

Audiencia Nacional

AN (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia num. 48/2017 de 3 abril

AS\2017\289



«NAVANTIA, SA»: Instrucción empresarial de febrero de 2015, estableciendo la estructura profesional y funciones del colectivo de técnicos superiores: validez de la misma, al no suponer la implantación unilateral por la empresa de un sistema de clasificación profesional y de ascensos, encuadrándose la Instrucción en las facultades organizativas del empresario.

Jurisdicción:Social

Proceso en primera instancia 50/2017

Ponente:Excmo Sr. RAMON GALLO LLANOS

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional desestima la demanda formulada por la entidad sindical demandante, con base a lo reseñado en la fundamentación jurídica, en autos promovidos sobre conflicto colectivo.

AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

MADRID

SENTENCIA: 00048/2017

AUDIENCIA NACIONAL

Sala de lo Social

Secretaria Dª MARTA JAUREGUIZAR SERRANO

SENTENCIA Nº: 48/17

Fecha de Juicio: 29/3/2017

Fecha Sentencia: 03/04/2017

Fecha Auto Aclaración:

Tipo y núm. Procedimiento: CONFLICTOS COLECTIVOS 0000050 /2017

Materia: CONFLICTO COLECTIVO

Ponente: D. RAMÓN GALLO LLANOS

Demandante/s: CSI-F

Demandado/s: NAVANTIA, S.A., COMISIONES OBRERAS ([CC \(LEG 1889, 27\)](#).OO), MCA-UGT, CONFEDERACION INTERSINDICAL GALEGA (CIG), CAT METAL NAVANTIA PUERTO REAL, MAS, USGT.

Resolución de la Sentencia: DESESTIMATORIA

Breve Resumen de la Sentencia: *-Impugnada por CSI-F la instrucción de Navantía por la que se establece la estructura profesional del colectivo de Técnicos superiores, la SSAN desestima la demanda al considerar que no se acreditado por la actora que la instrucción suponga la implantación unilateral por el empleador de un sistema de clasificación profesional y de ascensos, encuadrándose la misma en las facultades organizativas del empresario.*

AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

-GOYA 14 (MADRID)

Tfno: 914007258

Equipo/usuario: GCM

NIG: 28079 24 4 2017 0000051

Modelo: ANS105 SENTENCIA

CCO CONFLICTOS COLECTIVOS 0000050 /2017

Ponente Ilmo. Sr.: D. RAMÓN GALLO LLANOS

SENTENCIA 48/17

ILMO/A. SR./SRA.PRESIDENTE:

D. RICARDO BODAS MARTÍN

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

D^a EMILIA RUIZ JARABO QUEMADA

D. RAMÓN GALLO LLANOS

En MADRID, a tres de abril de dos mil diecisiete.

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 CONFLICTOS COLECTIVOS 0000050 /2017 seguido por demanda de CSI-CSIF (Ldo. Alberto Delgado Jiménez), contra NAVANTIA, S.A. (Abogado del Estado), COMISIONES OBRERAS (CCOO)(Ldo. Ángel Martín Aguado), MCA-UGT (Saturnino Gil), CONFEDERACION INTERSINDICAL GALEGA (CIG)(Lda. Rosario Martín Narrillos), MAS (Lda. M^a Luisa Pérez Pérez), CAT METAL NAVANTIA PUERTO REAL (No comparece), USGT (No comparece), sobre CONFLICTO COLECTIVO. Ha sido Ponente el Ilmo. Sr. D. RAMÓN GALLO LLANOS.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.- Según consta en autos, el día 2 de febrero de 2017 se presentó demanda por CSI-F sobre conflicto colectivo.

Segundo.- La Sala acordó el registro de la demanda bajo el número 50/2.017 y designó ponente señalándose el día 29 de marzo de 2017 para los actos de conciliación y, en su caso, juicio.

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 de CSIF se afirmó y ratificó en su demanda solicitando se dictase sentencia por la cual la empresa demandada se avenga a reconocer que la aplicación del estudio de "Desarrollo de la Organización S.L" titulado "Estructura profesional de los Técnicos superiores", es un sistema de clasificación profesional realizado sin la previa negociación con los representantes legales de los trabajadores y en consecuencia se anule su aplicación y se proceda a la convocatoria de una mesa negociadora entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores, para la negociación de un sistema de clasificación profesional de los Técnicos superiores adscritos y no adscritos al Convenio.

En sustento de su petición alegó que la empresa desde febrero de 2015 al colectivo de Técnicos superiores de Navantia, provenientes de Bazán a los que no se les aplica Convenio alguno y de Izar, les viene a aplicar un sistema de clasificación profesional y

ascensos encargado a una tercera empresa y que no ha sido objeto de negociación colectiva.

A dicha petición se adhirieron el resto de sindicatos comparecientes.

-El Abogado del Estado se opuso a la demanda, tras contestar a los hechos de la misma, consideró que la estructura profesional que se impugna no es un sistema de clasificación profesional ni de ascensos, sino que, por el contrario, se trata de un sistema de carrera profesional, que no afecta ni a la retribución ni a las funciones siendo prueba de ello que ningún trabajador desde su implantación ha visto disminuida aquella o alteradas estas.

Cuarto.- De conformidad con lo dispuesto en el [artículo 85.6 LRJS \(RCL 2011, 1845\)](#) se precisa que los hechos controvertidos y conformes fueron los siguientes:

HECHOS CONTROVERTIDOS : - En 2017 la empresa encarga un estudio de estructura profesional como herramienta organizativa que se ha desplegado en febrero de 2015.- El estudio ha desarrollado el antiguo manual de organización.

HECHOS PACIFICOS - No hay Comité Intercentros.- CSIF tiene 11 representantes en diversos comités de empresa. - La plantilla de Navantia es de 5500 trabajadores, afectados son 1000, que provienen en su mayoría de Bazán.- El XXI convenio de Bazán excluye expresamente a este colectivo.- Los técnicos superiores al igual que otros trabajadores tienen control de acceso a la empresa. - El III convenio de Navantia en su apartado 12 establece la aplicación de diferentes convenios. - El convenio de Izar en su art. 8.2 dispone que los niveles 1, 2, 3 corresponde su determinación y promoción a la dirección. - No se ha modificado ni el salario ni las funciones.- El documento se ha informado a los representantes de los trabajadores.

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

HECHOS PROBADOS.-

PRIMERO

.- La empresa NAVANTIA S.A, se rige por el Título VII de la Ley de Patrimonio de las Administraciones Públicas ([Ley 33/2003 de 3 de noviembre \(RCL 2003, 2594\)](#)) y por el ordenamiento jurídico privado, salvo en las materias en que le sea de aplicación la normativa presupuestaria contable, de control financiero y contratación.

Por ello, Navantia SA está sujeta a la [LO 2/1982 de 12 de mayo \(RCL 1982, 1256\)](#) del Tribunal de Cuentas, la [Ley 47/2003 \(RCL 2003, 2753\)](#) general presupuestaria, y al [RD legislativo 3/2011 de 14 de noviembre \(RCL 2011, 2050 y RCL 2012, 106\)](#) por el

que se aprueba la Ley de contratos del Sector Público y a la [Ley 19/2013 de 9 de diciembre \(RCL 2013, 1772\)](#) de Transparencia y Buen Gobierno.

SEGUNDO

CSI-F tiene implantación suficiente en el seno de la demandada, fue firmante del III Convenio colectivo de 15-4-2.009, publicado en el BOE de 27-6-2009 y cuenta en la actualidad con 11 representantes unitarios en los órganos de representación de los distintos centros de trabajo de la misma.

TERCERO

CSIF fue parte firmante del IV convenio colectivo de la empresa de 9-9-2.014- BOE de 10-11-2014-, el cual fue anulado por la [SAN de 13-2-2.015 \(PROV 2015, 60852\)](#) (BOE de 24-3-2.015) que recurrida fue confirmada por la Sala IV del TS en fecha [30-11-2.016 \(RJ 2016, 5886\)](#).

En el hecho probado 2º de la misma se recoge el régimen jurídico de las relaciones laborales de la misma de la forma siguiente:

"El 11-08-2005 se publicó en el BOE el I Convenio Colectivo de NAVANTIA, SA, suscrito por dicha mercantil y los sindicatos CCOO, UGT, CIG y CAT. - El 6-02-2007 se publicó en el BOE el II Convenio Colectivo de NAVANTIA, SA, que fue suscrito también por CCOO, UGT, CIG y CAT, en cuyo acuerdo cuarto se convino mantener vigente el contenido normativo del XXI Convenio Colectivo Interprovincial de E.N. Bazán para los centros de trabajo de Ferrol, Cartagena y San Fernando, aprobado por Resolución de 3 de octubre de 2000 publicada en el «B.O.E.» número 249, de 17 de octubre de 2000; del Convenio de IZAR 2001-2002 para los centros de trabajo de Puerto Real, Cádiz, Fene y Madrid (procedente del Plantío), aprobado por Resolución de 20 de febrero de 2002 publicada en el «B.O.E.» número 63, de 14 de marzo de 2002, y del XXI Convenio Colectivo de las Oficinas Centrales de E.N. Bazán para el personal de Madrid, procedente de la Castellana (que se acompañan como anexo III), cualquiera que sea su eficacia, hasta el 31 de diciembre de 2007."

En el hecho probado cuarto se dice:

" El 9-06-2009 se publicó en el BOE el III Convenio Colectivo de NAVANTIA, SA, por los sindicatos CCOO, UGT, CIG, CAT, USTG y CSIF. - En el apartado duodécimo del convenio antes dicho se pactó lo siguiente:

"Duodécimo Naturaleza Jurídica y Eficacia. - El presente Acuerdo tendrá competencia exclusiva en las materias contenidas en el mismo. Sin perjuicio de su eficacia general, en todas las materias no recogidas expresamente se aplicará lo

dispuesto en los textos normativos actualmente en vigor en NAVANTIA: XXI Convenio Colectivo Interprovincial de Bazán, para los centros de trabajo de Ferrol,

Cartagena, y San Fernando, del Convenio de Izar 2001-2002 para los centros de trabajo de Puerto Real, Cádiz, Fene y Madrid (procedente del Plantío) y del XXI Convenio Colectivo de las Oficinas Centrales de Bazán (procedente de la Castellana)".

- Descriptor 50-

CUARTO

En la totalidad de los centros de trabajo de la empresa existen un número de unos 1000 Técnicos superiores dedicados a funciones de ingeniería, gestión económica, gestión de proyectos, gestión comercial, servicios jurídicos y dirección etc.- conforme-

A los que proceden de Bazán no se les aplica el Convenio interprovincial por encontrarse expresamente excluidos de su ámbito personal el art. 8 del Convenio.

El Convenio Izar 2001-2002 establece que su art. 8.2 dispone que los niveles 1, 2, 3 corresponde su determinación y promoción a la dirección.

Los contratos de trabajo de este colectivo se remiten a lo previsto expresamente en los mismos al [Estatuto de los Trabajadores \(RCL 2015, 1654\)](#).- conforme-

El Convenio colectivo de AESA tiene su propio sistema de clasificación profesional en los arts. 8 y 9 del Convenio colectivo del grupo Astilleros españoles de SEPI, que se aplica en nómina a aquellos trabajadores del colectivo referido que provienen de dicha empresa.- conforme-

QUINTO

La empresa Navantia tiene un Manual de Organización, cuya última actualización se data el día 12-11-2.012- descriptor 54, por reproducido-

SEXTO

.- Desde el mes de febrero de 2015 la empresa aplica a los técnicos superiores el denominada Instrucción de "estructura profesional y competencias de los técnicos superiores", cuyo contenido obra en el descriptor 56, el cual ha sido aprobado de forma unilateral por Navantia, y se da por reproducido si bien se destaca lo siguiente:

1.- Que el objeto del mismo consiste en: " *determinar las competencias de los técnicos superiores dentro de la estructura profesional de Navantia. Las competencias son las requeridas para el desempeño eficiente de cada una de las*

funciones de cada posición organizativa. Las Vías de carrera, los Niveles, las Denominaciones de las posiciones organizativas conforman una nueva Estructura Profesional para los técnicos superiores de Navantia";

2.- Se determina el alcance de la referida Instrucción señalando que es de aplicación a todos TTSS de Navantia, los cuales, a efectos de la misma se agrupan en las áreas, niveles, trayectorias, posiciones, incluidas en la nueva estructura profesional de Navantia de Técnicos superiores";

3.- Se atribuye al Director de Organización y Gestión del Talento la responsabilidad de asegurar el cumplimiento de dicha instrucción y mantenerla actualizada.

4.- Se indican como referencia tanto normativas externas como procedimientos e instrucciones comunes del sistema de calidad de Navantia.

5.- En el desarrollo de la estructura profesional se indica:

Áreas operativas y áreas de estructura;

Se refiere que en los distintos niveles profesionales se incluyen dos grandes trayectorias o vías profesionales: la trayectoria profesional técnica y las posiciones de Dirección o Coordinación.

Se describen los requerimientos profesionales de formación, experiencia profesional, capacidades y responsabilidades de cada uno de ellos:

- "Director- Director de Programa A- Magister-
- "Subdirector- Director de Programa B- Asesor Técnico.
- " Jefe de Departamento- Director de programa C- Gerente Técnico;
- Jefe de Sección- Jefe de programa C- Experto Senior;
- Jefe de Área Operativa- Experto Senior;
- Jefe de Área operativa- Experto Técnico;
- Técnico.

SÉPTIMO

.- La implantación de la anterior instrucción fue comunicada a los RLTs y a cada trabajador afectado, sin que en ningún caso haya supuesto modificación de las funciones que venían desarrollando con anterioridad ni reducción de las retribuciones- conforme-.

OCTAVO

Se ha celebrado intento de mediación ante el SIMA el día 11 de febrero de 2016, resultando intentado sin efecto- conforme-.

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 \(RCL 1985, 1578 y 2635\)](#), 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 \(RCL 2011, 1845\)](#), 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 \(RCL 2011, 1845\)](#), la redacción de la resultancia fáctica de la presente resolución descansa se funda bien en hechos conformes, bien hechos que se deducen de las fuentes de prueba que aparecen relacionadas en la misma.

TERCERO

Como se deduce de lo expuesto en el antecedente fáctico tercero de la presente resolución, la controversia a resolver en la presente litis consiste en determinar si por la empresa a raíz de la Instrucción de febrero de 2015 de la que se da oportuna cuenta en el hecho probado quinto de la presente resolución se ha implantado de forma unilateral, prescindiendo del necesario Convenio Colectivo o Acuerdo de empresa, un sistema de clasificación profesional y ascensos- tesis sostenida por CSIF y resto de organizaciones sindicales comparecientes que se han adherido a su demanda-, o si, por el contrario, como se sostiene por el Abogado del Estado, simplemente se ha actualizado el modelo de carrera profesional de los técnicos superiores, facultad esta que se deriva de las funciones organizativas del empresario ([arts. 38 CE \(RCL 1978, 2836\)](#) y 20.1 del E.T).

Para resolver la cuestión suscitada hemos de partir de las siguientes consideraciones:

1ª.- Como ha señalado el Abogado del Estado, esta Sala estudió la regulación de la clasificación profesional en la [SAN de 15-11-2.016- proceso 265/2.016 \(AS 2016, 1685\)](#) - donde dijimos lo siguiente:

" *Respecto de los sistemas de clasificación profesional se han de tomar en*

consideración los siguientes preceptos:

1.- El [art. 22 del ET \(RCL 2015, 1654\)](#) (TR aprobado por RD Legislativo 2/2015 de 23 de octubre) que dispone:

" 1. Mediante la negociación colectiva o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establecerá el sistema de clasificación profesional de los trabajadores por medio de grupos profesionales.

2. Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador.

3. La definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.

4. Por acuerdo entre el trabajador y el empresario se asignará al trabajador un grupo profesional y se establecerá como contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo la realización de todas las funciones correspondientes al grupo profesional asignado o solamente de alguna de ellas. Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de más de un grupo, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo."

El art. 39 del mismo texto legal que dispone en sus apartados 1 y 2, párrafo 1º:

" 1. La movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador.

2. La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional solo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de esta a los representantes de los trabajadores."

De estos preceptos cabe inferir:

a.- que el sistema de clasificación profesional de aplicación a una determinada empresa ha de ser objeto de negociación, bien en Convenio colectivo, o en su defecto mediante acuerdo entre la empresa y la RLT existente en la misma;

b.- que dicho sistema de clasificación profesional no implica un sistema rígido de definición de las concretas funciones que se asignen a cada puesto de trabajo, sino que ha de quedar circunscrito a las genéricas funciones de cada grupo profesional;

c.- que el empleador, en el ejercicio del "ius variandi", que se deduce de los arts. 1.1 , 5 , y 20.1 del E.T , puede asignar a cada trabajador las funciones concretas que tenga por conveniente, sin más límites que:

1.- que las funciones asignadas sea propias del grupo profesional en que el empleado se encuentre adscrito;

2.- las titulaciones académicas o profesionales necesarias para el desempeño de las funciones asignadas;

3.- el respeto a la dignidad del trabajador, esto es, a los derechos fundamentales y libertades públicas reconocidos en la Constitución y normas internacionales suscritas al respecto ([art. 10.2 CE](#)). "

2ª.- Por otro lado y con relación al sistema de ascensos dispone el art. 24 E.T :

"1. Los ascensos dentro del sistema de clasificación profesional se producirán conforme a lo que se establezca en convenio o, en su defecto, en acuerdo colectivo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

En todo caso los ascensos se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario.

2. Los ascensos y la promoción profesional en la empresa se ajustarán a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres, pudiendo establecerse medidas de acción positiva dirigidas a eliminar o compensar situaciones de discriminación."

3ª.- Que como han convenido las partes en el acto del juicio, al colectivo de afectados por el presente conflicto no les es aplicable una normativa convencional homogénea ya que concurren:

a.- los trabajadores procedentes de la antigua Bazán a los que su Convenio de origen expresamente los excluye de su ámbito personal de aplicación;

b.- los que proceden de IZAR a los que se les aplica el Convenio colectivo de IZAR 2001-2003, cuyos artículos 8 y 9, encomiendan la clasificación y promoción de los niveles I, II y III de su anexo 1 a la exclusiva decisión de la empresa.

El anexo 1 desarrolla dichos niveles de la forma siguiente:

"I. Responsables a alto nivel, realizan los estudios y/o toman las decisiones de la mayor trascendencia. Con formación universitaria de grado superior o equivalente, reconocida por la Dirección, y experiencia adecuada al puesto de trabajo.

II. Técnicos o Mandos con alto nivel de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Con formación universitaria o equivalente, reconocida por la Dirección, y experiencia adecuada en el puesto de trabajo.

III. Mandos que tengan la capacitación adecuada y la suficiente experiencia, y que realicen todas las tareas relativas a su función de jefatura. Coordinadores de unidades administrativas, de organización o gestión, con sólidos conocimientos sobre las materias de su competencia. Experto en diseño y desarrollo, con excepcional dominio de las técnicas más avanzadas y competencias de gestión, que alcancen el mayor nivel exigido por la Dirección. "

Con formación profesional al menos de segundo grado o conocimientos equivalentes equiparados por la Dirección, y experiencia adecuada al puesto de trabajo. "

c.- Grupo de trabajadores provenientes de AESA, a los que se les aplica el Convenio colectivo del Grupo Astilleros de la antigua SEPI, que tiene la misma regulación convencional que el de IZAR al respecto.

Examinada la instrucción que se impugna, en modo alguno puede predicarse que la misma ni en la teoría ni en su aplicación práctica suponga el establecimiento por parte de la empresa de un sistema de clasificación profesional, ni de un sistema de ascensos regulados en los ya referidos [arts. 22 y 24](#) del Estatuto de los Trabajadores por cuanto que ni se establecen en la misma grupos profesionales- elemento fundamental en el actual modelo legal de clasificación profesional-, ni se regulan procedimientos de ascensos, sino que simplemente el empleador en el ejercicio de sus funciones organizativas, a las que se ha hecho referencia, se ha limitado a fijar las condiciones necesarias para ejercitar cada concreto puesto de trabajo y ha fijado un modelo de trayectoria profesional, sin que en la práctica, como expresamente se ha reconocido por el sindicato demandante, la aplicación de dicho modelo haya supuesto alteración alguna de las funciones que venían desarrollando todos y cada uno de los trabajadores afectados por el presente conflicto, ni merma alguna de sus retribuciones.

Por todo ello, y no habiendo colmado CSIF y sindicatos adheridos a su demanda, con la carga que les impone el [art. 217.2](#) de la [LEC \(RCL 2000, 34, 962 y RCL 2001, 1892\)](#), que en el presente caso supondría acreditar que la instrucción impugnada

implica un sistema de clasificación profesional y ascensos, debemos desestimar la demanda deducida.

CUARTO

- Por todo ello se dictará sentencia desestimatoria de la demanda.

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

FALLAMOS

Desestimando la demanda interpuesta por CSI-F, a la que se han adherido UGT, CCOO, CIG Y MAS frente a NAVANTIA sobre conflicto colectivo absolvemos a los demandados de las peticiones contenidas en la misma.

Notifíquese la presente sentencia a las partes advirtiéndoles que, contra la misma cabe recurso de Casación ante el 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 abogado, graduado social o representante 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 0050 17; si es en efectivo en la cuenta nº 2419 0000 00 0050 17, 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.