

BASE DE DATOS DE Norma DEF.-**AUDIENCIA NACIONAL**

Sentencia 97/2017, de 27 de junio de 2017

Sala de lo Social

Rec. n.º 96/2017

SUMARIO:

Abanca. Plan de igualdad en el que se amplía en una semana el permiso de paternidad sobre el legalmente establecido. No puede entenderse que tras la entrada en vigor con fecha 1 de enero de 2017 de la Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogimiento, la semana adicional controvertida quede comprendida dentro de las cuatro semanas legalmente establecidas. No cabe sostener que el espíritu de las negociaciones era adelantarse en la aplicación de la norma legal que todavía no había entrado en vigor, porque nada se hizo constar al respecto en el texto del plan de igualdad, ni se recogió en las actas ninguna mención a propósito del carácter transitorio de la mejora.

PRECEPTOS:

RDLeg. 2/2015 (TRET), art. 48.7.

PONENTE:

Doña Emilia Ruiz-Jarabo Quemada.

Magistrados:

Don EMILIA RUIZ-JARABO QUEMADA

Don RICARDO BODAS MARTIN

Don RAMON GALLO LLANOS

AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

MADRID

SENTENCIA: 00097/2017

AUDIENCIA NACIONAL

Sala de lo Social

Secretaria/o D./D^a. MARTA JAUREGUIZAR SERRANO

SENTENCIA N^o: 97/17

Fecha de Juicio: 21/6/2017

Fecha Sentencia: 27/6/17

Fecha Auto Aclaración:

Tipo y núm. Procedimiento: CONFLICTOS COLECTIVOS 0000096 /2017

Ponente: D^a EMILIA RUIZ JARABO QUEMADA

Demandante/s: ASCA

Demandado/s: ABANCA CORPORACIÓN BANCARIA SA., CONFEDERACION INTERSINDICAL GALEGA C.I.G., FEDERACION DE SERVICIOS DE UGT, (FES-UGT), FEDERACION DE SERVICIOS DE CC.OO., FEDERACIÓN DE SINDICATOS INDEPENDIENTES DE SERVICIOS FINANCIEROS (CSICA-FINE), CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO C.G.T.

Resolución de la Sentencia: ESTIMATORIA

Breve Resumen de la Sentencia: - Plan de igualdad de ABANCA. Permiso de paternidad. Estima la AN la demanda y declara el derecho de los trabajadores a disponer de una semana adicional de permiso de paternidad a lo legalmente establecido, sin que tras la entrada en vigor con fecha 1 de enero de 2017 de la Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogimiento, la semana adicional pueda entenderse comprendidas dentro de las cuatro semanas legalmente establecidas. No cabe sostener que el espíritu de las negociaciones era adelantarse en la aplicación de la norma legal que todavía no había entrado en vigor porque nada se hizo constar al respecto en el texto del plan de igualdad. (FJ 3).

AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

-GOYA 14 (MADRID)

Tfno: 914007258

Equipo/usuario: GCM

NIG: 28079 24 4 2017 0000098

Modelo: ANS105 SENTENCIA

CCO CONFLICTOS COLECTIVOS 0000096 /2017

Procedimiento de origen: /

Sobre: CONFLICTO COLECTIVO

Ponente Ilmo/a. Sr/a: EMILIA RUIZ JARABO QUEMADA

SENTENCIA 97/17

ILMO/A. SR./SRA.PRESIDENTE:

D. RICARDO BODAS MARTÍN

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

Dª EMILIA RUIZ JARABO QUEMADA

D. RAMÓN GALLO LLANOS

En MADRID, a veintisiete de junio 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 0000096 /2017 seguido por demanda de ASCA (Letrada D^a Julita Romón Hernández) contra ABANCA CORPORACIÓN BANCARIA SA. (Letrada D^a Ainoa González Díaz), CONFEDERACION INTERSINDICAL GALEGA C.I.G. (Letrada D^a Rosario Martín Narrillos) FEDERACION DE SERVICIOS DE UGT (FES-UGT) (Letrado D. José Antonio Mozo), FEDERACION DE SERVICIOS DE CC.OO. (Letrada D^a Pilar Caballero Marcos), FEDERACIÓN DE SINDICATOS INDEPENDIENTES DE SERVICIOS FINANCIEROS (CSICA-FINE) (No comparece), CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO C.G.T. (Letrada D^a Angeles Morcillo sobre CONFLICTO COLECTIVO. Ha sido Ponente el Ilmo./a. Sr./a. D./ña. EMILIA RUIZ JARABO QUEMADA.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.

Según consta en autos, el día 22 de marzo de 2017 se presentó demanda por Dña. Paulina en nombre y representación de ASCA (ALTERNATIVA SINDICAL DE CAIXAS DE AHORROS) contra ABANCA CORPORACION BANCARIA SA y, como parte interesada CONFEDERACIÓN INTERSINDICAL GALEGA (CIG), FEDERACIÓN DE SERVICIOS DE LA UGT, FEDERACIÓN DE SERVICIOS DE CC.OO, FEDERACIÓN DE SINDICATOS INDEPENDIENTES DE SERVICIOS FINANCIEROS (CSICA-FINE-(SIB)),CONFEDERACION GENERLA DEL TRABAJO (CGT) sobre CONFLICTO COLECTIVO.

Segundo.

La Sala designó ponente señalándose el día 21 de junio de 2017 para los actos de conciliación y, en su caso, juicio.

Tercero.

-Llegado el día señalado tuvo lugar la celebración del acto del juicio en el que la parte demandante se afirmó y ratificó en su demanda, solicitando que se dicte sentencia por la que,

Se declare el derecho de los trabajadores a disponer de una semana adicional de permiso de paternidad a lo legalmente establecido, con efectos retroactivos a los trabajadores que no hayan podido disfrutar de esa semana adicional desde el 1 de enero de 2017, concediéndoles una semana adicional.

Se declare la nulidad de la decisión empresarial de la empresa, de conceder las semanas de permiso de paternidad estrictamente legales aprobadas por el Gobierno el 1 de enero de 2017.

Se condene a la demandada a estar y pasar por dicha declaración.

Frente a tal pretensión, FEDERACIÓN DE SINDICATOS INDEPENDIENTES DE SERVICIOS FINANCIEROS (CSICA -FINE -(SIB)), no compareció al acto del juicio pese a constar citada en legal forma.

CC.OO, CGT, UGT y CIG se adhirieron a la demanda.

ABANCA CORPORACION BANCARIA SA, se opone a la demanda, todo ello en los términos que resultan del acta de juicio y de la grabación de la vista oral.

Cuarto.

- De conformidad con lo dispuesto en el artículo 85.6 LRJS se precisa que los hechos conformes y controvertidos fueron los siguientes:

HECHOS CONTROVERTIDOS:

- En Caixa Galicia se estableció un día más a partir de 2009, 2 días más en 2010 con previsión en 2011 serían 28 días. Caixa Nova tenía una semana adicional con el objetivo de alcanzar 28 días en 2011.
- La intención de los negociadores fue siempre que en el supuesto de que se produjera incremento legal se compensaría la semana negociada.

HECHOS PACIFICOS:

- Abanca es fruto de novocaixa y Caixa Galicia.
- Ambas entidades negociaron plan de igualdad cada una por su parte.
- En la fusión se negoció el plan de igualdad, se disfrutaban 13 días de permiso de paternidad y el debate se centró en que el modelo a escoger es que se opte por una semana adicional.

Quinto.

Recibido el pleito aprueba, se practicaron las pruebas propuestas por las partes y declaradas pertinentes, con el resultado que consta en el acta levantada al efecto.

Sexto.

- En la tramitación de estos autos se han observado todas las prescripciones legales.

Resultando y así se declaran, los siguientes,

HECHOS PROBADOS

Primero.

ABANCA CORPORACION BANCARIA SA tiene centros de trabajo repartidos por diferentes provincias españolas, afectando este conflicto potencialmente a toda la plantilla, y específicamente a un número indeterminado trabajadores de sexo masculino que podrían verse afectados al solicitar el permiso de paternidad, en el caso de decidan tener hijos o bien decidan adoptarlos.

Segundo.

- ABANCA CORPORACION BANCARIA SA, proceden de la fusión de Caixa Galicia y Novo Caixa. (Hecho conforme)

Tercero.

- En el plan de igualdad de Caixa Galicia se establecía:

"Con el fin de ir acomodando la duración del permiso de paternidad, adopción o acogimiento temporal o permanente, según lo define la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (art. 38.1 .b), al período de suspensión contemplado en la citada ley y armonizarlo con lo aprobado el pasado 18 de junio por la Comisión de Igualdad del Congreso de los Diputados, que tiene competencia legislativa plena en esta materia, se establece la siguiente escala de ampliación: año 2009 ampliación de 1 día natural, total días naturales de permiso 14. Año 2010, ampliación de 2 días naturales, total días naturales de permiso 15. Año 2011, ampliación de días naturales 15, total días naturales de permiso 28."

En el catálogo de medidas de Caixa Nova se establecía:

"4 Maternidad. Se amplía en una semana dicho permiso.

Con la salvedad del disfrute obligatorio por la madre de las 6 semanas posteriores al parto, los períodos de descanso por maternidad podrán ser disfrutados por el hombre o la mujer en régimen de jornada a tiempo parcial, no inferior al 50% de la jornada completa.

Paternidad. Se amplía en una semana dicho permiso.

La madre podrá gozar el periodo pendiente de disfrute de este permiso cuando el padre falleciese antes del disfrute íntegro del mismo o si la filiación paterna no estuviese determinada, mediante acreditación por medio del libro de familia.

Los períodos de descanso por paternidad podrá ser disfrutados en régimen de jornada a tiempo parcial, no inferior a 50% de la jornada completa"

Cuarto.

- En fecha 7 de abril de 2011 se da comienzo a las negociaciones del Plan de Igualdad de ABANCA CORPORACION BANCARIA SA, estando integrada la comisión negociadora por la representación empresarial designada al efecto, y la representación sindical: CCOO, UGT, ASCA, CGT, CIG Y CSICA .

Quinto.

-En la última reunión celebrada el 26 de enero de 2016, se aprueba el PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES. (1/01/2016- 31/12/2020).

Suscriben el Plan de Igualdad las Secciones Sindicales CC.OO, CSICA, UGT, ASCA y CGT, que ostentan respectivamente un 30,12%, 27,71%, 18,67%, 16,27% y 0,60%, lo que representa un % total del 93,37% de la representación del personal de la entidad. No obstante, ASCA y CGT manifiestan que ratificarán su decisión de adhesión al Plan de Igualdad una vez lo comuniquen al Comité Ejecutivo de su sindicato, por lo que posponen la ratificación de la aprobación del Plan de Igualdad por plazo de una semana. Finalmente en fecha 3 de febrero de 2016 es ratificado por ASCA.

Sexto.

- En el Anexo III que quede integrado dentro del Plan de Igualdad se relaciona el catálogo de medidas de conciliación ABANCA, entre las que se encuentran: maternidad y paternidad que aparecen regulados en los siguientes términos:

"4. Maternidad. Se amplía en una semana dicho permiso sobre el legalmente establecido.

Con la salvedad del disfrute obligatorio por la madre de las 6 semanas posteriores al parto, los períodos de descanso por maternidad podrán ser disfrutados por uno u otro progenitor en régimen de jornada a tiempo parcial, siempre que ésta no sea inferior a 50% de la jornada completa.

En los casos de parto prematuro o cuando la persona recién nacida deba permanecer hospitalizada, la entidad se amplía el plazo de suspensión del contrato en tantos días como dure la hospitalización, hasta un máximo de 15 semanas.

5. Paternidad. Se amplía en una semana dicho permiso sobre el legalmente establecido.

La madre podrá gozar el periodo pendiente de disfrute de este permiso cuando el padre falleciese antes del disfrute íntegro del mismo o si la filiación paterna no estuviese determinada, mediante acreditación por medio del libro de familia.

Los períodos de descanso por paternidad podrá ser disfrutados en régimen de jornada a tipo parcial, no inferior a 50% de la jornada completa"

Séptimo.

En fecha 30 de enero de 2017 ASCA envía un correo a RR.HH solicitando explicaciones acerca de la interpretación del plan de igualdad llevada a cabo por la empresa. En fecha 16 de febrero de 2017 contesta la asesoría laboral en los siguientes términos:

"Los días recogidos en el documento adjunto son acordes a lo contemplado en nuestro plan de igualdad a excepción de la semana adicional a las 4 semanas del permiso de paternidad. En relación a este último punto en el Plan de Igualdad se estableció una semana adicional con carácter de mejora teniendo en cuenta que ya estaba en ciernes la reforma legislativa para ampliar la duración del permiso de paternidad a cuatro semanas. Por tanto tras la entrada en vigor de la norma, la semana adicional se entiende comprendida dentro de las 4 semanas legalmente previstas."

Octavo.

El 10/3/2017 se celebró el procedimiento de mediación ante el SIMA que finalizó teniendo como resultado, la falta de acuerdo entre las partes intervinientes.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.

En cuanto a los hechos declarados probados, los mismos se obtienen de los documentos que en ellos se indica, dando con ello cumplimiento a lo establecido en el artículo 97.2 de la LRJS

Segundo.

Se solicita que se dicte sentencia por la que se declare el derecho de los trabajadores a disponer de una semana adicional de permiso de paternidad a lo legalmente establecido, con efectos retroactivos a los trabajadores que no hayan podido disfrutar de esa semana adicional desde el 1 de enero de 2017, concediéndoles una semana adicional.

Se declare la nulidad de la decisión empresarial de la empresa, de conceder las semanas de permiso de paternidad estrictamente legales aprobadas por el Gobierno el 1 de enero de 2017.

Se condene a la demandada a estar y pasar por dicha declaración.

Frente a tal pretensión, FEDERACIÓN DE SINDICATOS INDEPENDIENTES DE SERVICIOS FINANCIEROS (CSICA -FINE -(SIB)), no compareció al acto del juicio pese a constar citada en legal forma.

CC.OO, CGT, UGT y CIG se adhirieron a la demanda.

ABANCA CORPORACION BANCARIA SA, se opone a la demanda, por entender que en el plan de igualdad se estableció una semana adicional con carácter de mejora teniendo en cuenta que ya estaba en ciernes la reforma legislativa para ampliar la duración del permiso de paternidad a cuatro semanas. Por tanto tras la entrada en vigor de la norma la semana adicional se entiende comprendida dentro de las cuatro semanas legalmente previstas.

Tercero.

Con fecha 1 de enero de 2017 entró en vigor la Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogimiento. La citada norma, modifica el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores ampliando la duración del citado periodo y elevando la suspensión del contrato de trabajo por esta causa a cuatro semanas (art. 48.7 ET).

Por tanto, para los nacimientos, adopciones o acogimientos a los que se refiere la citada norma que se produzcan a partir del 1 de enero de 2017, resultaran aplicables las previsiones contenidas en el artículo 48.7 del TRET, sustituyendo así a la contenida hasta ahora en la Disposición Transitoria de dicha norma (DT 7ª TRET).

Las reformas sustantivas laborales inciden, igualmente, en las modificaciones sustantivas en materia de seguridad social (efectuadas a través de la disposición adicional 19ª de la LO 3/2007) , introduciendo las prestaciones económicas en la situación de paternidad; Se regula la prestación por paternidad, de la que" se considerarán situaciones protegidas el nacimiento de hijo, la adopción ,la guarda con fines de adopción y el acogimiento, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que, en este último caso, su duración no sea inferior a un año, durante el periodo de suspensión que ,por tales situaciones , se disfrute de acuerdo con lo previsto en el artículo 48.7 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores , o durante el período de permiso que se disfrute, en los mismos supuestos, de acuerdo con lo

dispuesto en el artículo 49 c) de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público .(art. 183 TRLGSS)

En este contexto normativo incide el Plan de Igualdad de Abanca Corporación Bancaria SA, que en cuanto ahora más directamente nos afecta, lo relativo a los permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, efectúa una detallada regulación en su Anexo III en el que se establece un catálogo de medidas de conciliación ABANCA.

En el apartado 5 se dispone concretamente respecto al permiso de paternidad " Paternidad. Se amplía en una semana dicho permiso sobre el legalmente establecido.

La madre podrá gozar el periodo pendiente de disfrute de este permiso cuando el padre falleciese antes del disfrute íntegro del mismo o si la filiación paterna no estuviese determinada, mediante acreditación por medio del libro de familia.

Los períodos de descanso por paternidad podrá ser disfrutados en régimen de jornada a tipo parcial, no inferior a 50% de la jornada completa"

El dilema interpretativo objeto de la controversia reside en dilucidar si esa ampliación de una semana del permiso de paternidad sobre el legalmente establecido se entiende comprendida dentro de las cuatro semanas legalmente previstas porque en el plan de igualdad se estableció una semana adicional con carácter de mejora teniendo en cuenta que ya estaba en ciernes la reforma legislativa para ampliar la duración del permiso de paternidad a cuatro semanas , tesis de la empresa, o si, dado que en las actas nada se recoge en relación al carácter transitorio de la mejora lo que no se desprende de las negociaciones ni de la literalidad del precepto, los trabajadores tienen derecho a disponer de una semana adicional del permiso de paternidad a lo legalmente establecido, como sostiene la parte demandante.

Ciertamente la literalidad del precepto controvertido se refiere a la ampliación en una semana del permiso de paternidad sobre el legalmente establecido y no hace referencia a la transitoriedad en su concesión, ha quedado acreditado que el plan de igualdad se comienza a negociar en 2011 tal y como se desprende de las actas. En ese momento estaba en vigor el artículo 48 bis del ET en la redacción dada a partir de 1/1/2010 por Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad a cuatro semanas, si bien debemos tener en cuenta que la duración del permiso de paternidad contemplado en este párrafo ha sido de trece días ininterrumpidos hasta el 1 enero 2017, fecha de entrada en vigor de la Ley 9/2009, de 6 de octubre, conforme a la disp. Trans. 7ª del TRET. Por tanto, en principio es posible que el plan de igualdad mejore el permiso en una semana y en este caso el trabajador tendría derecho al permiso legalmente establecido aumentado por el plan de igualdad en una semana. No deja de ser significativo, en la regulación del plan de igualdad que, si la empresa, que ya conocía la ampliación del permiso de paternidad a cuatro semanas por Ley 9/2009 de 6 de octubre, si bien estaba pendiente de entrar en vigor, no dejara constancia alguna de que tal ampliación regiría hasta la fecha de entrada en vigor de la referida Ley y tampoco aporta la empresa lo que hubiera sido de máximo interés las actas de la negociación para ver si existe algún dato que permita conocer cuál fue la voluntad de las partes en la elaboración de la norma, además con anterioridad cuando los trabajadores pertenecían a Novo Caixa Galicia y Caixa Nova, en esta última empresa las medidas de conciliación ya contemplaban la semana por encima del marco legal en el permiso de paternidad, no cabe por tanto sostener que el espíritu de las negociaciones era adelantarse en la aplicación de la norma legal que todavía no había entrado en vigor porque nada se hizo constar al respecto en el texto del plan de igualdad. Se ha de estar a los antecedentes como demostrativo del iter normativo y de la voluntad de las partes negociadoras, que quisieron llevar al plan de igualdad la mejora existente en Caixa Nova, cuyas medidas de conciliación ya contemplaban una semana por encima del marco legal en el permiso de paternidad, al igual que en el permiso de maternidad, sobre el que no consta objeción alguna por parte de la empresa.

Por ello, al no haberse producido más debate ni otra aclaración alguna, ha de entenderse que se ha de estar a las normas jurídicas que disciplinan la interpretación de los contratos, esto es, los artículos 1281 a 1289 CC Esto determina que en la interpretación de los contratos para juzgar la intención de los contratantes deberá atenderse a los actos de estos, coetáneos y posteriores al contrato y si los términos de un contrato son claros y no dejan duda sobre la intención de los contratantes, se estará al sentido literal de sus cláusulas...- que las palabras son el medio de expresión de la voluntad y han de presumirse que son utilizadas con corrección, de manera que «no debe admitirse cuestión sobre la voluntad cuando en las palabras no existe ambigüedad», en otras palabras, si los términos son claros y no dejan duda sobre la intención de los pactantes habrá de estarse al sentido literal de las cláusulas, conforme al artículo 1281 Código Civil STS 11/05/00 , «la finalidad de los cánones hermenéuticos determinados en el artículo 1281 CC radica en evitar que se tergiverse lo que aparece claro o que se admita, sin

aclarar, lo que se ofrezca oscuro, siendo factor decisivo de interpretación, en el primer supuesto, las palabras empleadas, y, en el segundo, la intención evidente de los contratantes»

Por tanto, procede deducir que en el plan de igualdad de ABANCA se amplía en una semana el permiso de paternidad sobre el legalmente establecido y, en consecuencia la demanda debe tener favorable acogida. </o:p>

VISTOS los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,</o:p>

FALLAMOS

Estimamos la demanda formulada por Dña. Paulina en nombre y representación de ASCA (ALTERNATIVA SINDICAL DE CAIXAS DE AHORROS) contra ABANCA CORPORACION BANCARIA SA y, como parte interesada CONFEDERACIÓN INTERSINDICAL GALEGA (CIG), FEDERACIÓN DE SERVICIOS DE LA UGT, FEDERACIÓN DE SERVICIOS DE CC.OO, FEDERACIÓN DE SINDICATOS INDEPENDIENTES DE SERVICIOS FINANCIEROS (CSICA -FINE -(SIB)), CONFEDERACION GENERLA DEL TRABAJO, (CGT) sobre CONFLICTO COLECTIVO declaramos el derecho de los trabajadores a disponer de una semana adicional de permiso de paternidad a lo legalmente establecido, con efectos retroactivos a los trabajadores que no hayan podido disfrutar de esa semana adicional desde el 1 de enero de 2017, concediéndoles una semana adicional. Declaramos la nulidad de la decisión empresarial de la empresa, de conceder las semanas de permiso de paternidad estrictamente legales aprobadas por el Gobierno el 1 de enero de 2017 y condenamos a la demandada a estar y pasar por esta declaración.

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 00493569 92 0005001274 haciendo constar en las observaciones el nº 2419 0000 00 0096 17; si es en efectivo en la cuenta nº 2419 0000 00 0096 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.</o:p>

Así por nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

El contenido de la presente resolución respeta fielmente el suministrado de forma oficial por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ). La Editorial CEF, respetando lo anterior, introduce sus propios marcadores, traza vínculos a otros documentos y hace agregaciones análogas percibiéndose con claridad que estos elementos no forman parte de la información original remitida por el CENDOJ.