

JDO. DE LO SOCIAL N.3 PLASENCIA

SENTENCIA: 00177/2018

C/ D. MARINO BARBERO SANTOS, N° 6
Tfno: 927427280
Fax: 927 41 15 78 (Decano)

Equipo/usuario: 3

NIG: 10148 44 4 2017 0000649
Modelo: N02700

DSP DESPIDO/CESES EN GENERAL 0000633 /2017-3

Procedimiento origen: /
Sobre: DESPIDO

DEMANDANTE/S D/ña: [REDACTED]
ABOGADO/A: M^a JOSE IGLESIAS TORO
PROCURADOR:
GRADUADO/A SOCIAL:

DEMANDADO/S D/ña: MERCADONA S.A.
ABOGADO/A: [REDACTED]
PROCURADOR:
GRADUADO/A SOCIAL:

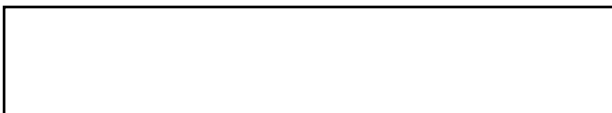
SENTENCIA n° 177/18

En Plasencia, a 18 de junio de 2018.

Vistos por [REDACTED], Magistrada-Juez del Juzgado de lo Social núm. 3 de Cáceres, con sede en Plasencia, los presentes autos sobre **Despido núm. 633/2017**, seguido entre partes, de una y como demandante [REDACTED], asistido de Letrado Doña María José Iglesias Toro, de otra y como demandado **Mercadona S.A.**, asistida de Letrado [REDACTED], con intervención del **Ministerio Fiscal**, se dicta la presente en nombre de S.M. el Rey, y constando los siguientes

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Por la referida Letrada, en la representación acreditada que ostenta, presentó en fecha 8 de noviembre de 2017 demanda en ejercicio de acción de despido, en la que tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que consideró aplicables, suplicó al Juzgado que tras los trámites oportunos



se dictara Sentencia por la que se declare el despido nulo por vulneración de derechos fundamentales con sus consecuencias legales, y se condene a la empresa al abono de la cantidad de 104.000 euros por daños morales y económicos sufridos, solicitando de manera subsidiaria se declare la improcedencia del despido con la base reguladora y la antigüedad indicada en la demanda.

SEGUNDO.- Por Decreto de fecha 3 de noviembre de 2017, se admitió a trámite la demanda, y tras varias suspensiones, se citó a las partes para la celebración del juicio el día 6 de marzo de 2017.

TERCERO.- En el día señalado para la celebración del juicio comparecieron las partes.

La parte actora se ratificó en el escrito de demanda presentado.

La parte demandada mostró conformidad con la antigüedad y categoría profesional, en cuanto salario a efectos de despido, lo fijó en 67,20 euros diarios; negó la conculcación de derecho fundamental alegando haber seguido la doctrina jurisprudencial en la materia.

La parte actora reiteró su solicitud de nulidad que basó en la vulneración de la garantía de indemnidad por haberse dado de baja médica y por discriminatorio por razón de enfermedad.

El Ministerio Fiscal se opuso a resultas de la prueba que se practicara en la vista.

CUARTO.- Al inicio del acto de juicio, se resolvió de manera oral el Recurso de Reposición interpuesto por la parte actora frente a la Providencia de 21 de febrero de 2018, por la que se acordó no haber lugar a la citación testifical la doctora de la Seguridad Social, ni a la petición de que por la empresa se informara o acreditara la adaptación de puesto de trabajo siendo conscientes de las lesiones que sufría, siendo desestimado el recurso, toda vez que respecto a la prueba testifical la parte pudo aportar la prueba documental médica pública de que pretendía valerse, como así realizó posteriormente en fase probatoria, sin que existiera justificación ninguna para citar a dicha doctora, y respecto a la documental interesada a la empresa, resultaba innecesario por cuanto ya debía entenderse comprendida con la segunda parte de la documental interesada en ese mismo punto.

QUINTO.-Tras la práctica de la prueba que fue admitida, consistente en documental y testificales, las partes formularon sus conclusiones.

Se acordó como Diligencia Final requerir a la empresa a fin de aportar las conversaciones de whatsapp, requerimiento que se consideró no atendido, concediendo nuevo plazo a la empresa para cumplimentarlo.

La empresa presentó escrito en fecha 12 de abril de 2018 manifestando la imposibilidad de aportar las conversaciones por el cambio de terminal telefónico, que fue dado de baja por renovación, alegaciones que no se comparten pues es conocido que la aplicación realiza copias de seguridad y se puede acceder a ellas, aunque se instale la aplicación en un nuevo dispositivo o se restaure los valores de fábrica, por lo que se entiende que la empresa podía haberlos aportados máxime si se tiene en presente que cuenta con un departamento de informática que facilita dicha labor, por todo lo cual no se considera cumplido el requerimiento y por consecuencia no se considera necesario practicar el cotejo interesado por la parte demandante.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- [REDACTED] ha prestado servicios para la empresa Mercadona S.A., desde el 6 de julio de 2001, con la categoría de Gerente A, que ostenta desde el inicio de relación laboral, en el centro de trabajo sito en la localidad de Plasencia, sus retribuciones mensuales ascienden a 1.031,58 euros de salario base, 257,90 euros de pagas extras, 438,84 euros de complemento de puesto de trabajo, y una prima anual de 3456,62 euros.

SEGUNDO.- Las partes se rigen en sus relaciones laborales por el Convenio Colectivo de empresa.

TERCERO.- El trabajador recibió comunicación escrita de la empresa, cuyo contenido se da por reproducido, fechada el 26 de septiembre de 2017, en la que le participa el despido, con fecha de efectos de ese mismo 26/9/2017, al amparo del artículo 36 del Convenio colectivo de empresa y el artículo 56 del ET

con base en los siguientes hechos: "Usted se encuentra de baja médica en situación de incapacidad temporal por enfermedad común desde el pasado 13 de febrero de 2017. Sin entrar en el asunto de la enfermedad que usted padece, la cual justifica en todo momento su ausencia al puesto de trabajo, no cabe duda que el alto grado de absentismo tiene una repercusión directa en los intereses de la empresa, y en definitiva supone un desequilibrio en la relación laboral, dado que la empresa obtiene la contraprestación esperada del trabajador, que no es otra que el trabajo efectivo, por mucho que dicha situación esté justificada por los partes médicos de baja, conforme a lo establecido en el artículo 5 e) del Estatuto de los Trabajadores, esto es, no puede cumplir con la obligación de todo trabajador de contribuir a la mejora de la productividad, resultando inciertas las expectativas depositadas en un principio en usted para el cumplimiento de los objetivos normales de la empresa, necesarios para la correcta prestación de sus servicios.

Razón por la cual la Empresa ha tomado la decisión de DESPEDIRLE con efectos desde el día de hoy.

No obstante lo dicho y siguiente la línea jurisprudencia del Tribunal Supremo, hemos de considerar el despido como improcedente con forme a lo dispuesto en el art.56 del Estatuto de los Trabajadores, poniendo a su disposición la indemnización legal de despido, que en su caso , teniendo en cuenta la antigüedad (01/10/2001) y el salario diario (57,73 €) es de 37.707,27 € netos..".

CUARTO.- Todos los trabajadores tienen la categoría de Gerente A y cuentan con formación para desempeñar todos los puestos de trabajo existentes en la tienda.

QUINTO.- En el año 2016 la empresa cambio de puesto de trabajo al trabajador, que pasó de realizar tareas de reparto de domicilio a ocupar el puesto de carnicería.

SEXTO.- La empresa tiene cubiertas las contingencias profesionales con la la Mutua Fremap, en la que el trabajador fue asistido por accidente de trabajo en las siguientes fechas y con los siguientes diagnósticos:

· 9/2/2006: esguince/torcedura de rodilla y pierna derecha, cuando realizaba labores de dependiente, causando baja médica y dado de alta el 14/2/2006.

- 6/6/2007: lumbalgia post esfuerzo, cuando realizada tareas de repartidor, iniciando baja médica ese mismo día hasta el 11/6/2007 que fue dado de alta.
- 28/9/2007: quiste de Baker en rodilla izquierda.
- Año 2010: acude por dolor en rodilla derecha. En la RMN realizada al trabajador, se informa de signos de condromalacia rotuliana grado II, ausencia de derrame intrarticular. Resto normal. Ante los hallazgos se deriva a MAP para seguimiento de condromalacia rotuliana.
- 16/5/2011: lumbalgia post esfuerzo, cuando realizada tareas de repartidor, se pautó tratamiento con enantyum sin baja médica.
- 27/11/2012: lumbalgia post esfuerzo, cuando realizada tareas de repartidor, se pautó tratamiento con enantyum y nolotil, calor y estiramientos, sin baja médica.
- 29/11/2013: lumbalgia, cuando realizada tareas de repartidor, se pautó tratamiento con enantyum y nolotil, calor y estiramientos, sin baja médica.
- 16/7/2014: lumbalgia post esfuerzo, cuando realizada tareas de repartidor, se pautó tratamiento con analgésicos, inicialmente sin baja médica.
Posteriormente tras haberse diagnosticado síndrome facetario se pauta tratamiento con Inzitam.
El 12/8/2014 se procede al alta tras mejoría clínica, movilidad lumbar completa, no ciatalgias ni signos clínicos de afectación radicular, sólo molestias leves inespecíficas a nivel lumbar.
- En septiembre de 2014 se pauta tratamiento antiinflamatorio y fisioterapia, que el trabajador no llegó a realizar.

SÉPTIMO.- El 3 de enero de 2017 el trabajador acude al Centro de Salud del Servicio Público de Salud por lumbociatalgia con irradiación a pierna izquierda.

En el informe del SES se hace constar que se encuentra diagnosticado de multidiscomatía degenerativa de predominio L5-S1 y hernia discal posterolateral L5-S1 con probable afectación radicular.

El SPS emitió baja médica con efectos de ese mismo día, pautando tratamiento con enantyum, diazepam y omeoprazol, hasta el 16 de enero de 2017 en que se emitió parte de alta a petición voluntaria.

En el parte de baja médico se hacía constar como diagnóstico lumbalgia y un periodo estimado de curación de 21 días.

OCTAVO.- El trabajador inicio un nuevo periodo de incapacidad temporal el 13 de febrero de 2017 por la misma patología con aumento de reagudizaciones de dolor lumbar e irradiación y disestesias en ambos miembros inferiores, e irradiación a a cara dorsolateral de pie izquierdo.

En informe de 6/6/2017 del Servicio de Neurocirugía del Hospital San Pedro de Alcántara, se plantea posible una discectomía L5-S1 izquierda si existe estabilidad lumbosacra, solicitando resonancia magnética lumbar.

En la historia clínica resumida, figuran dos episodios cerrados a fecha de 10 de agosto de 2017 del Servicio de Radiodiagnóstico.

El 27/11/2017 se le practicó una microdiscectomía L5-S1 izquierda con liberación de raíz ipsilateral, sin incidencias, con buena evolución postoperatoria, deambulación precoz y buen manejo analgésico, siendo dado de alta domiciliaria.

Tras ser intervenido, se realizó resonancia magnética lumbar con diagnóstico Fibrosis posquirúrgica L5-S1, siendo incluido en lista de espera para fijación 360° L5-S1.

Continúa de baja médica en la actualidad.

NOVENO.- La empresa, que actúa como aseguradora de la incapacidad temporal, tiene servicio médico propio.

A través de la aplicación de whatsapp y a petición del Médico de la empresa, el trabajador remitió los partes de baja emitidos por el SPS de fecha 3 de enero de 2017 y 13 de febrero de 2017.

Desde que inició la baja médica el médico de la empresa le solicitaba información sobre su estado de salud.

En la conversación mantenida vía whatsapp de 3/1/2017 el médico le indica que debería haber esperado para coger la baja.

(Se dan por reproducidas las conversaciones de whatsapp)

DÉCIMO.- Disconforme con la decisión extintiva, el trabajador presentó papeleta de conciliación el día 11 de octubre de 2017

y el día 27 de octubre de 2017 se celebró acto de conciliación, con resultado "sin avenencia".

UNDÉCIMO.- El trabajador no ostenta, ni ha ostentado en el último año, la representación legal ni sindical de los trabajadores.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Los documentos aportados por las partes y las testificales constituyen las fuentes de prueba que avalan la anterior declaración de hechos probados, a los efectos previstos en el artículo 97.2 LRJS.

SEGUNDO.- En el presente procedimiento se ejercita por la parte actora una acción dirigida a obtener la declaración de nulidad o, subsidiariamente, de improcedencia, de la decisión extintiva que con efectos de 26 de septiembre de 2017 adoptó la empresa demandada.

No obstante procede abordar en primer lugar la controversia suscitada entre las partes en torno al salario regulador, respecto a la cual debe señalarse que las en las nóminas percibidas por el trabajador se observan ingresos regulares por lo que debe coincidir con la empresa en fijar el salario atendiendo al bruto anual, que ya incluye la prima, y en cuyo importe coinciden las partes, y que quedaría fijado en 24.528,11 euros, con un salario diario de 67,20 euros (24.528,11 euros / 365 días).

TERCERO.- En cuanto a la cuestión de fondo, la parte actora sostiene que el despido nada tuvo que ver con la dolencia que sufría el trabajador sino con el impedimento de la empresa para que el trabajador curase y la presión que recibió para que solicitase el alta, vulnerándose el derecho a la integridad física y moral reconocido en el artículo 15 de la Constitución. Asimismo, se solicita se declare la nulidad del despido por ser discriminatorio por discapacidad, vulneración del artículo 14 de la Constitución, ello en aplicación de la Sentencia dictada por el TJUE el 1 de diciembre de 2016.

En relación con la primera cuestión, vulneración del derecho a la integridad física del artículo 15 de la CE, la STS de 31 de

enero de 2011, dictada también en un caso en el que Mercadona era parte, señala, con cita de las SSTC 62/2007 y 160/2007, que "el derecho a que no se dañe o perjudique la salud personal queda comprendido en el derecho a la integridad personal" y "si bien no todo supuesto de riesgo o daño para la salud implica una vulneración del derecho fundamental, sino tan sólo aquel que genere un peligro grave y cierto para la misma", se precisa que "una determinada actuación u omisión de la empleadora" en aplicación de su facultades de dirección y control de la actividad laboral "podría comportar, en ciertas circunstancias, un riesgo o daño para la salud de la persona trabajadora cuya desatención conllevará la vulneración del derecho fundamental citado". Y así se concluye que "tal actuación u omisión podría afectar al ámbito protegido por el art. 15 CE cuando tuviera lugar existiendo un riesgo constatado de producción cierta, o potencial pero justificado ad casum, de la causación de un perjuicio para la salud, es decir, cuando se genere con la orden de trabajo un riesgo o peligro grave para ésta".

Trasladadas las anteriores consideraciones al presente caso, con relación a las alegaciones de impedimento de la empresa para que el trabajador curase de sus lesiones, la historia médica aportada por la Mutua, muestra que el trabajador fue atendido en diversas ocasiones, en algunas de las cuales la Mutua acordó la baja médica. La última atención por la Mutua, en julio del año 2014, motivó, según declaró el Médico de la empresa, que posteriormente se realizara una adaptación al puesto de 3 horas al día que permaneció hasta principios del mes de agosto.

No consta tampoco que la empresa hubiera dado instrucciones a la Mutua para no dar baja médica al demandante ni al resto de trabajadores de la empresa.

Desde julio de 2014 no consta más asistencias médicas del trabajador ni en la Mutua ni en la Seguridad Social, hasta dos años y medio después, ya en el año 2017, con la única salvedad del resultado de una resonancia magnética que el trabajador remitió al Médico de empresa, a finales del año 2015, pero sin que conste acreditado que existiera sintomatología o que hubiera precisado de asistencia sanitaria en esas fechas.

Es por ello que de lo expuesto no puede concluirse que la empresa ejerciera presión para impedir que el trabajador curase de sus lesiones.

Ciertamente con ocasión de la baja médica de 3 de enero de 2017, el Médico de empresa manifestó al trabajador que debió haber esperado para coger la baja, expresión de la que no cabe extraer que el médico de la empresa lo conminara para pedir voluntariamente el alta médica, dado que en el parte de alta no se refleja esa circunstancia ni consta que se remitiera al médico de empresa el informe del SES en el que se refleja que se expide el alta a petición del paciente, ni tampoco puede concluirse que con dicha expresión en el médico le estuviera advirtiéndole que en caso de no hacerlo le podían despedir. Tampoco de la testifical del trabajador de la que no puede concluirse que la empresa conminara al trabajador a darse de alta voluntaria. Por lo tanto no puede considerarse que el despido sea discriminatorio por esta causa.

CUARTO.- Procede examinar a continuación si el despido puede ser declarado nulo por resultar discriminatorio por discapacidad, con aplicación de la doctrina de la STJUE de 1 de diciembre de 2016, Daouidi, C-395/15, ya que se alega que la causa es la incapacidad temporal en que se encuentra el trabajador, entendido como discriminatorio por discapacidad.

Para ello debe partirse del examen del concepto de discapacidad, al respecto de lo cual la Decisión 2010/48/CE del Consejo, de 26 de noviembre de 2009, ratificó la Convención de Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad, y del art. 1 de la Convención que ofrece una definición de discapacidad señalando que: «las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás».

Dicha Decisión desde entonces, forma parte integrante del ordenamiento jurídico de la UE, lo que obliga a que la Directiva 2000/78 debe interpretarse, en la medida de lo posible, de conformidad con dicha Convención.

Y así, la STJUE 11 de abril de 2013 (asunto Danmark C-335/11 y C-337/11), adopta una definición funcional del concepto de discapacidad y establece que el concepto de discapacidad «comprende una condición causada por una enfermedad diagnosticada médicamente como curable o incurable, cuando esta

enfermedad acarrea una limitación, derivada en particular de dolencias físicas, mentales o psíquicas que, al interactuar con diversas barreras, puede impedir la participación plena y efectiva de la persona de que se trate en la vida profesional en igualdad de condiciones con los demás trabajadores, y si esta limitación es de larga duración».

Es ésta una precisión respecto de la delimitación conceptual que había examinado el Tribunal de Justicia en la STJUE de 11 julio 2006, Chacón Navas, C-13/05, anterior a la incorporación de la Convención al ordenamiento jurídico de la UE, y que a partir de ahí utilizará siempre, como en la STJUE de 1 diciembre 2016, Daouidi, C-395/15, 18 enero 2017, Ruiz Conejero, C-270/16, entre otras, y así ha sido asumido por el Tribunal Supremo en Sentencia de 3 de mayo de 2016 (rcud. 3348/2014).

QUINTO.- Asimismo, para calificar nulo este tipo de despido por discriminación derivada de la incapacidad del trabajador, por razón de su enfermedad o por su estado de salud, la STJUE 1 de diciembre 2016, C-395/15 establece los siguientes criterios:

1. El hecho de que el interesado se halle en situación de incapacidad temporal, con arreglo al Derecho nacional, de duración incierta, a causa de una dolencia no significa, por sí solo, que la limitación de su capacidad pueda ser calificada de duradera. Del mismo modo, el carácter temporal de una incapacidad no puede excluir la calificación de la limitación de su capacidad como duradera.

2. Entre los indicios que permiten considerar que tal limitación es duradera figuran, en particular, el que, en la fecha del hecho presuntamente discriminatorio, la incapacidad del interesado no presente una perspectiva bien delimitada en cuanto a su finalización a corto plazo o el que dicha incapacidad pueda prolongarse significativamente antes del restablecimiento de dicha persona.

3. Al comprobar ese carácter duradero, el enjuiciamiento del caso debe basarse en todos los elementos objetivos de que se disponga, en particular, en documentos y certificados relativos al estado de dicha persona, redactados de acuerdo con los conocimientos y datos médicos y científicos actuales.

En cuanto al momento del acto presuntamente discriminatorio, la fecha del despido es el único momento a tener en cuenta para

valorar el carácter duradero o no de la limitación con los datos que se dispongan en ese momento.

En cuanto al concepto duradero de la limitación, debe acreditarse que como consecuencia de las posibles secuelas, la limitación puede ser de larga duración y persistir más allá del tiempo necesario para curar una dolencia como la que sufre el demandante. Con este criterio se fija un parámetro cuantificable/objetivable que facilita su determinación y, además, circunscrita a una concreta patología.

En cuanto al conocimiento de la empresa, habría que determinar si era razonable o no que el empresario estimara que la incapacidad sería duradera (STSJ AND 5.4.2018 Rec 1884/2017).

SEXTO.- En el presente caso, entre la fecha de la incapacidad temporal y el despido habían transcurrido 7 meses.

El propio Médico de la empresa y por ende la empresa, declaró que la patología del actor era grave y que su situación médica era mala, de hecho el trabajador, ya en el mes de marzo de 2017, manifestó al Médico que le tenían que hacer una resonancia magnética y posteriormente le operarían, ofreciéndose el servicio médico de la empresa para adelantarle la prueba.

De ello se deduce que la causa real del despido no es la inicial situación de incapacidad temporal sino que la empresa, a la fecha de despido era conocedora de que tal incapacidad se había tornado duradera y sin una perspectiva bien delimitada en cuanto a su finalización a corto plazo, habida cuenta que la empresa disponía de información detallada a través de la información suministrada al Médico, que conocimientos suficientes para determinar el verdadero carácter duradero de la limitación.

Por ello el despido debe ser calificado como discriminatorio por causa de discapacidad.

SÉPTIMO.- En cuanto a la reclamación de indemnización por daños y perjuicios sufridos por el comportamiento empresarial vulnerador de derechos fundamentales, la jurisprudencia señala que "es de todo punto obligado que, en primer lugar, el demandante alegue adecuadamente en su demanda las bases y elementos clave de la indemnización que reclama, que justifiquen suficientemente que la misma corresponde ser aplicada al supuesto concreto de que se trate, y dando las pertinentes razones que avalen y respalden dicha decisión; y en

segundo lugar que queden acreditados, cuando menos, indicios o puntos de apoyo suficientes en los que se pueda asentar una condena de tal clase" (STS 21/07/03, R. 4409/02). Esta doctrina, propia de los procesos especiales de tutela de libertad sindical y demás derechos fundamentales, que se regula en el artículo 175 y siguientes LPL, ha sido aplicada en los procesos por despidos nulos, tal y como se recoge en las sentencias del TS, de 23 de marzo de 2000, R. 362/99, y 12.06.01, R. 3827/00".

La aplicación de tal doctrina al caso conlleva la desestimación de la pretensión por cuanto no consta indicio de perjuicio toda vez que al considerar el despido nulo el único perjuicio que podía inferirse para el trabajador era el de poder encontrar nueva colocación, pero no es el caso porque mantiene el derecho a permanecer en su puesto de trabajo, no constando la existencia de otros perjuicios.

OCTAVO.- La materia objeto de esta litis es susceptible de recurso de suplicación conforme a lo preceptuado en el artículo 191.3.a) de la LRJS.

Vistos los preceptos citados y demás de general y pertinente aplicación,

FALLO

Se estima la demanda presentada por [REDACTED] frente a Mercadona S.A., y se declara que la decisión extintiva de la relación laboral notificada al trabajador por la empresa, constituye un despido nulo, por vulneración del artículo 14 de la Constitución al constituir una discriminación por razón de discapacidad; y se condena a la empresa demandada a que readmita al demandante en su puesto de trabajo, en las mismas condiciones que existían antes del despido, con pago del importe de los salarios dejados de percibir desde la fecha de despido hasta el día de la readmisión, sin perjuicio del descuento o compensación de las prestaciones por incapacidad temporal o desempleo devengadas.



Notifíquese esta sentencia a las partes advirtiéndoles que contra ella podrán interponer Recurso de Suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia de Extremadura que deberá ser anunciado por comparecencia, o mediante escrito en este Juzgado dentro de los cinco días siguientes al de la notificación de esta Sentencia, o por simple manifestación de la parte o de su Abogado o representante en el momento en que se le practique la notificación.

Adviértase igualmente al recurrente que no fuera trabajador o causahabiente suyo o beneficiario del Régimen público de Seguridad Social, o no tenga reconocido el beneficio de justicia gratuita, que deberá depositar la cantidad de trescientos euros en la cuenta de Depósitos y Consignaciones abierta en el BANCO SANTANDER, sito en esta ciudad en la calle Talavera N° 26, de Plasencia, a nombre de este Juzgado con el número 3142, clave 65, acreditando ante la Secretaría de este Juzgado 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, consignar en la citada cuenta, la cantidad objeto de condena, o formalizar aval bancario por dicha cantidad en el que se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista, incorporándolos a este Juzgado con el anuncio de recurso.

En todo caso, el recurrente deberá designar Abogado para la tramitación del recurso, al momento de anunciarlo.

Incorpórese esta Sentencia al correspondiente libro y expídase certificación literal de la misma para constancia en las actuaciones.

Así por esta mi sentencia, lo pronuncio, mando y firmo.