



Roj: **SAN 487/2024 - ECLI:ES:AN:2024:487**

Id Cendoj: **28079240012024100015**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **05/02/2024**

Nº de Recurso: **297/2023**

Nº de Resolución: **14/2024**

Procedimiento: **Conflicto colectivo**

Ponente: **JOSE PABLO ARAMENDI SANCHEZ**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

MADRID

SENTENCIA: 00014/2024

AUDIENCIA NACIONAL

Sala de lo Social

Letrada de la Administración de Justicia

D^a. MARTA JAUREGUIZAR SERRANO

SENTENCIA Nº 14/2024

Fecha de Juicio: 31/01/2024

Fecha Sentencia: 05/02/2024

Tipo y núm. Procedimiento: CONFL ICTOS COLECTIVOS 0000297 /2023

Ponente: JOSE PABLO ARAMENDI SANCHEZ

Demandante/s: FEDERACION DE SERVICIOS CCOO

Demandado/s: ENTERPRISES SOLUTIONS PROCESOS DE NEGOCIO ESPAÑA SLU

Interesados: FEDERACION DE SERVICIOS, MOVILIDAD Y CONSUMO DE LA UNION GENERAL DE TRABAJADORES, ORGANIZACION SINDICAL DE TRABAJADORES DE ARAGON, CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO

Resolución de la Sentencia: ESTIM ATORIA

AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

-

GOYA 14 (MADRID)

Tfno: 914007258

Correo electrónico:

Equipo/usuario: MAD

NIG: 28079 24 4 2023 0000307

Modelo: ANS105 SENTENCIA

CCO CONFLICTOS COLECTIVOS 0000297 /2023

Procedimiento de origen: /



Sobre: CONFLICTO COLECTIVO

Ponente Ilmo. Sr.: JOSE PABLO ARAMENDI SANCHEZ

SENTENCIA N° 14/2024

ILMO. SR.PRESIDENTE:

D. JOSE PABLO ARAMENDI SANCHEZ

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

D. RAMÓN GALLO LLANOS

Dª ANA SANCHO ARANZASTI

En MADRID, a cinco de febrero de dos mil veinticuatro.

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 0000297 /2023 seguido por demanda de FEDERACION DE SERVICIOS CCOO (Letrada Dª Alicia Santos Hernández) contra ENTERPRISES SOLUTIONS PROCESOS DE NEGOCIO ESPAÑA SLU (Letrado D. Enrique Gómez Corrales), como partes interesadas: FEDERACION DE SERVICIOS, MOVILIDAD Y CONSUMO DE LA UNION GENERAL DE TRABAJADORES (Letrado D. Félix Pinilla Porlan), ORGANIZACION SINDICAL DE TRABAJADORES DE ARAGON (Letrado D. Miguel Casino Gómez), CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO (no comparece), sobre CONFLICTO COLECTIVO. Ha sido Ponente el Ilmo. Sr. D. JOSE PABLO ARAMENDI SANCHEZ.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.- Según consta en autos, el día 29/11/2023 se presentó demanda por FEDERACION DE SERVICIOS CCOO contra ENTERPRISES SOLUTIONS PROCESOS DE NEGOCIO ESPAÑA SLU sobre CONFLICTO COLECTIVO.

Segundo.- La Sala acordó el registro de la demanda y designó ponente, con cuyo resultado se señaló el día 31/01/2024 para los actos de intento de conciliación y, en su caso, juicio.

Tercero.- Llegado el día y la hora señalados tuvo lugar la celebración del acto de juicio, previo intento fallido de avenencia, y en el que se practicaron las pruebas con el resultado que aparece recogido en el acta levantada al efecto.

Cuarto.- Se ratifica CCOO en la demanda presentada, indicando que los acuerdos individuales que el empresario presenta al personal para trabajar a distancia, conculcan la normativa convencional y legal en los aspectos que detalla en el suplico.

UGT se adhiere a la demanda y precisa que también se ha incumplido la obligación de información a al RLT.

El empresario se opone a la demanda porque considera que la controversia no es constitutiva de conflicto colectivo. En relación a los porcentajes de presencialidad alega que se viene respetando conforme el convenio y que de no ser así sería una controversia individualizada, lo mismo ocurre en relación con la entrega de copia de los contratos a la RLT, obligación que se está cumpliendo, también se está cumpliendo con la información sobre planificación trimestral. En relación a los gastos por trabajar a distancia, estos se compensan con días de libre disposición de forma más favorable y en relación a los móviles se indica que se les hace entrega de móviles a aquellos trabajadores que no presten consentimiento para recibir comunicaciones en los suyos personales y que este tipo de comunicaciones se lleva a cabo para garantizar las necesidades de seguridad informática.

En el acto de juicio el letrado del empresario intentó presentar documental en formato papel, lo que le fue rechazado por aplicación del RDL 6/2023, ante lo que formuló protesta.

Resultando así se declaran los siguientes

HECHOS PROBADOS



PRIMERO.- El presente conflicto colectivo afecta a unas 1000 personas trabajadoras de las 1440 que tiene la demandada.

En la actualidad existen centros de trabajo en Sant Cugat (Barcelona), Valencia, A Coruña, Almería, Zaragoza y Madrid.

SEGUNDO.- ENTERPRISE SOLUTIONS PROCESOS DE NEGOCIO SLU forma parte del grupo DXC al que pertenecen además las siguientes empresas: ES Consultoría y Aplicaciones SLU, ES Outsourcing SLU, ES FIELD DELIVERY SPAIN S.L. (todas ellas dentro del ámbito del convenio de consultoría), si bien la demanda se encuentra bajo el ámbito de aplicación del III Convenio colectivo de Contac Center que ha sido suscrito con fecha 14 de marzo de 2023 (código de convenio número 99012145012002), publicado en el BOE el 9 de Junio de 2023, de la Dirección General de Empleo.

TERCERO.- Desde la pandemia el personal afectado por este conflicto ha prestado servicios en régimen de trabajo a distancia, que tras diversos avatares, referidos en la demanda y que se dan por reproducidos, dio lugar para su regulación a un proceso negociador con la RLT que se inició el 28-3-2023 y en el que se llevaron a cabo nueve reuniones, siendo la última de 3-7-2023.

En esta el empresario formuló la propuesta regulatoria que figura contenida en el acta de la reunión final, D34, y que se da por reproducida.

CUARTO.- La citada propuesta no fue aceptada por la RLT cerrándose el proceso negociador, sin acuerdo.

No obstante, el empresario procedió, basándose en su propuesta, a suscribir individualizadamente con los trabajadores el siguiente acuerdo de trabajo a distancia:

1. Duración del trabajo a distancia Las Partes acuerdan que el trabajo a distancia, conforme a las disposiciones aquí acordadas, tendrá carácter indefinido. No obstante lo anterior, cualquier de las partes podrá poner fin al mismo mediante su comunicación formal a la otra parte con una antelación mínima de 15 días naturales. La solicitud de reversión deberá contar con el siguiente contenido mínimo:

- Fecha de reversión prevista
- Si la reversión se solicita por parte de la Compañía, la solicitud deberá contener la indicación del centro de trabajo u oficina del cliente donde pasará a prestar servicios la Persona Trabajadora
- Condiciones de devolución de las herramientas de trabajo puestas a disposición por la Compañía para el trabajo a distancia

2. Distribución entre tiempo de trabajo presencial y tiempo de trabajo a distancia Las Partes acuerdan que la Persona Trabajadora prestará servicios a distancia el 60% de su jornada laboral, debiendo desarrollarse el 40% restante de manera presencial. Los días de prestación de servicio serán comunicados al inicio de cada mes o con un preaviso de 7 días naturales. El horario de trabajo de la Persona Trabajadora no se verá alterado por el presente acuerdo, de manera que únicamente se modifica el lugar desde el cual prestará sus servicios quedando inalterables el resto de sus condiciones laborales. En consecuencia, la Persona Trabajadora deberá estar disponible durante su jornada laboral mediante los medios telemáticos facilitados por la Compañía, considerándose un incumplimiento de las obligaciones laborales la falta de atención a las llamadas o mensajes recibidos, así como la imposibilidad de conectar con la Persona Trabajadora en su horario de trabajo habitual. La Persona Trabajadora tendrá acceso a la misma formación y oportunidades de promoción profesional y desarrollo que aquellos miembros de la plantilla que presten servicios únicamente de manera presencial.

3. Registro de jornada La Persona Trabajadora se obliga a continuar registrando su jornada laboral a través de la herramienta informática habilitada al efecto y con independencia del lugar en que esté prestando servicios.

4. Medios de trabajo La Compañía ha hecho entrega a la Persona Trabajadora de los medios materiales necesarios para el ejercicio de su actividad profesional, los cuales se mencionan a continuación, detallándose igualmente la vida útil que se calcula a cada uno de ellos:

- Ordenador
- Teclado
- Ratón
- Otros

A todos estos medios se les atribuye una vida útil de seis años. El uso de los medios relacionados está exclusivamente limitado al ejercicio de la actividad profesional, no pudiéndose emplear para fines personales, y teniendo en cuenta lo establecido en la política de desconexión digital.



A la vista de que la Compañía ha puesto a su disposición todos los medios materiales necesarios para el ejercicio de su actividad profesional, la Persona Trabajadora declara que la Compañía ha sufragado o compensado adecuadamente el desarrollo del trabajo a distancia, no teniendo pendiente ningún tipo de gasto susceptible de compensación que la Compañía no haya ya compensado, así como que no tiene derecho a ningún tipo de compensación adicional por el hecho de prestar servicios a distancia.

5. Lugar de prestación de servicios en trabajo a distancia La Persona Trabajadora prestará servicios para la Compañía en su domicilio de residencia habitual en, que consta en el sistema de Recursos Humanos de la compañía (actualmente Workday), siendo obligación de la Persona Trabajadora mantener actualizada dicha información. Las Partes acuerdan que cualquier modificación acerca del domicilio de prestación de servicios a distancia, incluso de carácter temporal, deberá ser informada por la Persona Trabajadora a la Compañía con una antelación mínima de 15 días naturales, con el fin de poder comprobar el cumplimiento de los requisitos en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

Sin perjuicio de lo anterior, por razones operativas la Persona Trabajadora podrá ser requerida a desplazarse al centro de trabajo al que se encuentra formalmente adscrita por el tiempo mínimo indispensable, o a cualquier ubicación que se le indique por la Compañía, así como desplazarse y visitar a los clientes de la Compañía y comparecer en persona a las reuniones de la Compañía conforme al porcentaje de trabajo presencial establecido en la cláusula número 2.

La Persona Trabajadora se encuentra formalmente adscrita al centro de trabajo de la Compañía situado en la Avenida de la Generalitat 163-167, 08174 San Cugat del Vallés (Barcelona).

6. Disposiciones de Prevención de Riesgos Laborales en trabajo a distancia La Persona Trabajadora se obliga a colaborar con el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales y aportará la información que le sea requerida para realizar una evaluación adecuada del lugar de trabajo. Asimismo, se obliga a cumplir con las indicaciones que el Servicio de Prevención le comunique para desarrollar su prestación de servicios a través del trabajo a distancia en las debidas condiciones de seguridad y salud. Específicamente, la Persona Trabajadora participará de forma obligatoria en las acciones formativas facilitadas por el SPM para informar y formar en los riesgos y medidas preventivas propias de su puesto de trabajo a distancia, disponiendo para ello de un plazo máximo de un mes a contar desde la firma del presente acuerdo. La detección de cualquier incidencia en la evaluación de riesgos o el incumplimiento por la Persona Trabajadora de cualquiera de las obligaciones establecidas en la presente cláusula determinará la imposibilidad de prestar servicios a través del trabajo a distancia y supondrá la finalización del presente acuerdo.

7. Incidencias técnicas. En caso de cualquier tipo de incidencia técnica que impidiese la prestación de servicios a distancia, la Persona Trabajadora deberá avisar de manera inmediata a su manager o persona responsable mediante la remisión de un correo electrónico al efecto y en caso de que no le sea posible por razones técnicas el envío del mismo le llamara por teléfono. Si la incidencia técnica no se pudiese resolver de manera remota, la Persona Trabajadora deberá desplazarse a las oficinas de la Compañía para la continuación de su prestación laboral hasta la resolución de dicha incidencia.

8. Medios de control empresarial La Compañía podrá adoptar las medidas de vigilancia y control que estime más oportunas para verificar el cumplimiento por la Persona Trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad.

No obstante lo anterior, se prohíbe expresamente la utilización de las cámaras de los dispositivos electrónicos para controlar la actividad laboral de la persona trabajadora durante el trabajo a distancia, así como cualquier otro sistema de control que invada su intimidad.

9. Protección de datos a. Protección de datos de carácter personal de la Persona Trabajadora De conformidad con lo dispuesto en el Reglamento General de Protección de Datos (UE) 2016/679 ("RGPD") y la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, la Compañía, como responsable del tratamiento, tratará los datos personales de la Persona Trabajadora con la finalidad de mantener, cumplir y controlar la relación laboral surgida, así como para la adecuada gestión de su personal. La base legitimadora aplicable a dicho tratamiento es la ejecución del contrato laboral en el que la Persona Trabajadora es parte.

Adicionalmente y de conformidad con la legislación vigente, se informa a la Persona Trabajadora de que sus datos personales podrán ser comunicados a los Organismos Públicos pertinentes (a título enunciativo pero no limitativo: Tesorería General de la Seguridad Social, Hacienda y Servicio Público de Empleo Estatal) en aquellos casos en los que se requiera para el cumplimiento de deberes legales y/o administrativos, y con arreglo a la normativa aplicable en cada momento, particularmente pero no únicamente en materia de regulación del empleo y la Seguridad Social, e impuestos. Igualmente, para la adecuada gestión de la relación laboral, la



Compañía podrá comunicar los datos personales de la Persona Trabajadora a DXC Technology, y a otras entidades de DXC Company (Estados Unidos) u otras entidades DXC en España y otros países para dichos fines de gestión personal. En caso de que fuese necesario transferir su información personal a escala internacional, se adoptarán todas las garantías apropiadas como las Cláusulas Tipo de la UE.

Asimismo, la Compañía podrá comunicar a sus Clientes los datos personales de la Persona Trabajadora que sean necesarios al objeto de permitir la presentación de ofertas comerciales, así como al objeto de permitir la gestión, ejecución y cumplimiento de los contratos que la Compañía formalice con dichos clientes dentro del tráfico normal de su actividad. Dicha comunicación de datos se encuentra amparada en el interés legítimo que ostenta el responsable del tratamiento en comunicar los datos de la Persona Trabajadora en el marco de ofertas comerciales.

Por otro lado, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 9.2.h) RGPD, se informa a la Persona Trabajadora de que los datos relativos a los riesgos laborales, las medidas preventivas, la formación en materia de riesgos laborales y su estado de salud, serán tratados por la Compañía, y en aras al cumplimiento efectivo de la normativa de prevención de riesgos laborales, se pondrán a disposición de los Delegados de Prevención, de los Representantes Legales de los Trabajadores en la Compañía y de las personas, órganos y Administraciones con competencia en materia preventiva de salud laboral y Seguridad Social.

Una vez concluida la relación laboral, la Empresa mantendrá sus datos personales durante los plazos de prescripción legalmente establecidos a los únicos efectos de cumplir las obligaciones legales requeridas, y para la formulación, ejercicio o defensa de reclamaciones.

La Persona Trabajadora podrá ejercer sus derechos de acceso, rectificación, supresión, limitación del tratamiento, portabilidad y oposición remitiendo un correo electrónico al Delegado de Protección de Datos DXC a la siguiente dirección PRIVACY@DXC.COM. Asimismo, podrá dirigir cualquier reclamación derivada del tratamiento de los datos a la Agencia Española de Protección de Datos (www.aepd.es).

La Persona Trabajadora se obliga a comunicar de forma inmediata a la Compañía cualquier modificación de sus datos personales a fin de que la información objeto de tratamiento sea exacta y responda a la veracidad de su situación en todo momento. En caso de que la persona trabajadora lo acepte, su nombre completo, fotografía y perfil profesional facilitados dentro del vínculo laboral existente, podrán ser utilizados en publicaciones de carácter estrictamente interno, así como para compartirlas con otras Empresas del grupo mercantil DXC Technology para fines exclusivamente internos.

Sí (((Sí)Option)) No (((No)Option))

En cualquier momento la Persona Trabajadora podrá retirar el consentimiento prestado para el tratamiento de sus datos para utilizar en publicaciones de carácter interno. Por motivos de ciberseguridad, tanto la Compañía y DXC como sus clientes están desplegando de forma progresiva métodos de autenticación y acceso a sistemas o aplicaciones necesarias para la prestación de los servicios. Por ello, la Compañía y DXC puede solicitar a la Persona Trabajadora, puntualmente, su número de teléfono móvil para la recepción de mensajes de tipo SMS y/o para acceder a aplicaciones que permiten confirmar la identidad, únicamente durante el horario de trabajo establecido. El tratamiento del dato de número de teléfono móvil se limitará a la finalidad de verificar la identidad de la Persona Trabajadora durante el acceso a sistemas y aplicaciones, estando este tratamiento amparado en el interés legítimo de la Compañía y DXC en garantizar la seguridad de la información y los sistemas.

b. Protección de los datos de carácter personal de la Compañía y de sus clientes La Persona Trabajadora conoce y acepta que la Compañía tiene registrados todos los ficheros de datos personales necesarios para el desempeño de su actividad empresarial. La Persona Trabajadora no podrá crear ni mantener ficheros que contengan datos de carácter personal ajenos al desempeño de la actividad de la Compañía. La Persona Trabajadora debe cumplir con lo establecido en la legislación vigente que regula el derecho a la protección de los datos de carácter personal, con lo establecido en el Código de Ética y las políticas de privacidad que rigen en DXC, disponibles en el apartado 'Ethics & Compliance' de la Intranet (<https://my.dxc.com/departments/legal/ethics-compliance>). La Persona Trabajadora podrá dirigirse al Departamento de Recursos Humanos de la Compañía para cualquier duda o consulta. Asimismo, deberá atender cualquier instrucción que la Compañía le pueda dirigir respecto a este principio de seguridad y se compromete a asistir a las sesiones de comunicación y formación que pueda llevar a cabo la Compañía. En la ejecución de los servicios de la Persona Trabajadora en el marco de su relación laboral con la Compañía, la Persona Trabajadora puede recibir o tener acceso a datos de carácter personal de terceros en cualquier tipo de soporte, en cuyo supuesto la Persona Trabajadora se compromete a respetar la legislación de protección de datos de carácter personal y se obliga especialmente a:



- Acceder a los datos de carácter personal únicamente si tal acceso fuese necesario para cumplir con las tareas que la Compañía le hubiere encomendado en el marco de los contratos que ésta haya suscrito con sus clientes y siguiendo las instrucciones de la Compañía.
- Utilizar los datos de carácter personal a los que tenga acceso única y exclusivamente para la ejecución de las tareas que la Compañía le hubiera encomendado en el marco del cumplimiento de los contratos que ésta haya suscrito con sus clientes y siguiendo las instrucciones de la Compañía.
- Observar, respetar y aplicar las medidas de seguridad que tenga establecidas la Compañía para garantizar la seguridad de los datos.
- Guardar secreto sobre los datos de carácter personal. Estas obligaciones tendrán duración indefinida, por lo que se mantendrán en vigor tras la terminación del contrato de trabajo por cualquier causa.

10. Seguridad de la información La Persona Trabajadora debe respetar en todo momento las directrices establecidas por la Compañía en materia protección de datos y seguridad de la información y en concreto, la Persona Trabajadora se compromete a:

- Respetar la confidencialidad de los datos personales a los que tuviera acceso en el desempeño de sus funciones laborales.
- Definir y utilizar contraseñas de acceso robustas y diferentes a las utilizadas para acceder a cuentas de correo personales, redes sociales y otro tipo de aplicaciones utilizadas en el ámbito de su vida personal.
- No descargar ni instalar aplicaciones o software que no hayan sido previamente autorizados por la Compañía.
- Evitar la conexión de los dispositivos a la red corporativa desde lugares públicos, así como la conexión a redes WIFI abiertas no seguras.
- Evitar el uso del equipo corporativo con fines particulares evitando el acceso a redes sociales, correo electrónico personal, páginas web con reclamos y publicidad impactante, así como otros sitios susceptibles de contener virus o favorecer la ejecución de código dañino.
- Verificar la legitimidad de los correos electrónicos recibidos, comprobando que el dominio electrónico del que procede es válido y conocido, y desconfiando de la descarga de ficheros adjuntos con extensiones inusuales o el establecimiento de conexiones a través de enlaces incluidos en el cuerpo del correo que presenten cualquier patrón fuera de lo normal.
- Una vez concluida la jornada laboral, desconectar la sesión de acceso remoto y apagar o bloquear el acceso al dispositivo.
- En caso de trabajar con papel, garantizar que la documentación es adecuadamente destruida, evitando arrojar papeles enteros o en trozos en la basura a los que alguien podría acceder y recuperar información confidencial o de carácter personal.
- No almacenar la información generada de forma local en el dispositivo utilizado, siendo preferible hacer uso de los recursos de almacenamiento compartidos o en la nube proporcionados por la Compañía.
- Comunicar con carácter inmediato cualquier indicio o sospecha de que la información ha podido verse comprometida.

11. Derecho a la desconexión digital. Se reconoce el derecho de desconexión digital a la Persona Trabajadora fuera de la jornada laboral pactada con la Compañía, de acuerdo con el artículo 88 de la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales y de acuerdo con la política existente en la Compañía.

12. Copia Básica La Compañía se obliga a entregar una copia del presente acuerdo a la Representación Legal de los Trabajadores, así como a la Oficina Pública de Empleo, en cumplimiento de lo previsto en el artículo 6.2 de la Ley 10/2021, de trabajo a distancia.

QUINTO.- A partir de septiembre de 2023 los trabajadores están percibiendo en concepto de gastos las cantidades previstas en el art. 19.9 del convenio del sector.

Se han cumplido las previsiones legales.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Los hechos se declaran probados atendiendo a los siguientes elementos de convicción:



- hechos 1º y 2º: no han resultado controvertidos
- hecho 3º: se obtiene de las actas que obran al D 34
- hecho 4º: no se niega el contenido de los contratos individuales de trabajo a distancia conforme modelo que obra al D25.
- hecho 5º: se reconoce por el sindicato demandante en el acto de juicio.

SEGUNDO.- Con carácter previo debemos entrar a resolver la controversia procesal relativa a la presentación de la prueba documental por parte del letrado del empresario en formato papel y en el acto de juicio.

El art. 41.1 del RD Ley 6/2023, publicado en el BOE de 20-12-2023 dispone que Las partes o intervinientes deberán presentar todo tipo de documentos y actuaciones para su incorporación al expediente judicial electrónico en formato electrónico

A su vez el art. 6.3 de dicha norma establece: Los y las profesionales que se relacionen con la Administración de Justicia, en los términos previstos en el presente real decreto-ley, tienen el deber de utilizar los medios electrónicos, las aplicaciones o los sistemas establecidos por las administraciones competentes en materia de Justicia, respetando en todo caso las garantías y requisitos previstos en el procedimiento que se trate

Ambas disposiciones se encuentran insertas en el Libro I, Títulos I y III de dicho RD Ley cuya entrada en vigor, de acuerdo con la DF9ª tuvo lugar a los veinte días de su publicación en el BOE, por lo que la nueva norma ya estaba vigente al momento de celebrarse el acto de juicio el 31-1-2024.

Por esta razón y porque además en el Auto dictado por esta Sala el 30-11-2023 en relación a la admisión de prueba, no recurrido, se requería a las partes para la presentación anticipada de la prueba documental con diez días de antelación al acto de juicio y que dichas pruebas deberán aportarse únicamente en formato PDF, no superior a 45 megas y una resolución no superior a 300 megapíxeles, y en formato TIFF, JPG, JPEG, debiendo llevar una descripción documental, se rechazó la presentación por primera vez en el acto de juicio de la prueba documental en formato papel.

Se ha podido apreciar además, D75, que tras la celebración del acto de juicio, ese mismo día 31-1-2024 a las 19,59 horas, por el letrado actuante se presenta la prueba documental en papel rechazada, ahora en formato electrónico y que esta prueba figura a los D 76 a 95.

Obvio es que dicha prueba se ha presentado fuera de tiempo, art. 87 LRJS, y por esta razón no la vamos a tener en consideración para la solución de la controversia, pues de ser así estaríamos perjudicando el derecho de la parte contraria a conocerla, valorarla y alegar sobre ella, vulnerándose además el principio de igualdad de armas dado que el sindicato demandante presentó su prueba documental en formato electrónico junto con la demanda el 29-11-2023, prueba de la que evidentemente tuvo conocimiento la demandada en los términos requeridos en el Auto de 30-11-2023.

TERCERO.- Se solicita en la demanda que se realicen los siguientes pronunciamientos:

- Se cumplan los porcentajes de presencialidad y teletrabajo establecidos en los acuerdos individuales.
- La empresa proceda a dar cumplimiento a lo establecido en el art. 19.9 de lo establecido en el Convenio colectivo, esto es, abonar los gastos de teletrabajo de conformidad con el porcentaje realmente realizado en ésta modalidad, desde un año atrás.
- Se aporte a la representación de los trabajadores los distintos acuerdos individuales alcanzados con los trabajadores para dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 6.2 de la ley del teletrabajo relativo a la entrega de las copias de los acuerdos firmados al no cumplirse el plazo establecido en el mismo.
- Se traslade, con tres meses de anticipación, la planificación trimestral de los días de prestación de servicios presencial y a distancia a los trabajadores, así como a la representación de los trabajadores con el objetivo de dar cumplimiento al artículo 19.5.b) segundo párrafo del convenio colectivo de ámbito estatal del sector de contact center.
- Se declare nulo el contenido de la cláusula novena del acuerdo individual de teletrabajo en el sentido que el trabajador no debe facilitar a la empresa su número de teléfono móvil para la recepción de SMS y/o para acceder a aplicaciones que permiten confirmar la identidad, todo ello de conformidad con lo establecido en el art. 19.7 de la norma convencional.

CUARTO.- Se apoya para ello en el contenido de los acuerdos individuales de trabajo a distancia puestos en relación con el art. 19 del convenio del sector de contact center que lo regula del siguiente modo:

Artículo 19. Trabajo a distancia.



1. Se reconoce el trabajo a distancia y el teletrabajo como una forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de las personas trabajadoras o en el lugar elegido por estas mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.

2. Siendo de aplicación en esta materia lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia y en el presente convenio, se entenderá que es regular el trabajo a distancia aquél que se preste en un periodo de referencia de tres meses, en un mínimo de treinta por ciento de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo.

3. Esta forma de organización del trabajo es voluntaria para las empresas y las personas trabajadoras, regulándose con cada una de ellas mediante la suscripción de un Acuerdo individual de trabajo a distancia. Dicho acuerdo tendrá como contenido mínimo el previsto en el artículo 7 de la Ley 10/2021, de trabajo a distancia, y no podrá contravenir lo dispuesto en dicha Ley ni en el presente convenio.

4. La realización del trabajo a distancia podrá ser reversible por voluntad de la empresa o de la persona trabajadora. La reversibilidad podrá producirse a instancia de la empresa o de la persona trabajadora, comunicándose por escrito con una antelación mínima de 20 días naturales.

5. Porcentajes de plantilla en situación de trabajo a distancia

a) Hasta un máximo del 30% de la plantilla de las empresas, cualquiera que sea su forma de contratación, podrá prestar servicios en régimen de trabajo a distancia el 100% de su jornada de trabajo.

Excepcionalmente, aquellas empresas que tengan un porcentaje del 70% o más de personas con discapacidad reconocida igual o superior al 33% en su plantilla podrá acordar con su representación legal de personas trabajadoras unos porcentajes superiores de teletrabajo para este colectivo.

b) Sin perjuicio del porcentaje anterior, las empresas podrán ofrecer a la totalidad de las personas trabajadoras, la prestación de servicios en la modalidad de trabajo a distancia híbrido. Este sistema híbrido consistirá en la posibilidad de realizar la prestación de servicio en régimen de teletrabajo, si bien será necesario el trabajo presencial durante al menos 9 días al trimestre, de los cuales al menos 2 de ellos habrán de ser en el mismo mes natural de cada uno de los tres meses que conforman los trimestres.

Para la ejecución del trabajo a distancia híbrido, con tres meses de anticipación se trasladará su planificación trimestral a cada persona trabajadora en este régimen así como a la representación legal de las personas trabajadoras.

Esta planificación de la presencialidad podrá ser objeto de modificación con un mes de antelación, a un máximo del 20% de la plantilla que se encuentre sujeta a este régimen. Dicho porcentaje de plantilla deberá ser informado a la fecha de publicación de la planificación y su afectación se determinará de forma rotativa. Por tanto, el personal que haya sido afectado por una modificación no podrá volver a estarlo hasta que no haya sido incluido en dicho porcentaje todo el personal del servicio. De producirse finalmente, la modificación le será notificada por escrito a la persona trabajadora con al menos 30 días de antelación.

6. Las personas que realicen su trabajo a distancia, ya sea en régimen de trabajo a distancia en el 100% de su jornada o en el denominado trabajo a distancia híbrido, estarán asignadas a un centro de trabajo de su provincia de residencia o provincias limítrofes.

En caso de no existir centro de trabajo en la provincia de residencia o limítrofes de la persona que teletrabaja, la empresa debe garantizar el derecho al teletrabajo del 100% de su jornada durante toda la duración de su relación contractual, incluyendo a este personal dentro del cómputo máximo establecido para esta modalidad de teletrabajo descrita en el párrafo primero del apartado 5.a. anterior.

La empresa que de conformidad con lo previsto en el artículo 20 de este Convenio colectivo, se subrogue en un servicio y en una de las localidades en las que exista subrogación de personas no tenga centro de trabajo, podrá, durante nueve meses desde la fecha de adjudicación definitiva del servicio, acordar el teletrabajo en el 100% de la jornada de toda la plantilla, no afectando en tal caso al límite del 30% previsto en el apartado 5 anterior, siendo obligatorio que durante dicho plazo la empresa cree un código de cotización de dicha provincia a la Seguridad Social, que será efectivo desde la subrogación. Finalizado el plazo de 9 meses, la empresa deberá tener un centro de trabajo físico en la provincia, salvo que las personas trabajadoras de ese centro de trabajo formen parte del porcentaje de trabajo a distancia a tiempo completo previsto en el apartado 5 de este artículo.

7. Dotación de medios y compensación de gastos.



Las personas trabajadoras a las que les sea de aplicación lo previsto en la Ley 10/2021 tendrán derecho a la dotación y mantenimiento adecuado de todos los medios y herramientas para el ejercicio del trabajo a distancia concertado.

De conformidad con lo establecido en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, en el caso de personas trabajadoras con discapacidad, las empresas asegurarán que tales medios y herramientas, incluidos los digitales, sean universalmente accesibles, para evitar cualquier exclusión por esta causa.

Asimismo, se garantizará la atención precisa en el caso de dificultades técnicas.

Las empresas dotarán de silla ergonómica a la persona trabajadora si la solicita y además de aquellos otros elementos que sean indicados en su caso por la legislación vigente o por el servicio de prevención de riesgos laborales de las empresas.

Las empresas no podrán utilizar herramientas, aplicaciones o dispositivos de las personas trabajadoras que no sean facilitadas por la propia empresa. En el caso de que fuera necesario un sistema de doble factor de autenticación, la empresa deberá facilitar las herramientas y medios necesarios para su uso. Como caso excepcional y exclusivamente para esta finalidad, si la persona trabajadora rechaza la herramienta facilitada por la empresa, podrá dar su consentimiento al uso de dispositivos o herramientas de su propiedad.

Cuando la persona retorne al trabajo presencial a jornada completa deberá reintegrar a las empresas todos los medios materiales puestos a su disposición.

8. Las empresas dotarán a las personas teletrabajadoras de un correo corporativo o de un sistema electrónico de comunicación sustitutivo, que permita el envío y recepción de textos y archivos en formato «jpg» y «pdf», y que tenga un formato exportable, que podrá ser utilizado igualmente por la representación legal de las personas teletrabajadoras, con el respeto de las normas internas de funcionamiento de dichos sistemas. Estas normas internas no podrán limitar la normal comunicación entre plantilla y representación legal de las personas trabajadoras en las empresas.

Dicho correo electrónico o sistema electrónico sustitutivo, deberá ser facilitado a la Representación legal de las personas trabajadoras en el momento de su creación. El sistema a utilizar permitirá envío con copia y con copia oculta.

9. Por la totalidad de los gastos restantes que por cualquier concepto, incluyendo la conexión a internet, pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia percibirá la siguiente cantidad:

- En el año 2023, las personas trabajadoras con jornadas semanales de 30 horas o superiores, se les abonarán 1,22 euros por día trabajado en esa modalidad.

- En el año 2023, a las personas trabajadoras con jornadas semanales inferiores a 30 horas, se les abonarán 0,96 euros por día trabajado en esa modalidad.

Los importes anteriores corresponden al año 2023 y se actualizarán anualmente, desde el 1 de enero de 2024, conforme con los incrementos de las tablas salariales.

Los atrasos correspondientes al periodo comprendido entre el 29 de noviembre de 2022 y el 31 de diciembre de 2022 se abonarán conforme a lo establecido en la disposición transitoria primera.

10. La empresa deberá entregar a la representación legal de las personas trabajadoras una copia de todos los acuerdos de trabajo a distancia que se realicen y de sus actualizaciones. Esta copia se entregará por la empresa en un plazo de diez días desde su formalización a la representación legal de las personas trabajadoras, que la firmarán a efectos de acreditar que se ha producido la entrega.

La empresa identificará de manera expresa en los censos de plantilla, que se facilitaran a la RLPT de forma trimestral, a las personas que trabajen a distancia, incluyendo centro de trabajo al que están adscritas y porcentaje de distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia.

QUINTO.- De las cinco pretensiones contenidas en la demanda, las cuatro primeras consisten en que realicemos pronunciamientos declarativos sobre obligaciones de hacer contenidas en los acuerdos sobre trabajo a distancia o en el art. 19 del convenio y la última en que anulemos la cláusula de dichos acuerdos relativa a la facilitación del teléfono móvil por el trabajador.

La parte demandada sostuvo que las pretensiones acerca de las obligaciones de cumplimiento de los porcentajes de presencialidad y aportación de los contratos a la RLT y de la planificación trimestral de los días presenciales y a distancia, se venía cumpliendo y que por tanto si en algún caso no era así se trataría de una controversia individualizada que no encajaría en el proceso de conflicto colectivo por no afectar a un grupo homogéneo de trabajadores.



Pues bien, correspondía a la demandada, art., 217.3 LEC, la acreditación del cumplimiento de las obligaciones que le son debidas y ninguna prueba articula al respecto, por lo que debemos rechazar que la controversia no afecte a todo el colectivo de trabajadores a distancia.

No acreditado el cumplimiento de dichas obligaciones, estamos ante una pretensión referida a la aplicación de las normas legales y/o convencionales, solicitándose de la Sala un pronunciamiento que así lo reconozca y que encaja en lo dispuesto en el art. 153.1 y 157.1.d) LRJS.

SEXO.- La pretensión referida a que se cumplan los porcentajes de presencialidad y teletrabajo establecidos en los acuerdos individuales encuentra su encaje en la obligación contenida en el apartado 2 de estos acuerdos que determina que Las Partes acuerdan que la Persona Trabajadora prestará servicios a distancia el 60% de su jornada laboral, debiendo desarrollarse el 40% restante de manera presencial, pretensión que a su vez avala el art. 19.2 del convenio cuando establece que se entenderá que es regular el trabajo a distancia aquél que se preste en un periodo de referencia de tres meses, en un mínimo de treinta por ciento de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo.

Existe por tanto una norma contractual que encajando en la legal descrita, debe ser cumplida por el empresario y así procederá declararlo, tal como se solicita.

SÉPTIMO.- La pretensión referida a que el empresario proceda a dar cumplimiento a lo establecido en el art. 19.9 del Convenio colectivo, esto es, abonar los gastos de teletrabajo de conformidad con el porcentaje realmente realizado en esta modalidad, desde un año atrás encuentra su justificación en el art. 19.9 del convenio que determina:

9. Por la totalidad de los gastos restantes que por cualquier concepto, incluyendo la conexión a internet, pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia percibirá la siguiente cantidad:

- En el año 2023, las personas trabajadoras con jornadas semanales de 30 horas o superiores, se les abonarán 1,22 euros por día trabajado en esa modalidad.

- En el año 2023, a las personas trabajadoras con jornadas semanales inferiores a 30 horas, se les abonarán 0,96 euros por día trabajado en esa modalidad.

Los importes anteriores corresponden al año 2023 y se actualizarán anualmente, desde el 1 de enero de 2024, conforme con los incrementos de las tablas salariales.

Los atrasos correspondientes al periodo comprendido entre el 29 de noviembre de 2022 y el 31 de diciembre de 2022 se abonarán conforme a lo establecido en la disposición transitoria primera.

Y dicha DT1ª indica a su vez: La compensación por los gastos derivados del trabajo a distancia a los que se refiere el artículo 19 de este Convenio, en el espacio temporal desde el 29 de noviembre de 2022 a 31 de diciembre de 2022, es de los siguientes importes:

- Las personas trabajadoras con jornadas semanales de 30 horas o superiores, se les abonarán 1,18 euros por día trabajado en esa modalidad.

- Las personas trabajadoras con jornadas semanales inferiores a 30 horas, se les abonarán 0,93 euros por día trabajado en esa modalidad.

Sin embargo en los acuerdos individuales, en su cláusula 4, y tras detallar los medios materiales que se ponen a disposición del trabajador para su trabajo a distancia, tales como ordenador, teclado, ratón y otros, se dispone: A la vista de que la Compañía ha puesto a su disposición todos los medios materiales necesarios para el ejercicio de su actividad profesional, la Persona Trabajadora declara que la Compañía ha sufragado o compensado adecuadamente el desarrollo del trabajo a distancia, no teniendo pendiente ningún tipo de gasto susceptible de compensación que la Compañía no haya ya compensado, así como que no tiene derecho a ningún tipo de compensación adicional por el hecho de prestar servicios a distancia.

Esta cláusula de los acuerdos individuales, redactada, como el resto, por el empresario, no se compadece con las obligaciones de hacer frente a los gastos originados por el teletrabajo, reconocidos y compensados en la norma convencional, ni tampoco con la Ley 10/2021 de Trabajo a Distancia que diferencia en su art. 11 la dotación suficiente de medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad, de la obligación, art.12, de sufragar los gastos relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados al desarrollo de su actividad laboral y cuya determinación se deriva a la negociación colectiva, la cual en este caso, tal como hemos señalado, los regula en el art. 19.9 del convenio.

Dichos gastos no han sido abonados hasta septiembre de 2023, tal como se reconoce en el acto de juicio por CCOO y con esta precisión, se estimará la demanda.



No es obstáculo para ello el argumento de que en compensación por esos gastos se dotaba al trabajador a distancia de dos días de libre disposición. Esta compensación no ha sido acreditada ni consta en los acuerdos individuales. Y aun caso de existir, en nuestras precedentes SAN 44/2022 y 144/2022, ya nos hemos pronunciado acerca del carácter legal imperativo de la obligación de asunción por el empresario de los gastos generados por el trabajo a distancia conforme lo establecido en el art. 7b) LTD, teniendo en cuenta además que dotación de medios y compensación por gastos responden a situaciones diferenciadas tal como indicamos en nuestra SAN 36/23 de 21-3-2023, autos 9/23.

OCTAVO.- Las dos siguientes pretensiones interesa que condenemos a la demandada a que cumpla con las siguientes obligaciones:

- Se aporte a la representación de los trabajadores los distintos acuerdos individuales alcanzados con los trabajadores para dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 6.2 de la ley del teletrabajo relativo a la entrega de las copias de los - acuerdos firmados al no cumplirse el plazo establecido en el mismo.
- Se traslade, con tres meses de anticipación, la planificación trimestral de los días de prestación de servicios presencial y a distancia a los trabajadores, así como a la representación de los trabajadores con el objetivo de dar cumplimiento al artículo 19.5.b) segundo párrafo del convenio colectivo de ámbito estatal del sector de contact center.

Se trata de dos obligaciones informativas, que no se han acreditado cumplidas y que encuentran fundamento en:

- la relativa a las copias de los contratos de trabajo a distancia para conocimiento de la RLT en el art. 64.4.b) ET que dispone que el comité de empresa tendrá derecho a Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa....

(...)

Asimismo, el comité de empresa tendrá derecho a recibir la copia básica de los contratos así como la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos en el plazo de diez días siguientes a que tuvieran lugar.

Y también en el art. 19.10 del convenio del sector que indica:

La empresa deberá entregar a la representación legal de las personas trabajadoras una copia de todos los acuerdos de trabajo a distancia que se realicen y de sus actualizaciones. Esta copia se entregará por la empresa en un plazo de diez días desde su formalización a la representación legal de las personas trabajadoras, que la firmarán a efectos de acreditar que se ha producido la entrega.

La empresa identificará de manera expresa en los censos de plantilla, que se facilitaran a la RLPT de forma trimestral, a las personas que trabajen a distancia, incluyendo centro de trabajo al que están adscritas y porcentaje de distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia.

- La referida al traslado con tres meses de anticipación de la planificación trimestral de los días de prestación de servicios presencial y a distancia a los trabajadores, tanto a estos como a la RLT, se encuentra establecida en el art. 19.5.b) del convenio y tampoco consta cumplida.

NOVENO.- Finalmente queda por resolver la última de las pretensiones del suplico relativa a que Se declare nulo el contenido de la cláusula novena del acuerdo individual de teletrabajo en el sentido que el trabajador no debe facilitar a la empresa su número de teléfono móvil para la recepción de SMS y/o para acceder a aplicaciones que permiten confirmar la identidad, todo ello de conformidad con lo establecido en el art. 19.7 de la norma convencional

En dicha cláusula del acuerdo de trabajo a distancia se establece lo siguiente:

Por motivos de ciberseguridad, tanto la Compañía y DXC como sus clientes están desplegando de forma progresiva métodos de autenticación y acceso a sistemas o aplicaciones necesarias para la prestación de los servicios. Por ello, la Compañía y DXC puede solicitar a la Persona Trabajadora, puntualmente, su número de teléfono móvil para la recepción de mensajes de tipo SMS y/o para acceder a aplicaciones que permiten confirmar la identidad, únicamente durante el horario de trabajo establecido. El tratamiento del dato de número de teléfono móvil se limitará a la finalidad de verificar la identidad de la Persona Trabajadora durante el acceso a sistemas y aplicaciones, estando este tratamiento amparado en el interés legítimo de la Compañía y DXC en garantizar la seguridad de la información y los sistemas.



Sin duda la Sala reconoce que uno de los procedimientos más difundidos para garantizar la seguridad de las comunicaciones informáticas consiste en el empleo de métodos de autenticación a través de mensajes SMS que remiten un código que el destinatario debe emplear para acceder a determinadas aplicaciones.

El empleo de estos mecanismos para garantizar la identificación de los que acceden a tales aplicaciones no lo cuestionamos, lo que sí resulta controvertido es que los mensajes SMS se remitan al teléfono móvil personal de cada trabajador por cuanto con ello se le impone el empleo para el trabajo de sus personales herramientas y dispositivos.

El art. 19.7 del convenio establece que Las empresas no podrán utilizar herramientas, aplicaciones o dispositivos de las personas trabajadoras que no sean facilitadas por la propia empresa. En el caso de que fuera necesario un sistema de doble factor de autenticación, la empresa deberá facilitar las herramientas y medios necesarios para su uso. Como caso excepcional y exclusivamente para esta finalidad, si la persona trabajadora rechaza la herramienta facilitada por la empresa, podrá dar su consentimiento al uso de dispositivos o herramientas de su propiedad.

De la norma convencional se deduce que los negociadores acuerdan prohibir el empleo de aplicaciones y dispositivos del trabajador y que de ser necesario usar un doble factor de autenticación, lo que ocurre con la remisión de mensajes SMS que remiten un código para acceder a las aplicaciones, el empresario será quien deba facilitar las herramientas y medios precisos.

Esta previsión convencional se incumple con la cláusula contenida en los acuerdos individuales de trabajo a distancia, que como puede apreciarse, impone al trabajador el uso para la autenticación de su personal teléfono.

Procede que estimemos también esta pretensión.

DÉCIMO.- Contra eta sentencia, sin perjuicio de su ejecutividad cabe recurso ordinario de casación, art 206.1 LRJS.

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

FALLAMOS

Previo rechazo de la inadecuación de procedimiento alegada por la demandada, ESTIMAMOS la demanda formulada por el sindicato FEDERACIÓN DE SERVICIOS CCOO a la que se adhirió FEDERACIÓN DE SERVICIOS, MOVILIDAD Y CONSUMO DE UGT y:

- Condenamos al empresario demandado ENTERPRISES SOLUTIONS PROCESOS DE NEGOCIO ESPAÑA SLU, a cumplir con los porcentajes de presencialidad y teletrabajo establecidos en los acuerdos individuales sobre trabajo a distancia suscritos con su personal.
- Le condenamos a que proceda a abonar los gastos de teletrabajo del persona que trabaja a distancia en los términos establecidos en el art. 19.9 del Convenio colectivo y desde un año atrás a la fecha de la reclamación y hasta septiembre de 2023.
- Le condenamos a que aporte a la representación de los trabajadores los distintos acuerdos individuales alcanzados con los trabajadores.
- Le condenamos a que traslade, con tres meses de anticipación, la planificación trimestral de los días de prestación de servicios presencial y a distancia a los trabajadores, así como a la representación de los trabajadores.
- Declaramos nulo el contenido de la cláusula novena del acuerdo individual de teletrabajo en el sentido que el trabajador no debe facilitar a la empresa su número de teléfono móvil para la recepción de SMS y/o para acceder a aplicaciones que permiten confirmar la identidad.

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 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 (IBAN ES55) nº 0049 3569 92 0005001274 haciendo constar en las observaciones el nº 2419 0000 67 0297 23; si es en efectivo en la cuenta nº 2419 0000 67 0297 23, 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.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ