

## Juzgado de lo Social N°. 2 de Guadalajara, Sentencia 91/2018 de 7 Mar. 2018, Rec. 102/2018

**Ponente:** Pina Barraji3n, Mar3a Nuria.

**Nº de Sentencia:** 91/2018

**Nº de Recurso:** 102/2018

**Jurisdicci3n:** SOCIAL

Reducci3n de jornada y concreci3n horaria: no es argumento v3lido para la denegaci3n por la empresa el "no sentar precedente"

JORNADA LABORAL. Derecho a la reducci3n de jornada por razones de guarda legal y por cuidado directo de un familiar. Caracter3sticas del derecho. Resoluci3n de discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreci3n horaria y la determinaci3n de los periodos de disfrute. Se reconoce a la trabajadora la reducci3n de jornada y fijaci3n de turno de mañana para el cuidado de su hijo menor, prestando servicios en horario de 8:00 a 14:00 horas de lunes a viernes. La trabajadora acredita su necesidad de cambio de horario por tener a su cargo a su hijo. No ha probado la empresa las causas organizativas que alega ni la ausencia de vacantes. El «no sentar precedente» no es causa v3lida para la denegaci3n. Vulneraci3n del derecho a la conciliaci3n de la vida familiar y laboral. Denegada la indemnizaci3n que se solicita por vulneraci3n de derecho fundamental, al no acreditarse perjuicio econ3mico ni moral.

*El Juzgado de lo social n3m. 2 de Guadalajara estima parcialmente la demanda y declara el derecho de la trabajadora a la reducci3n de jornada y fijaci3n de turno de mañana para el cuidado de hijo menor, condenando a la empresa a estar y pasar por tal declaraci3n, absolviendo a la empresa en cuanto a la reclamaci3n de cantidad.*

### JDO. DE LO SOCIAL N. 2

#### GUADALAJARA

SENTENCIA: 00091/2018

#### JUZGADO DE LO SOCIAL N32 GUADALAJARA.

#### AUTOS 102/2018

#### SENTENCIA 91/18

En Guadalajara, a 7 de marzo de 2018.

Vistos por **D<sup>a</sup> M<sup>a</sup> NURIA PINA BARRAJ3N**, Magistrada Juez Sustituta del Juzgado de lo Social n3mero 2 de Guadalajara y su provincia, los presentes Autos seguidos con el n3mero **102/2017**, instados por **D<sup>a</sup> Micaela**, asistida del Letrado Sr. S3nchez D3az, frente a DIRECCION002, S.A. representada por D. Marcos y asistida del Letrado Sr. Santos Tamayo, sobre **DERECHOS DE CONCILIACI3N DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL RECONOCIDOS LEGAL O CONVENCIONALMENTE**, en nombre del Rey dicto la presente sentencia atendidos las siguientes:

#### ANTECEDENTES DE HECHO

**PRIMERO.-** Con fecha 7 de febrero de 2018 se presentó en el Decanato, la demanda suscrita por la parte actora, que por turno de reparto correspondió a este Juzgado, en la que se suplicaba se dictara sentencia, en la que se acogieran sus pretensiones.

**SEGUNDO.-** Admitida la demanda, el día señalado se celebró acto de conciliación ante la Sra. Letrada de la Administración de Justicia que concluyó sin avenencia. A continuación tuvo lugar el juicio, compareciendo la parte demandante y demandada, con el resultado que obra en la grabación adjunta. Ratificada la parte actora en su demanda, la demandada se opuso a la demanda por las razones que obran. Recibido el pleito a prueba y admitidas las pruebas propuestas, se practicaron en el acto del juicio, consistentes en documental y testifical. Evacuadas por las partes las conclusiones, quedaron a continuación las actuaciones en poder de S. Sª para resolver.

**TERCERO.-** En la tramitación del presente procedimiento, se han observado todas las prescripciones legales.

## HECHOS PROBADOS

**PRIMERO.-** Dª Micaela , viene prestando servicios en la empresa demandada desde el día 21-03-2013, con una categoría profesional GRUPO 2, y con un salario de 1.477,68.- €, con inclusión de prorrateo de pagas extraordinarias.

La trabajadora viene prestando sus servicios para la empresa en virtud de una relación laboral de carácter indefinido, a jornada completa, en turnos de mañana, noche o tarde.

El horario de mañana es de 6:00 a 14:00 horas, el horario de tarde es de 14:00 horas a 22:00 horas, y el horario de noche de 22:00 a 6:00.

- No controvertido-

**SEGUNDO.-** La trabajadora fue madre el 8 de octubre de 2017.

La actora solicitó con fecha 20 de diciembre de 2017, una reducción de su jornada laboral del 25 % (10 horas semanales), pasando a realizar una jornada de seis horas diarias de lunes viernes en horario de 8:00 a 14:00, lo que le permitiría conciliar su vida laboral y familiar, pudiendo llevar y recoger a su hijo de la guardería

- No controvertido -

**TERCERO.-** Mediante carta de fecha el día 10 de enero de 2018, notificada a la trabajadora el día 11 de enero de 2018, la empresa le comunicó que:

*"En contestación a su solicitud de fecha 2.017 sobre la reducción de jornada por motivos familiares, le manifestamos que, vistos los puestos de trabajo acordes a su categoría y especialidad y los turnos de trabajo, lamentamos indicarle que actualmente no existen vacantes dentro de la concreción horaria indicada en su solicitud, estos es así dado que todos los puestos en esa jornada están cubiertos por personal que se encuentra disfrutando de la concreción horaria por cuidado de familiares.*

*Comprobado el cuadrante correspondiente, puede concretar su jornada dentro de los siguientes horarios:*

*- Si la empresa estuviese trabajando con líneas de producción a tres turnos: Cualquier horario en turno de tarde o noche.*

*- Si la empresa estuviese trabajando con líneas de producción a cuatro turnos. podría reducir horario rotando en los turnos de mañana, tarde y noche trabajando de lunes a domingo.*

*Actualmente sólo trabaja a tres turnos la línea 6 habiendo disponibilidad de concreción horaria en turno de tarde...."*

- No controvertido -

**CUARTO.-** El esposo de Dña. Micaela y padre del menor, D. Roman , trabaja para la empresa DIRECCION000 , S.L. ( DIRECCION001 ), prestando sus servicios de lunes a sábados en horario de 13:00 a 21:00 horas.

- Del documento nº 21 de la parte actora -

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.-** Dando cumplimiento a lo establecido en el artículo 97 , 2 de LRJS , la relación fáctica, contenida en los hechos probados, resulta de la documental aportada, la testifical en la persona de Dª Dolores (compañera de trabajo de la actora) y de D. Feliciano (responsable de producción), así como del

interrogatorio del representante de la empresa, D. Marcos , y de la confrontación de las alegaciones de las partes.

**SEGUNDO.** - El objeto de la demanda es la petición de fijación de horario de la actora como consecuencia de la necesidad del cuidado de hijo menor, al no permitirle sus circunstancias personales y familiares conciliar en dicho cuidado con el horario que tiene en la actualidad y que ha quedado recogido en el hecho probado primero de esta resolución.

La empresa niega la pretensión de la actora por causas organizativas, y según el responsable de producción que ha depuesto en el acto de la vista, porque si se lo conceden a la demandante se lo tienen que conceder al resto de trabajadoras (afirmación sorprendente, por otra parte). Alega la empresa también que no es posible por causas organizativas, porque existen más personas con esa adaptación de horario en la línea que trabaja la actora, cuando ha quedado acreditado que una de esas personas, D<sup>a</sup> Rosario , ya no trabaja para la empresa porque fue despedida y la otra, D<sup>a</sup> Blanca , previsiblemente ya no tendrá reducción de jornada por cuidado de hijo menor, al cumplir su hijo el mes que viene 12 años también se ha acreditado que la empresa tiene contratados a trabajadores de ETT cuando tienen necesidad puntual, y es muy a menudo.

Por ello, analizando la situación, la trabajadora acredita su necesidad de cambio de horario por tener a su cargo a su hijo nacido en octubre, habiendo buscado guardería cerca de su trabajo, pero con un horario fijo, que no le serviría si tiene que cumplir el horario que hasta su baja por maternidad estaba realizando y el que tendría que cumplir cuando se reincorpore. Por otra parte, se ha acreditado que el padre del menor tiene un horario de tarde.

Sin embargo, la empresa no ha acreditado ninguna de las afirmaciones que realiza en cuanto a las necesidades organizativas de la misma ni respecto de las personas que cumplen un horario preestablecido, ya que a día de hoy en la línea donde trabaja la actora sólo hay una que en el mes de abril ya no tendrá las mismas condiciones.

**TERCERO.-** La normativa legal en la materia objeto de litis se encuentra en los artículos 37.6 y 7 del Estatuto de los Trabajadores y es del siguiente tenor literal:

"6. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

7. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 6, corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere el apartado 6, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 4, 5 y 6 serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social ."

Formalmente el precepto que regula este derecho ( art. 37.5) ha permanecido inalterado con la reforma, tras el RDL 3/2012 , y únicamente se ha introducido el calificativo "diaria" al vocablo jornada, por lo que la jornada a la que se refiere la reducción, es, en la actualidad, la jornada diaria.

El artículo 9.2 de la ley 3/2012 recoge el derecho del trabajador a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Se deja su desarrollo a la negociación colectiva, no constando que en el convenio colectivo de aplicación se haga referencia alguna a esta materia.

**CUARTO.-** En cuanto a la reducción de jornada por razones de guarda legal el precepto legal es muy claro (artículo 37.6 LET) cuando dice que la reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, correspondiendo al trabajador (artículo 37.7 LET) la concreción horaria y la determinación de la reducción de jornada sin más límites que en el caso de que dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante siempre que concurren razones justificadas de funcionamiento de la empresa, en que se podría modular ese derecho para que no concurriesen a la vez en el periodo de reducción, y los que los convenios colectivos puedan establecer fijando criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador y las necesidades productivas y organizativas de las empresas, que en ningún caso podrá reducir o empeorar el régimen vigente de este precepto legal.

A la vista de la regulación legal señalada puede concluirse que constituye un derecho del trabajador no sólo la reducción de la jornada, lo que aquí no se cuestiona, sino también el derecho a la concreción horaria, es decir, que constituye facultad del mismo elegir el horario en el que se desarrollarán sus servicios dentro de la jornada ordinaria, todo ello con la finalidad de que pueda conciliar la vida familiar y laboral, sin que expresamente se haya establecido por el legislador en principio ningún límite en el ejercicio de esta facultad, salvo los contemplados en Convenio Colectivo. No obstante el legislador ha previsto la posibilidad de que el empresario se oponga a la solicitud del trabajador. Efectivamente, en el art. 37.7 del ET se indica que la concreción de horario y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 6 del artículo, "corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria", y en el apartado segundo del art. 37.7 del ET se añade que "las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo, serán resueltas por la Jurisdicción Social a través del procedimiento establecido en el art. 139 de la LRJS ."

En cualquier caso, la facultad o derecho del trabajador, lógicamente, debe ejercitarse siempre conforme a las exigencias derivadas del principio de buena fe que rige las relaciones jurídicas contractuales ( art. 7 del CC ), y especialmente la relación jurídica-laboral ( art. 5 a ) y 20. 2 del Estatuto de los Trabajadores ), de manera que puede concluirse que su ejercicio será abusivo o contrario a tales exigencias derivadas del principio de buena fe y, por lo tanto, no podrá ampararse judicialmente, cuando suponga, dadas las circunstancias que concurren en cada caso, un grave perjuicio para la subsistencia de la empresa o afecte gravemente a la producción, o exista la posibilidad de satisfacer el derecho del trabajador en otro horario compatible con el proceso productivo de la empresa.

**QUINTO.-** Señala una vertiente de la jurisprudencia que este derecho tampoco conlleva la modificación unilateral del sistema de turnos de trabajo fijado en la empresa ya que en este caso no se estaría realizando una concreción de jornada sino un cambio de horario no previsto por la Ley ( SJS Almería 1-4-2012 [AS 2012, 920] y STSJ Asturias 8-2-2013 [JUR 2013, 96175] ), máxime cuando tal modificación afecta al derecho de otros trabajadores de la empresa ( SJS 1-4-2012 [AS 2012, 920] ). En esta línea pueden verse SSTSJ Cataluña 14-12-1999 (AS 1999 , 3976) , de Navarra 19-9-2001 (AS 2001, 3891 ) y 21-9-2011 (AS 2012, 844). Más recientemente STSJ Madrid, a 19 de julio de 2017 - ROJ: STSJ M 8556/2017

No obstante, otros tribunales han interpretado que este precepto permite la adscripción a un único turno al ponderar

los intereses en conflicto y a una interpretación amplia de la "jornada ordinaria", al entender que la misma va referida a la jornada de trabajo en general y no a los turnos, de manera que si el convenio colectivo no establece respecto de la jornada ordinaria otro límite que el número máximo de horas diarias, semanales, mensuales o anuales, los trabajadores afectados tienen la facultad de concretar su horario en cualquiera de los turnos que con carácter rotatorio vienen desempeñando. ( SAN 28-2-2005 [AS 2005, 620] y STS Madrid, de 27-1-2009 [AS 2009 , 1122] SJS Barcelona 28-2-2008 [ JUR 2008, 104445] y 1-3-2011 [AS 2011, 973] ). Esta posibilidad se ha admitido también atendiendo a las especiales circunstancias familiares concurrentes (adecuación al horario escolar y turnos realizados por el otro progenitor) y a la falta de acreditación por la empresa de una mínima dificultad organizativa que pudiera colisionar con la concreción horaria solicitada por la trabajadora ( SJS 10-10-2012 [AS 2013, 7] ). STSJ, Social sección 2 del 19 de julio de 2017 ( ROJ: STSJ M 8572/2017 - ECLI:ES:TSJM:2017:8572 ) reconoce la concreción de horario en turno de mañana por no acreditarse razones organizativas impeditivas y la STSJ Galicia Social sección 1 del 27 de junio de 2017 ( ROJ: STSJ GAL 4619/2017 - ECLI:ES:TSJGAL:2017:4619 ) analiza la interpretación de la concreción horaria dentro de la jornada ordinaria diaria desde la perspectiva constitucional.

La jornada de trabajo delimita las horas de prestación de servicios laborales y el horario de trabajo concreta las horas de entrada y salida del mismo, así como los descansos. Considerado en abstracto, el régimen de trabajo a turnos es toda forma de organización del trabajo en equipo conforme al cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según cierto ritmo, (continúo o discontinuo) implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horarios diferentes, en un período determinado de días o de semana.

Sentado lo anterior, y a la luz de los artículos 14 y 39 de la Constitución Española , ha de concluirse que la parte actora, puede reducir su jornada en cómputo "diario" si bien esta juzgadora comparte la línea jurisprudencial conforme a la cual puede optar por la concreción horaria en cualquiera de los turnos rotatorios que viene desempeñando, en el modo, y manera que mejor concilie su vida familiar, conclusión que se alcanza desde la dimensión constitucional del artículo 37.6 del ET , que forma parte del desarrollo del mandato Constitucional ( art. 39 de la CE ) que establece la protección a la familia y a la infancia. Esta finalidad ha de prevalecer y servir de orientación para la solución de cualquier duda interpretativa, y ello por cuanto que los supuestos de jornada reducida por guarda legal no sólo tienden a proteger el derecho de los trabajadores a conciliar su vida laboral y familiar para cumplir mejor con los deberes inherentes a la patria potestad que reconoce el art. 154 del CC (velar por ellos, tenerlos a su compañía, alimentarlos, educarlos y procurarles una formación integral), sino también el propio interés del menor a recibir la mejor atención posible. Reiterar a este respecto la citada STSJ Galicia Social sección 1 del 27 de junio de 2017 (ROJ: STSJ GAL 4619/2017 - ECLI:ES:TSJGAL:2017:4619 )

Así las cosas en la solución de los conflictos que puedan surgir entre el derecho individual de la trabajadora aquí discutido y los derechos del empleador y principalmente los que sobre la ordenación del trabajo le confiere el ET, deben resolverse ponderando las circunstancias en cada caso concurrentes, de tal manera que cuando la empresa no evidencia razones suficientemente justificadas para no acceder a la elección de la específica jornada adoptada o solicitada por el trabajador, será la pretensión del trabajador la que prospere, o contrariamente, cuando esas razones queden demostradas y frente a ello el trabajador no aduzca otras motivaciones de mayor significado o relevancia, deberá prosperar el horario propuesto por la empresario. En este sentido ha señalado el Tribunal Constitucional que, una resolución que prescindiera de esta ponderación y se limite a denegar el derecho solicitado por no atemperarse a los límites de la jornada ordinaria, constituye una discriminación indirecta por razón de sexo, en cuanto supone un obstáculo injustificado para la permanencia en el empleo de la trabajadora y para la compatibilidad de su vida profesional con su vida familiar ( STC 15- 1-2007 [RTC 2007, 3] y ATC 1/2009, de 12 de enero [RTC 2009, 1 AUTO].

**SEXTO.-** Como se deduce de los hechos probados, no ha resultado acreditada la imposibilidad organizativa de la empresa de dar cabida a la pretensión de la actora. La empresa no ha acreditado la concurrencia de graves causas organizativas ni la ausencia de vacantes, siendo además una de las razones de la negativa de la empresa, el no sentar precedente como expresamente ha declarado el responsable de producción, no siendo esta alegación válida en modo alguno, ya que si fuera por eso se estaría vulnerando el derecho de la trabajadora a conciliar su vida familiar y laboral. Ninguna otra causa se alega por la empresa.

Parece de otro lado, un hecho evidente, no necesitado de una especial acreditación, que una jornada de trabajo como

la que lleva a cabo la demandante plantea especiales dificultades a quien, por razones de guarda legal, tiene a su cuidado directo un menor. Considerando, conforme al art 217.2 de la LEC , acreditada la necesidad de conciliación de la vida laboral y familiar del demandante, al resultar acreditadas las circunstancias que permiten solicitar la reducción de jornada, y el turno fijo de mañana, de lunes a viernes de 8:00 a 14:00 horas adecuado al cuidado de su hijo menor, no apreciándose abuso de derecho en la solicitud de la actora y dada la ausencia de perjuicio organizativo notable o quebranto manifiesto para el regular funcionamiento de la empresa y no habiendo sido acreditada colisión de intereses con otros trabajadores del centro que disfruten de semejantes permisos parentales dignos de mayor protección en este punto, cuya prueba impone el art 217.3 de la LEC a la parte demandada, debe accederse a la petición de elección de ese horario para el cumplimiento de la jornada laboral, confirmando el derecho de la trabajadora a la reducción de jornada solicitada y al horario propuesto.

La fijación de un horario fijo de mañana a favor de la actora implica claro está una dificultad organizativa para la empresa, pero no hace depender la subsistencia de la empresa ni afecta gravemente a la producción de la misma, ni en definitiva reviste la entidad necesaria para prevalecer sobre el derecho superior de la actora.

Por todo ello, en el presente caso, ponderando la situación de ambas partes, y pese a las dificultades para la empresa, ha de prevalecer el derecho superior de la trabajadora y de su hijo, por lo que debe accederse a la petición de la actora, confirmando el derecho del a la reducción de jornada solicitada y al horario propuesto.

En cuanto a la indemnización que se solicita por vulneración de derecho fundamental y que cifra en 12.000 €, no procede la misma por cuanto que por la parte demandante no se ha acreditado perjuicio económico ni moral alguno, por lo que se desestima la demanda respecto de esta petición.

**SÉPTIMO.-** Conforme a lo dispuesto en el art. 192 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social , cabe interponer recurso de suplicación frente a esta resolución.

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

## **FALLO**

Estimo parcialmente la demanda formulada por D<sup>a</sup> Micaela frente a DIRECCION002 , S.A. y en consecuencia declaro el derecho de la trabajadora a la reducción de jornada y fijación de turno de mañana para el cuidado de hijo menor, prestando servicios en horario de 8:00 a 14:00 horas de lunes a viernes, condenando a la empresa a estar y pasar por tal declaración, absolviendo expresamente a la empresa en cuanto a la reclamación de cantidad interesada.

Notifíquese esta resolución a las partes, haciéndoles saber que contra la misma cabe interponer Recurso de Suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla la Mancha, anunciándolo ante este Juzgado por comparecencia o por escrito en el plazo de los cinco días hábiles siguientes a la notificación del presente fallo, de conformidad con lo dispuesto por los arts. 192 y ss del TRLPL 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 BANCO SANTANDER a nombre de esta Oficina Judicial con el núm. 2178000069010218, debiendo indicar en el campo concepto "recurso" seguido del código "34 Social Suplicación", 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.

Por esta mi sentencia lo pronuncio, mando y firmo.

**DILIGENCIA DE PUBLICACIÓN.-** La anterior Sentencia ha sido pronunciada y publicada por el Ilmo. Sr. Magistrado-Juez que la suscribe, estando celebrando Audiencia Pública en el día de su fecha se incluye el original de esta Resolución en el Libro de Sentencias, poniendo en los Autos certificación literal de la misma y notificándose a cada una de las partes, conforme a lo dispuesto en el art. 56 y concordantes de la L.P.L . Doy fe.