

**Cabecera:** Juzg; 10-05-2021. La extensión del teletrabajo, que afecta principalmente a una disminución del uso de los coches de renting, puede ser causa de despido objetivo si tiene un impacto negativo en la actividad de la empresa.

**Jurisdicción:** Social

**Ponente:** [ELENA MARTIN GARCIA](#)

**Origen:** Juzgado de lo Social

**Fecha:** 10/05/2021

**Tipo resolución:** Sentencia **Sección:** Primera

**Número Sentencia:** 197/2021 **Número Recurso:** 551/2020

**Numroj:** SJSO 803/2021

**Ecli:** ES:JSO:2021:803

**Voces sustantivas:** Inspección de trabajo, Legítima, Onus probandi, Carta de despido, Garantía de indemnidad, Horas extraordinarias, Presunciones, Teletrabajo, Causas organizativas, Causas productivas, Contrato de trabajo, Puestos de trabajo

**Voces procesales:** Prueba, Carga de la prueba, Informe pericial, Juicio oral, Oralidad, Prueba documental, Prueba indiciaria, Principio de inmediación, Recurso de suplicación

## **ENCABEZAMIENTO:**

JDO. DE LO SOCIAL EIVISSA

SENTENCIA: 00197/2021

CALLE GASPAR PUIG N<sup>a</sup>1 BIS. (REFUERZO EN EDIFICIO CETIS 971933440)  
Tfno: 971317181

Fax: 971.19.17.00

Correo Electrónico: [social1.ibiza@justicia.es](mailto:social1.ibiza@justicia.es)

Equipo/usuario: ACG

NIG: 07026 44 4 2020 0000576

Modelo: N02700

DSP DESPIDO/CESES EN GENERAL 0000551 /2020

Procedimiento origen: /

Sobre: DESPIDO

DEMANDANTE/S D/ña: Hernan

ABOGADO/A: ANTONIO ROJO MENCHERO

DEMANDADO/S D/ña: ARMELUX INTERNACIONAL S.L (RALARSA)

ABOGADO/A: CARLOS MIRALLES DOMS

SENTENCIA

En Ibiza, a diez de mayo de 2021

Vistos por mí, D<sup>a</sup>. Elena Martín García, Jueza Sustituta del Juzgado de Refuerzo de lo Social número 1 de Ibiza, los presentes autos sobre despido 551/2020, en los que figura como parte demandante D. Hernan, y como parte demandada la empresa ARMELUX INTERNACIONAL S.L., con citación del MINISTERIO FISCAL, del que resultan los siguientes,

#### **ANTECEDENTES DE HECHO:**

PRIMERO. - Por D. Hernan se presentó con fecha 30/07/2020 demanda que por turno correspondió a este Juzgado de lo Social número Uno de Ibiza, en la que, tras exponer los hechos y alegar los fundamentos de derecho que estimó pertinentes, terminaba suplicando que se dictase sentencia estimando la demanda.

SEGUNDO. - Admitida a trámite dicha demanda, tras tres suspensiones de la vista, se señaló nuevamente para la celebración del acto de juicio el día 19/03/2021, el cual se celebró en la fecha señalada en todas sus fases, con el resultado que consta en la grabación realizada al efecto. Intervinieron todas las partes incluido el Ministerio Fiscal que compareció en el acto de la vista oral en todas sus fases. Una vez concluido el acto del juicio, quedaron los autos vistos para dictar sentencia.

#### **HECHOS DECLARADOS PROBADOS**

PRIMERO. - El demandante, D. Hernan, ha prestado servicios para la empresa ARMELUX INTERNACIONAL, S.L. desde el 02/11/2016, en el centro de Unidad Móvil de Ibiza, en virtud de un contrato indefinido, a jornada completa, con la categoría profesional de Oficial de Primera (cristalero en la reparación y sustitución de lunas de vehículos) y un salario diario, con las pagas extras prorrateadas de 76,20 euros. Siéndole de aplicación el Convenio Colectivo del Metal. - No controvertido.

SEGUNDO. - La empresa comunicó por escrito el despido objetivo por causas organizativas al demandante el 6/07/2020 lo siguiente: "Muy Sr. Nuestro, Por la presente y al amparo de lo dispuesto en el art. 52. c) del Estatuto de los Trabajadores, le comunicamos que e nos vemos obligados a extinguir su contrato de trabajo con efectos fecha de hoy, con la Empresa ARMELUX INTERNACIONAL SL. (AISA en adelante para la que Usted lía venido prestando su s servicios, como Operario en IBIZA, perteneciendo al equipo del Taller de Palma de Mallorca.

En concreto, las causas que motivan dicha extinción son organizativas, tal y como se pasan a desarrollar en adelante.

DESCRIPCION DE LA ACTIVIDAD DE LA EMPRESA Y DE LA ZONA DE BALEARES La empresa se dedica a la sustitución y reparación de cristales de vehículos mediante talleres mecánicos, unidades móviles y almacenes.

El ámbito de Ámbito de actuación se centra en la zona de Catalunya, Levante y Baleares, teniendo la empresa además Almacenes logísticos en Madrid, Sevilla para los talleres que tiene franquiciados.

Los clientes son particulares que va a reparar daños en los cristales, bien de forma individual o bien mediante sus pólizas de seguros de automóvil, que cubren la rotura de los cristales de sus vehículos, facturándose en dicho caso los servicios a las Compañías de seguros o Renting. Igualmente, la empresa tiene acuerdos con las compañías de Rent a Car para la reparación de los cristales de los automóviles.

Así, la actividad de la empresa se encuentra dividida en dos principales sectores: Compañías de seguros, que suponen el 80% de la facturación (mediante póliza que cubre sustitución y/o reparación de cristales vehículo) Rentings y Renta car que suponen el 20% de la facturación (mediante póliza que cubre sustitución y/o reparación de cristales vehículo).

Para realizar su actividad la empresa se encuentra organizada en una red de talleres propios, distribuidos, según se detalla en la siguiente tabla, en la franja mediterránea NORESTE:(...) Cada taller suele estar formado por un encargado, y operarios, según su dimensión, realizando alguno de dichos operarios tareas de unidad Móvil, que da apoyo a varios talleres.

En el Área de Baleares, la empresa tiene la siguiente estructura, tal y como se indica en el siguiente organigrama: Taller en Mallorca con 1 encargado y 3 operarios, los cuales además de los trabajos de taller, realizan las asistencias

móviles a clientes (principalmente en el aeropuerto) y soporte al taller de Inca, a través de 2 unidades Móviles Taller en Inca con 1 encargado.

Unidad móvil que opera en Ibiza con 2 operarios.

## ENTORNO DE MERCADO Y DE LA EMPRESA.

- El uso del coche está siendo reducido, como consecuencia de: o Los cambios en los hábitos de transporte que se están produciendo en la sociedad. Así, las nuevas generaciones (donde el coche ha dejado de tener estatus), están generando progresivo incremento del uso del transporte público.

- o Por otro lado, la proliferación de nuevas movilidades mediante Aplicaciones en el móvil, ya sean de bicis eléctricas, motos o patinetes, está reduciendo el uso del coche.

- o Se está extendiendo el uso de carsharing, en el cual varias personas comparten un coche para desplazarse de un sitio a otro, reduciendo en consecuencia el número de coches en circulación.

- o Las limitaciones a la circulación en las grandes ciudades, por temas de contaminación medioambiental o La extensión del teletrabajo, que afecta principalmente a una disminución del uso de los coches de renting.

- o Todo ello tiene un impacto negativo en la actividad de la empresa, ya que, si los coches circulan menos, y hay menos coches circulando, los cristales se rompen menos.

- El mercado está saturado en talleres de reparación de lunas de automóviles. En ese sentido la competencia es muy agresiva y los acuerdos con las grandes compañías de renting o Renta car, están copados, a unos precios muy ajustados, y, por otro lado, hay competidores que utilizan la publicidad en televisión para capturar los clientes particulares que quedan, indicando ello la gran saturación del mercado.

Los cambios citados se han consolidado, generando un nuevo marco estructural para el desarrollo de nuestra actividad y de la actividad de cada taller y en cada zona, lo que comporta que los modelos y organizaciones anteriores se hayan ido volviendo inadecuadas para la situación actual del mercado, siendo necesario organizaciones más simplificadas y ágiles.

Dichas necesidades se han visto aceleradas por la situación actual en la cual, la empresa se encuentra ante un nuevo modelo de consumo motivado por los

cambios que se han producido en los hábitos del turismo y por la evolución de la demanda, que hace que la empresa se vea en la necesidad de seguir con las medidas de simplificación organizativa, y adecuaciones de plantillas a la realidad del mercado, para ganar en competitividad en un mercado altamente difícil y competitivo.

En dicho contexto, la empresa acomete un plan de mejora organizativa en varios talleres, que dan como resultado una mejor utilización de los recursos, produciéndose la amortización de varios puestos de trabajo, entre los que se encuentra el suyo.

## CAUSAS JUSTIFICATIVAS DE LA EXTINCION DE SU CONTRATO DE TRABAJO.

En el contexto antes citado, la empresa se ve en la necesidad de extinguir su contrato de trabajo al amparo de lo previsto en el art. 52, c), en relación con el artículo 51.1 del Estatuto de los Trabajadores, por causas organizativas.

Así, Usted ocupa la posición de Operario de la Unidad Móvil de IBIZA, la cual está compuesta por 2 operarios, habiendo comenzado su actividad en mayo del 2016.

Dicha unidad móvil presta servicios a las empresas de Rent a Car de la isla, así como a aseguradoras, cuyos seguros cubren la rotura de cristales de sus asegurados.

Para ello, dicha unidad móvil cuenta con una furgoneta equipada con las herramientas y materiales necesarios para sustituir cristales, y un pequeño Almacén compartido, donde almacena un pequeño stock de cristales de recambio, y permite guardar algún coche.

Dicha unidad móvil esta supervisada desde el taller central de Mallorca.

La estructura organizativa actual de Ibiza, está desfasada respecto a las necesidades de la demanda y del mercado, presentando las siguientes ineficiencias: La demanda de servicios es estacional, siendo necesarios 0,88 recursos durante 6 meses del año (Nov-Abr) y 1, 5 recursos durante el resto de meses (May-Oct), tal y como se indica en la siguiente gráfica, donde se indica la media de operarios necesarios en cada mes, de los últimos 3 años (2017 - 2018 - 2019) · Dicha estacionalidad es mucho más acusada en los servicios prestados a empresas de Ren a Car, tal y como se indica en la siguiente gráfica, donde se indica la media de operarios necesarios en cada mes, de los últimos 3 años.

· Dicha estacionalidad, junto con la actual estructura organizativa de Ibiza que cuenta con 2 operarios durante todo el año, produce una ineficiente utilización de los recursos, generando una pérdida de productividad del -40,6%.

Así, en la siguiente gráfica se indica el exceso de recursos (en rojo) que se produce en cada mes del año, en función de la estacionalidad de la demanda, dando una media de 1, 2 operarios, necesarios durante todo el año. Dicha pérdida de productividad hace que la actividad en IBIZA esté perdiendo competitividad, dado que los costes de personal no se adecuan a las necesidades de los servicios, y así, el resultado operativo de explotación está cayendo cada año, habiendo presentado una caída del -38% y -60% en el 2018 y 2019, respecto a cada año anterior, y presentado una caída del -109% en los 5 primeros meses del 2020, respecto al 2019: Dicha medida es totalmente razonable ya que: Permite adecuar la capacidad a la demanda real en cada mes del año.

Permite mejorar la eficiencia organizativa y la productividad, y acercarla al valor regular, ya que se eliminan los actuales excesos de recursos que se producen en cada mes.

Mejora la competitividad del servicio en IBIZA ya que los costes se adecuan al servicio eliminando una estructura de costes fijos. Se consigue una mejor utilización de los recursos.

Por todo ello, la empresa se ve en la necesidad de extinguir su contrato de trabajo por causas organizativas, ya que la actual temporalidad de la actividad de la unidad Móvil de IBIZA hace que se necesiten 1,2 operarios de media durante todo el año, no resultando razonable mantener la actual organización con 2 operarios fijos todo el año, acometiéndose las medidas organizativas antes indicadas en el ámbito de IBIZA, en el cual la empresa pasa del actual modelo organizativo basado en 2 operarios durante todo el año, a un modelo de un operario durante todo el año, con un soporte puntual del 50% de un operario durante la temporada Alta, aportando la empresa los utillajes y programas informáticos que permitan dicha operativa.

Como consecuencia de ello, las tareas que Usted viene realizando se han visto simplificadas y son asumidas por el otro operario de IBIZA, con el soporte puntual en la temporada alta y con el soporte del taller de Palma de Mallorca, resultando en consecuencia su puesto amortizado, siendo dicha medida razonable ya que permite mejorar la eficiencia organizativa, la competitividad, al mismo tiempo que se consigue una mejor utilización de los recursos, habiendo utilizado la empresa criterios de coste para su afectación, manteniendo en IBIZA el operario que supone menor coste, todo ello con el objetivo de mejorar la competitividad de la Unidad Móvil de Ibiza.

Por todo lo anteriormente expuesto, nos vemos obligados a proceder a la extinción de su contrato de trabajo con efectos del día de hoy, al concurrir causas productivas y organizativas, y de conformidad con lo establecido en el artículo 52. e) del Estatuto de los Trabajadores, en cumplimiento de lo establecido por

la normativa vigente, se pone a su disposición en el día de la fecha, mediante orden de transferencia bancaria a su favor, con valor de hoy, a la cuenta donde venía siéndole abonada su nómina, el importe de 5.796,23 euros netos ( cinco mil setecientos noventa y seis con veintitrés), correspondiente a la Indemnización legal prevista de 20 días de salario por año trabajado, con un máximo de 12 mensualidades, y preaviso no concedido." Carta de despido.

TERCERO. - La empresa ha liquidado al trabajador con entrega del preceptivo escrito de liquidación y finiquito de fecha 6 de julio de 2020. (Documental acompañada a la demanda y Doc. 34 ramo prueba demandada).

CUARTO. - El actor ha presentado demanda de reclamación de cantidad por la realización de horas extraordinarias en el Juzgado de lo Social nº 1 de Ibiza siendo admitida su demanda con el número de procedimiento ordinario 586/2020 el pasado mes de octubre de 2020. (Doc. 5 ramo prueba parte actora).

QUINTO. - Se interpuso en tiempo y forma papeleta de conciliación ante el Tamib. (Doc. 4 acompañado junto con la demanda).

SEXTO. - No consta que la parte demandante sea o haya sido representante legal de los trabajadores. (No controvertido).

## **FUNDAMENTOS DE DERECHO:**

PRIMERO. - Los hechos que han sido declarados probados se han inferido apreciando en conciencia la prueba practicada en el acto del Juicio Oral, según las reglas de la sana crítica, conforme a los principios de inmediación y oralidad; en concreto y de conformidad con el artículo 97 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social se han individualizado en cada uno de ellos para su mejor comprensión.

SEGUNDO. - La actora, mantiene su pretensión de que el despido sea declarado nulo por vulneración del derecho a la garantía de indemnidad, o subsidiariamente improcedente, a lo que se opone la demandada, por considerar que concurren las causas consignadas en la carta de despido.

Pues bien, determinadas las circunstancias profesionales del actor en la forma prevista en el hecho probado primero, para lo que me he basado en el reconocimiento de la empresa, corresponde analizar la primera de ellas, referida a la nulidad por vulneración de garantía de indemnidad derecho integrado en la Tutela Judicial Efectiva y la prohibición de no discriminación del art. 14 de la C.E.

Al respecto, hay que señalar que tal pretensión se presenta absolutamente huérfana de prueba. De lo anterior se desprende que es evidente que en el caso

de autos los indicios son insuficientes y la acción empresarial no obedece a móvil discriminatorio alguno, sino al cumplimiento de sus derechos y obligaciones como organizador y director de los medios de producción. Los hechos que han obligado a acudir al despido han quedado probados.

Por tanto, como señala la Sentencia 120/2006 del Tribunal Constitucional, "es preciso tener presente la importancia que en estos supuestos tiene la regla de la distribución de la carga de la prueba. Según reiterada doctrina de este Tribunal, cuando se alegue que determinada decisión encubre en realidad una conducta lesiva de derechos fundamentales del afectado, incumbe al autor de la medida probar que obedece a motivos razonables y ajenos a todo propósito atentatorio a un derecho fundamental. Pero para que opere este desplazamiento al demandado del onus probandi no basta que el demandante tilde de discriminatoria la conducta empresarial, sino que ha de acreditar la existencia de indicios que generen una razonable sospecha, apariencia o presunción a favor de semejante alegato y, presente esta prueba indiciaria, el demandado asume la carga de probar que los hechos motivadores de su decisión son legítimos o, aun sin justificar su licitud, se presentan razonablemente ajenos a todo móvil atentatorio de derechos fundamentales. No se impone, por tanto, al demandado, la prueba diabólica de un hecho negativo -la no discriminación o la garantía de indemnidad-, sino la razonabilidad y proporcionalidad de la medida adoptada y su carácter absolutamente ajeno a todo propósito atentatorio de derechos fundamentales (por todas, SSTC 66/2002, de 21 de marzo [RTC 2002\66], F. 3; 17/2003, de 30 de enero [RTC 2003\17], F. 4; 49/2003, de 17 de marzo [RTC 2003\49], F.

4; 171/2003, de 29 de septiembre [RTC 2003\171], F. 3; 188/2004, de 2 de noviembre [RTC 2004\188], F. 4; y 171/2005, de 20 de junio [RTC 2005\171], F. 3)». Por tanto, este motivo de nulidad debe ser desestimado dado que no ha quedado acreditado que la interposición de denuncias ante la Inspección de Trabajo fuera el motivo de amortizar su puesto de trabajo, a parte de las denuncias interpuestas por la realización de horas extraordinarias, la Inspección de Trabajo en su expediente incorporado en autos determinó que existían irregularidades en el fichaje del actor durante su jornada de trabajo y ya se ha tramitado la oportuna demanda de reclamación de cantidad admitida el pasado mes de octubre de 2020 y será resuelta por el Juzgado de lo Social nº 1 de Ibiza en el momento oportuno.

TERCERO. - Descartada la nulidad, y centrado ya el análisis de la procedencia en las causas consignadas en la carta de despido, esto es organizativas y productivas.

Así, la carta alude a estas causas objetivas, a la luz de la situación económica de la empresa, derivada de la disminución de facturación, al caer paulatinamente la actividad de la empresa, lo hace necesario un cambio organizativo por la pérdida de productividad iniciada en el año 2017, dentro de un plan de ajuste de plantilla que se adecúe a las reales necesidades del mercado. Tales

circunstancias explicadas en la carta se han visto acreditadas por la documental aportada en autos por la mercantil y reforzadas por la memoria explicativa de las causas que han justificado el despido objetivo del actor (Doc. 2 demandada presentado el 17/03/2021, acontecimiento núm. 234 del expediente digital del Juzgado), el interrogatorio del legal representante y de la pericial practicada en el acto de la vista oral que ha ratificado y explicado el informe pericial acompañado como prueba documental de la parte demandada (Doc. 49 demandada presentado el 17/03/2021, acont. núm. 217 del expediente digital del Juzgado).

En cuanto a las causas organizativas y productivas, igualmente previstas en la carta, de acuerdo con el nuevo texto del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores; en concreto, las causas productivas deben entenderse concurrentes cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado. La empresa acredita un cambio en las circunstancias de su organización y producción, porque concurre una disminución de servicios y con ello de beneficios, que se tornan así pérdidas haciendo necesario el cierre de los centros improductivos, sin posibilidades de recolocación ya que como refirió el representante legal de la empresa demandada se vieron obligados a amortizar un puesto de trabajo en 12 centros de toda España. El hecho de que la empresa haya sufrido un ERTE no ha desvirtuado las causas objetivas del despido dado que se ha podido acreditar por la empresa demandada que fueron causas organizativas y productivas las que desencadenaron el despido del trabajador por unas situaciones que se arrastraban desde el año 2017 hasta el año 2020.

En líneas generales supone afectar los costos y volumen de la empresa para adecuarlos a las características del mercado, impidiendo así los peligros que su desajuste introduciría en su capacidad competitiva. En este sentido, la Sentencia del Tribunal Supremo de 31 de enero de 2008 indica que "la pérdida o disminución de encargos de actividad ha de ser considerada por su origen una causa productiva, en cuanto que significa una reducción del volumen de producción contratada, y por el ámbito en que se manifiesta una causa organizativa, en cuanto que afecta a los métodos de trabajo y a la distribución de la carga de trabajo entre los trabajadores ( STS 14-6-1996, recurso 3099/1995; STS 7-6-2007, citada).

Siguiendo con la doctrina de los Tribunales, las posibilidades del empresario para acogerse a este privilegiado método de resolución de los contratos de trabajo son mayores, porque ya no es necesario que se encuentre en peligro la viabilidad futura de la empresa como anteriormente se exigía y basta que se pruebe la concurrencia de dificultades que inciden en el buen funcionamiento de la misma. No es preciso ahora acreditar que estas causas produzcan perjuicio económico (TSJ Cataluña 20-10-05), ni la concurrencia de una situación económica negativa (TSJ Galicia 10-4-07), puesto que la realidad económica resulta irrelevante ante la capacidad productiva de la empresa y la necesidad de reorganización del personal (TSJ País Vasco 26-6-06).

La medida, por tanto, supone un intento de mejora en el funcionamiento de la empresa que se anticipa a las condiciones negativas que ocasionaría el mantenimiento de un determinado sector de producción sin volumen de negocio; es decir, parafraseando la nueva redacción del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores dada por el Real Decreto Legislativo 3/2012, se ha producido un cambio en el sistema de trabajo porque la disminución de la demanda de servicios por el cierre de los establecimientos, impone una redistribución del capital humano. Por tanto, de conformidad con el artículo 123 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, debe ser confirmada la decisión extintiva.

CUARTO. - Según lo dispuesto por el artículo 191.3. a) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, contra esta resolución pueden las partes interponer recurso de suplicación para ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Baleares.

Por todo lo expuesto, vistos los preceptos citados y demás de general y pertinente aplicación, de conformidad con lo establecido por el artículo 117 de la Constitución, en nombre del Rey y por la autoridad conferida por el Pueblo Español,

#### **FALLO:**

Que desestimando íntegramente la demanda interpuesta por D. Hernan , debo absolver y absuelvo a la empresa ARMELUX INTERNACIONAL, S.L., de los pedimentos formulados en su contra, confirmando la extinción del contrato de trabajo por causas objetivas.

Notifíquese a las partes, haciéndoles saber que en aplicación del mandato contenido en el artículo 53.2 de la LJS, en el primer escrito o comparecencia ante el órgano judicial, las partes o interesados, y en su caso los profesionales designados, señalarán un domicilio y datos completos para la práctica de actos de comunicación. El domicilio y los datos de localización facilitados con tal fin, surtirán plenos efectos y las notificaciones en ellos intentadas sin efecto serán válidas hasta tanto no sean facilitados otros datos alternativos, siendo carga procesal de las partes y de sus representantes mantenerlos actualizados.

Asimismo, deberán comunicar los cambios relativos a su número de teléfono, fax, dirección electrónica o similares, siempre que estos últimos estén siendo utilizados como instrumentos de comunicación con el Tribunal.

**MODO DE IMPUGNACIÓN:** Se advierte a las partes que contra la presente resolución podrán interponer Recurso de Suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia que deberá ser anunciado por comparecencia, o mediante escrito presentado en la Oficina Judicial dentro de los cinco días siguientes a la notificación de esta Sentencia, o por simple manifestación en el momento en que se le practique la notificación. Adviértase igualmente al recurrente que no fuera trabajador o beneficiario del Régimen público de Seguridad Social, o causahabiente suyos, o no tenga reconocido el beneficio de justicia gratuita, que

deberá depositar la cantidad de 300 euros en la cuenta abierta en SANTANDER a nombre de esta Oficina Judicial con el núm. 04930000, acreditando mediante la presentación del justificante de ingreso en el periodo comprendido hasta la formalización del recurso así como; en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, deberá consignar en la cuenta de Depósitos y Consignaciones abierta la cantidad objeto de condena, o formalizar aval bancario a primer requerimiento indefinido por dicha cantidad en el que se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista, incorporándolos a esta Oficina Judicial con el anuncio de recurso. En todo caso, el recurrente deberá designar Letrado para la tramitación del recurso, al momento de anunciarlo.

Nº cuenta: 00492569920005001274 Y CONCEPTO: 0493-0000-61-0551-20 Así, por esta mi Sentencia, lo pronuncio, mando y firmo.

PUBLICACIÓN. - La anterior sentencia ha sido pronunciada y publicada por su Señoría Sra. Jueza Sustituta que la suscribe el mismo día de su fecha y en Audiencia pública; se incluye el original de esta resolución en el libro de Sentencias, poniendo en los autos certificación literal de la misma y se remite a cada una de las partes un sobre por correo certificado con acuse de recibo, conteniendo copia de ella, conforme a lo dispuesto en el artículo 56 y concordantes de la LRJS. Ante la LAJ. Doy fe.