lo fue con unas determinadas circunstancias, que excluirían en todo caso los tiempos de atención al público y todo tipo de paradas, como, por el contrario, sucede con frecuencia en la zona de control de pasajeros, lo que conduce, en fin, a que el cómputo que refleja dicha medición se aleje de los parámetros reales y cotidianos; tampoco enerva la precedente conclusión la existencia de un porcentaje de trabajadores que con anterioridad a la modificación ya pudieren verse afectados por el fichaje previsto en el nuevo sistema, pues el conflicto se plantea respecto del colectivo relacionado, sobre el que ha incidido la modificación de carácter sustancial que se analiza, y ello con independencia de que en función de la rotación y variabilidad en la asignación de puesto implique que cada día la afectación concreta sea diferente en el tiempo y en el número de personas afectadas. Como tal conflicto colectivo conlleva una afectación genérica de un grupo indeterminado de trabajadores (que puede oscilar entre el 16 y 17% diario) del número total de empleados (unos 1000) a quienes la empresa ha comunicado el cambio en el sistema de control de entrada.

CUARTO.- Con igual cobertura procesal se denuncia la vulneración de los *artículos 20 y 41 ET* argumentando el recurrente que la implantación del sistema de fichaje no ha comportado una modificación de las condiciones de trabajo, por cuanto antes de la implantación del sistema GAUDI ya existían puntos de fichaje en el edificio SAT en el que fichaban aproximadamente 19 trabajadores (el 6% del colectivo afectado), y después son 62 los que deben hacerlo allí (un 17% del total), que la diferencia entre un punto y otro de fichaje implica en tiempo entre 4,06 y 9,37 minutos, además de que se conoce con antelación el lugar donde va a comenzar la jornada y que cuando se inicia el fichaje en SAT, se suele finalizar en NET, siendo la afectación rotatoria, aproximadamente una vez cada dos semanas. Concluye así que son modificaciones accidentales o no sustanciales que pertenecen a la esfera del poder de dirección del empresario, además de introducir una mejora organizativa y de control del adecuado cumplimiento de la jornada y un beneficio para los trabajadores al agilizarse el procedimiento de cambio de turno.

También esta cuestión recibió una respuesta negativa en la precedente resolución de la Sala, cuya argumentación trascribimos: ...pretensión que no puede prosperar, porque la implantación del sistema de

fichaje GAUDI por razón del tiempo invertido por los trabajadores, ya una vez uniformados y a disposición de la empresa (ordinal 11º), de unos 25 minutos al comienzo y al final de la jornada, en su desplazamiento entre los edificios NET y SAT constituye sin duda una modificación sustancial con importante repercusión en el cómputo de la jornada y de la efectividad de los 45 minutos asignados para la comida y la cena, y por tanto no se justifica por la mera invocación del ius variandi empresarial. Procede, por todo lo anterior y en aplicación del *artículo 41 ET*, desestimar el recurso interpuesto.

A tales consideraciones se adicionan las expresadas en el motivo anterior en punto a las circunstancias en que se llevaron a cabo las diversas mediciones y las razones que conducen a la estimación definitiva del tiempo aproximadamente empleado en los desplazamientos para verificar el correspondiente fichaje, así como las atinentes al colectivo afectado; en su virtud,

## FALLAMOS

Desestimamos el recurso de suplicación interpuesto por IBERIA LAE, S.A. contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 26 de los de esta ciudad, de fecha 3 de noviembre de 2008, en sus autos nº 606/08 y, en consecuencia, debemos confirmar la sentencia de instancia. Sin costas.

Notifíquese la presente resolución a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, haciéndoles saber que contra la misma solo cabe RECURSO DE CASACION PARA LA UNIFICACION DE DOCTRINA que se preparará por escrito ante esta Sala de lo Social dentro de los DIEZ DIAS siguientes a la notificación de la sentencia de acuerdo con lo dispuesto en los *artículos 219, 227 y 228 de la Ley Procesal Laboral*, advirtiéndose en relación con los dos últimos preceptos citados que el depósito de los 300,51 euros (50.000 pesetas) deberá efectuarse ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo al tiempo de personarse en ella en su cuenta nº 2410 del Banco Español de Crédito, Oficina 1006 de la calle Barquillo nº 49, 28004-Madrid, por todo recurrente que no tenga la condición de trabajador o causahabiente suyo o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social, mientras que la consignación del importe de la condena deberá acreditarse, cuando proceda, por el recurrente que no goce del beneficio de justicia gratuita ante esta Sala al tiempo de preparar el recurso, presentando resguardo acreditativo de haberla efectuado en la c/c nº 287600000033032009 que esta Sección Quinta tiene abierta en el Banco Español de Crédito, Oficina 1026 de la Calle Miguel Ángel nº 17, 28010-Madrid, pudiéndose sustituir dicha consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario en el que se hará constar la responsabilidad solidaria del avalista.

Expídase testimonio de la presente resolución para su incorporación al rollo de esta Sala.

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

PUBLICACION: Leída y publicada fue la anterior sentencia en el día por el Ilmo. Sr. Magistrado Ponente que la suscribe en la Sala de Audiencias de este Tribunal, habiéndoseme hecho entrega de la misma por el Ilmo. Magistrado Ponente, firmada por los tres Magistrados en esta misma fecha para su notificación. Doy fe.