



ADMINISTRACIÓN
DE JUSTICIA



ADMINISTRACIÓN
DE JUSTIZIA

XDO. DO SOCIAL N. 5 VIGO

PROCEDIMIENTO: DSP 808/2018

SENTENCIA: 00398/2019

SENTENCIA

En Vigo, a 10 de julio de 2019.

Vistos por mí, don Diego de Lara Alonso-Burón, Magistrado-Juez del Juzgado de lo Social Número Cinco de esta ciudad, los presentes autos sobre Despido seguidos a instancia de , asistido por la graduada social doña Begoña Rodríguez Fernández, contra la mercantil Dornier, S.A., representada y defendida por el letrado don David López González, con la convocatoria del Ministerio Fiscal, que no ha comparecido al acto del juicio, procede dictar la presente resolución en base a los siguientes:

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 11 de septiembre de 2018 tuvo entrada en el Decanato de este Partido demanda presentada por la referida parte en la que, tras exponer los hechos y los fundamentos de derecho que estimó pertinentes, terminaba solicitando que se dictase sentencia de conformidad con el suplico de la demanda.

SEGUNDO.- Admitida a trámite dicha demanda, se convocó a las partes a juicio, el cual se celebró en todas sus fases el día 4 de abril de 2019 con el resultado que consta en acta, quedando los autos conclusos para sentencia.

HECHOS DECLARADOS PROBADOS

PRIMERO.- El actor, , con DNI 36.075.076-J, desde el día 14 de septiembre de 1990 ha estado prestando servicios a tiempo completo como controlador por cuenta y bajo la dependencia de la compañía Dornier, S.A., percibiendo por su actividad laboral un salario anual por valor de 26.275,17 euros.

SEGUNDO.- La empresa demandada, desde el año 2006, es la concesionaria del servicio municipal licitado por el Ayuntamiento de Vigo de gestión, regulación y control del

estacionamiento en la vía pública mediante parquímetros, para cuya atención en el mes de julio de 2018 tenía desplegados a un contingente de 32-33 controladores.

TERCERO.- En el concurso público ganado por la empresa en el año 2006 el objeto del contrato abarcaba una extensión de 2.850 plazas reguladas sujetas a vigilancia, de la cuales 50 estaban reservadas a plazas de discapacitados, previendo una cláusula de subrogación en interés del personal adscrito al servicio de la anterior concesionaria junto con un compromiso de mantener cuando menos el mismo número de personal existente en esa época, sin perjuicio del antedicho ratio.

CUARTO.- Según el pliego de prescripciones técnicas redactado por el Concello de Vigo en diciembre del 2016 el número de plazas reguladas de dicho Servicio Xer estaba calculada en la suma de 1.931 unidades de plena dedicación horaria y 201 plazas mixtas, dedicadas a carga y descarga, sujetas a control por espacio de 3,5 horas diarias. A su vez, durante la ejecución del contrato, se contemplaba la posibilidad de incrementar la capacidad de plazas de aparcamiento hasta en un 40 % en función de las necesidades de movilidad sostenible.

A tal fin, para garantizar la cobertura de todas las necesidades del servicio, sopesando todas las variables de turnos, vacaciones, absentismo u otras contingencias, en el pliego se estimaba que para un perfecto control de las plazas se debía de respetar una proporción de 150 plazas/vigilante para rotación y de 200 plazas/vigilante, caso de crearse en el futuro la zona verde y/o exclusiva de residentes, módulo que ya estaba fijado en el pliego de condiciones técnicas del año 2006.

QUINTO.- Por acuerdo de la Junta de Gobierno Local de 21 diciembre de 2017 se aprobó con efectos de 1 de enero de 2018 la adjudicación del Servicio Xer por un plazo de 10 años a la empresa demandada Dornier, S.A.

SEXTO.- En el informe elaborado por la inspección técnica del 2016, anexo al Pliego de Prescripciones Técnicas, se contabilizaron 1.931 plazas ordinarias y 201 plazas de carga y descarga.

SÉPTIMO.- El 30 de julio de 2018 la empresa demandada a través de carta notificó al actor su despido objetivo con efectos de ese mismo día, invocando causas productivas, fruto del descenso de plazas reguladas sujetos a control administrativo. Se da por reproducido su tenor literal conforme al hecho segundo de la demanda, habiendo saldado Dornier la indemnización calculada en cuantía de 25.275,17 euros, y



ADMINISTRACIÓN
DE JUSTICIA



ADMINISTRACIÓN
DE JUSTICIA

recibido la representación legal de los trabajadores puntual copia de dicha comunicación extintiva.

OCTAVO.- Tal medida amortizadora afectó a 8 compañeros del actor adscritos a ese mismo servicio, de los cuales 4 estaban ligados al sindicato UGT.

NOVENO.- La empresa aplicaba en nómina al actor el preceptivo descuento de su cuota sindical como afiliado a UGT.

DÉCIMO.- Dicho descuento afectaba en el primer semestre de 2018 a un total de 15 trabajadores, de los cuales 1 estaba afiliado a la CIG y 14 estaban afiliados a UGT, sindicato al que estaban afiliados hasta 24 trabajadores de toda la plantilla.

UNDÉCIMO.- El actor nunca se ha postulado como candidato a unas elecciones sindicales en la empresa demandada.

DUODÉCIMO.- La representación legal de los trabajadores en el centro de trabajo de Vigo está conformada por tres delegados de personal, pertenecientes al sindicato UGT.

DECIMOTERCERO.- La empresa ha sancionado la conducta del actor en dos ocasiones, por la comisión de una falta leve de desobediencia imputada en el año 2008 y por la comisión de una falta grave imputada en el mes septiembre de 2009, que fue ratificada judicialmente por Sentencia del Juzgado de lo Social N° 2 de Vigo de 18 de febrero de 2010.

DECIMOCUARTO.- La productividad del actor, según los parámetros elaborados por la compañía, arrojaba un ratio diferencial de - 26,8 %, lo que le situaba en el puesto 15 dentro de un listado de 28 controladores.

DECIMOQUINTO.- En el mes de marzo del presente año la empresa contrató a dos controladores, en virtud de sendos contratos eventuales de 5 de duración, alegando como causa el "cumplimiento de la cláusula del pliego de condiciones que establece un mínimo de controladores ORA".

DECIMOSEXTO.- El demandante no ostenta ni ha ostentado a lo largo del año anterior al despido la representación legal de los trabajadores.

DECIMOSÉPTIMO.- El actor dedujo papeleta de conciliación previa el día 27 de agosto de 2018, que tuvo lugar el día 11 de septiembre con el resultado de tenerse por intentada sin

avenencia. La demanda ha sido registrada el día 11 de septiembre de 2018.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La parte demandante se alza contra la decisión adoptada por la demandada de dar por resuelto el contrato de trabajo al albur de un despido objetivo, carente de fundamento en la medida que la cobertura del servicio de control de estacionamiento en la vía pública requiere de una dotación de personal superior a la destinada por la entidad arrendataria de ese servicio, que tras esa medida extintiva ha reducido drásticamente el cuadro de efectivos, incurriendo en causa de incumplimiento de las condiciones estipuladas por la administración municipal comitente en el pliego de condiciones y burlando el deber de subrogación que le afectaba. Aclara la representación demandante que aun cuando a simple vista pudiera percibirse una minoración de las plazas de estacionamiento encomendadas en comparación con el anterior concurso celebrado en el año 2006, tal descenso es más aparente que real habida cuenta que el número de plazas licitado es similar al que en la última recta del contrato venía gestionando Dornier a partir del año 2015, lo que significa que si ese cupo de controladores operativos era imprescindible para la adecuada ejecución del contrato lo lógico y más cabal es mantener ese mismo equipo de controladores con ocasión del último contrato. En cuanto a las consecuencias de ese cese, propugna de manera preferente su declaración de nulidad del despido materializado en el mes de julio del pasado año, ya que la compañía prestataria del servicio se ha servido de tal coyuntura como subterfugio para debilitar la posición del sindicato UGT al que estaba afiliado el actor, llevando a cabo una purga de sus afiliados como respuesta a sus legítimas reivindicaciones. Por tanto, al reputar que el móvil que ha impregnado esa decisión supone una vulneración de la libertad sindical del interesado, aparte de su readmisión inmediata con abono de los salarios de tramitación postula de manera adicional una indemnización por daño moral cifrada en 6.000 euros. Subsidiariamente, insta un pronunciamiento de improcedencia del despido.

De contrario la empresa se opone a la acción articulada en su contra, repeliendo esas graves actuaciones de atentado contra la libertad sindical al negar que en la elección del actor o de otros controladores la empresa se hubiera guiado por tal adscripción sindical, por más que admite que era sabedora de su afiliación a través del mecanismo del descuento de la cuota. Llama la atención la demandada en la fuerte implantación de UGT en todos los estamentos de la empresa, lo que implica que tal decisión de manera inevitable tuviera que



trascender a algunos de sus afiliados, so pena, en caso contrario, de discriminar al personal no afiliado, no siendo de recibo que dicho se aspire a obtener un trato privilegiado precisamente por mor de esa afiliación. En cuanto a las razones que precipitaron tal medida extintiva, apela la empresa a causas de índole productiva una vez cotejado el abrupto descenso del número de plazas ofertado en el último concurso en el mes de diciembre de 2017, deviniendo oportuno restablecer el saludable equilibrio entre las necesidades del servicio y el volumen de plantilla, precisando que, en contraste con el que se halla en vigor, tal potestad empresarial estaba vedada en el anterior contrato, lo cual le estuvo acarreando gravosos perjuicios económicos.

SEGUNDO.- Expuesta la temática litigiosa, sin que los extremos de salario, antigüedad o nivel profesional fueran objeto de debate contradictorio entre ambas partes, al asentir la empresa con los indicadores expresados en demanda, cabe analizar si la reacción de la empresa consistente en el aligeramiento de ese colectivo de controladores se ha practicado observando fielmente las prescripciones legales contenidas en los artículos 51 y 52 del ET, tanto formales como sustantivas, y si en la elección individual del actor ha influido su labor sindical o su pertenencia al sindicato UGT, que según insiste la parte actora estaba mal visto por la empresa.

No obstante, con carácter preliminar y en cumplimiento del mandato contenido en el artículo 97.2 de la LRJS cumple despejar que el anterior bloque fáctico se extrae eminentemente de la prueba documental unida a las actuaciones, cuya autenticidad o valor probatorio no ha sido impugnado por ninguna de las partes contendientes.

Respecto a la testifical traída por empresa y trabajador, hemos de reseñar que los testimonios o bien han venido a reiterar la información ya apuntada en dicha prueba documental o bien apenas ha aportado datos de interés, ya que en buena medida incluye opiniones valorativas de un delegado de la empresa en Galicia o de un jefe de servicio, o bien de un delegado de personal de UGT que ya en el año 2006 había elevado una propuesta para incrementar del ratio de controladores/plazas, siendo crítico con los términos licitados por el Concello de Vigo, y que simplemente ha precisado que el número de empleados afiliados a UGT, con o sin descuento de cuota en nómina, ascendía en el mes de mayo-julio a 24 empleados.

Por lo demás, no se tiene por certificado ese supuesto y aislado comentario despectivo vertido por un responsable de la empresa refiriéndose a los afiliados a UGT como "rojos", del que ignora ni su fecha ni su emisor, negado por el jefe de

servicio don Francisco Matías Moyano. Tampoco resulta de interés esa alegación referente a la invitación efectuada por la empresa a presentar una candidatura alternativa en las elecciones del 2008, bajo las siglas de la CIG.

TERCERO.- La parte demandante insta con carácter preferente la declaración de nulidad del despido con fundamento en el artículo 53.4 del ET y 122.2 a) de la LRJS pivotando dicha petición en una presunta vulneración de su derecho fundamental a la libertad sindical consagrado en los artículos 7 y 28 de nuestra Carta Magna, al presumir que dichos despidos se adoptaron en un contexto de grave conflictividad con el sindicato UGT, que acapara la totalidad de los cargos de representación legal de los trabajadores en la empresa, siendo el actor uno de sus más significados y combativos afiliados.

En torno a este punto, hemos de recordar que la medida patronal impugnada versa sobre un despido objetivo que afectó al actor y a otros 7 controladores adscritos al servicio municipal ORA de Vigo, lo que nos lleva a poner de relieve que, según reiterada jurisprudencia, la elección del actor se enmarca dentro del poder de dirección, gestión y organización de su negocio que incumbe al empresario, luego le compete en exclusiva a éste la facultad de designar los concretos trabajadores destinatarios de esa medida, sin perjuicio del respeto de la prioridad de permanencia de los representantes del personal legalmente establecida y de las eventuales previsiones de la negociación colectiva sobre esta materia. La decisión que adopte la empresa al respecto deberá reputarse válida, salvo que se produzca en fraude de ley o con abuso de derecho, o responda a motivos discriminatorios o atentatorios de un derecho fundamental, (Sentencias del Tribunal Supremo de 19 de enero de 1998 y de 15 de octubre de 2003).

A propósito de la libertad sindical, en la Sentencia del Tribunal Constitucional de 16 de enero de 2006, se recuerda que "conforme reiterada doctrina (recogida recientemente en nuestra STC 216/2005, de 12 de septiembre, FJ 4 EDJ 2005/144674) tal derecho comprende, en su vertiente colectiva, el derecho a que los sindicatos realicen las funciones que de ellos es dable esperar, de acuerdo con el carácter democrático del Estado, lo que supone el derecho a llevar a cabo una libre acción sindical, comprensiva de todos los medios lícitos y sin indebidas injerencias de terceros (SSTC 4/1983, de 28 de enero, FJ 3 EDJ 1983/4 ; 127/1989, de 13 de julio, FJ 3 EDJ 1989/7235 ; 94/1995, de 16 de junio, FJ 2 EDJ 1995/2615 ; y 145/1999, de 22 de julio, FJ 3 EDJ 1999/19197). Este derecho garantiza también en su vertiente individual el derecho del trabajador a no sufrir consecuencias desfavorables en la empresa por razón de su afiliación o



ADMINISTRACIÓN
DE JUSTICIA



ADMINISTRACIÓN
DE JUSTIZIA

actividad sindical. Por ello, la libertad de afiliarse a un sindicato y la libertad de no afiliarse, así como el desarrollo de la actividad inherente a la legítima actuación sindical en el ámbito de la empresa implican una "garantía de indemnidad", **que veda cualquier diferencia de trato por razón de la afiliación sindical o actividad sindical de los trabajadores y de sus representantes en relación con el resto de aquellos** (por todas, SSTC 38/1981, de 23 de noviembre , FJ 5 EDJ 1981/38 ; 74/1998, de 31 de marzo , FJ 3 EDJ 1998/1487 ; 173/2001, de 26 de julio , FJ 5 EDJ 2001/26483 ; 79/2004, de 5 de mayo, FJ 3 EDJ 2004/25788 ; y 17/2005, de 1 de febrero , FJ 2 EDJ 2005/3235)."

La doctrina constitucional a que alude la Sentencia del TSJ de Galicia de 21 de enero de 2014 (Sentencia 38/91), resalta "la importancia de las reglas de distribución de la carga de la prueba y declara que cuando se alegue que una decisión o práctica empresarial encubre en realidad una conducta lesiva de los derechos fundamentales, incumbe al empresario la carga de probar que su actuación obedece a motivos razonables, extraños a todo propósito atentatorio de un derecho fundamental, y que para imponer la carga probatoria expresada no es suficiente con que el trabajador efectúe la mera alegación de la vulneración constitucional, sino que ha de aportar un indicio razonable de que el acto o práctica empresarial lesiona sus derechos fundamentales para poner de manifiesto, en su caso, el motivo oculto de aquel acto o práctica.

Al efecto, tienen aptitud probatoria los hechos claramente indicativos de la probabilidad de la lesión del derecho sustantivo y también aquellos otros que, pese a no generar una conexión tan patente y resultar por tanto más fácilmente neutralizables, sean sin embargo de entidad suficiente para abrir razonablemente la hipótesis de la vulneración del derecho fundamental, pero deberá superarse inexcusablemente el umbral mínimo de aquella conexión necesaria, pues de otro modo, si se funda la demanda en alegaciones meramente retóricas o falta la acreditación de elementos cardinales para que la conexión misma pueda distinguirse, haciendo verosímil la inferencia, no se podrá pretender el desplazamiento del "onus probando" al demandado (TC s. 49/2003)."

En el presente caso, como bazas de esa teórica violación del derecho a la libertad sindical del actor, sin concreción específica si ha sido en su vertiente individual o colectiva, el actor acredita su afiliación al sindicato UGT, el conocimiento que necesariamente debía tener por la empresa por la aplicación de un descuento en nómina, así como la incidencia de esa desenlace extintivo sobre el bloque de afiliados en la empresa, cuyo impacto se saldó con la salida de cuatro afiliados.

En el otro lado de la balanza, se constata que, según la información manejada por la empresa, cuatro de las personas afectadas no formaban parte de ningún sindicato, que el actor nunca concurrió a ningún proceso electoral integrando las listas del sindicato UGT, que no existe rastro probatorio acerca de que el actor fuera un miembro activo o uno de los cabecillas de la acción sindical ejercida por UGT, y que son numerosos los afiliados a tal sindicato, formación que copa todos los cargos de delegado de personal, dado que según ha respondido el número de afiliados registrados en la época de los despidos ascendía a 24 trabajadores, de los cuales a 14 de ellos se les aplica una deducción en nómina.

Por otro lado la empresa ha explicado que dentro de los criterios de baremación que ha manejado en la selección del personal afectado ha tomado en consideración su trayectoria en la empresa, incluyendo factores tales como antecedentes disciplinarios o grado de productividad, figurando el actor con un ratio negativo que se sitúa en la mitad inferior de ese cuadro de controladores y con al menos dos sanciones firmes impuestas por la empresa en los años 2008 y 2009, de grado leve y grave.

Finalmente, cabe recordar que el artículo 12 de la lo 11/1985, de 2 de agosto de Libertad Sindical estipula que "serán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación en el empleo o en las condiciones de trabajo, **sean favorables o adversas**, por razón de la adhesión o no a un sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio en general de actividades sindicales". Por tanto, el hecho de estar afiliado a un sindicato no puede esgrimirse como un argumento que coloque a unos trabajadores en una posición de privilegio frente a otros que no lo están, quedando inmunizados, por ejemplo, frente a medidas de recorte de personal que se adopten en el seno de una empresa.

Llegados a este punto, la denuncia formulada por la parte actora se antoja muy endeble y no conforma ninguna clase de panorama indiciario de apariencia lesiva digno de invertir la carga de la prueba sobre el empresario, sin que la afectación de dicha medida a 4 afiliados nos conduzca a presumir que en la elección del actor, de manera espuria, haya preponderado su condición de afiliado a UGT. En este caso, aun cuando el despido afectó a 4 trabajadores afiliados, lo cual representa un índice del 50 %, no podemos obviar que más de la mitad de la plantilla está afiliada a la susodicha organización sindical, lo que nos permite concluir que la empresa ha guardado una escrupulosa correspondencia entre el personal afiliado y no afiliado, deviniendo lógico que dicho despido se



ADMINISTRACIÓN
DE JUSTICIA



ADMINISTRACIÓN
DE JUSTICIA

proyectara sobre afiliados de UGT y en la proporción indicada del 50 %.

Por consiguiente se descarta la preconizada alegación de vulneración de derecho fundamental, sin que quepa tildar de arbitraria o injusta la elección del actor, con un discreto ratio de productividad y un bagaje de antecedentes por infracciones laborales.

CUARTO.- En cuanto a la denuncia recogida en demanda y no reiterada en el acto del juicio oral acerca de una deficiente información proporcionada en la carta, ha de señalarse que la carta de despido ha de proporcionar al trabajador un idóneo conocimiento de la razón de la medida, lo que impone que su contenido debe ser inequívoco, es decir, suficientemente claro y expresivo, indicando las razones concretas del despido, no bastando que se esbocen los hechos de forma extremadamente genérica, aunque tampoco se exige que se pormenoricen con minuciosidad tales datos, antojándose suficiente que refleje con claridad y suficiencia y de forma inequívoca las circunstancias esenciales que justifican su descarte,.

Proyectando tales consideraciones al presente asunto, de la lectura de la carta se infiere sin ningún atisbo de duda que la modalidad de despido articulada por la concesionaria demandada atañe a un despido objetivo por el desajuste entre el volumen de la contrata delegada por el Ayuntamiento de Vigo y el número de controladores necesarios para ese servicio, que según sus cálculos bastaría con 19,26 empleados, creándose un excedente de 12-13 trabajadores que la empresa ha tratado de paliar de la forma menos traumática posible, al amortización tal reducción a 8 despidos, y ello partiendo del número de plazas licitadas, inferior a la del anterior contrato, que se concretan en la carta, al igual que el ratio impuesto por el Ayuntamiento, lo que nos sitúa en un despido objetivo correctamente calificado por causas productivas, por más que su trasfondo último como en cualquier despido objetivo sea de cariz económico, al afectar a la rentabilidad de la compañía.

QUINTO.- Adentrándonos en las razones sustantivas que han inducido el despido del actor, tales causa aparecen enunciadas en los artículos 52.c) del ET en relación con el artículo 51.1 asociadas a cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción (organizativas) o a cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado (productivas).

Tales causas tienen su origen en sectores o aspectos limitados de la vida empresarial, manifestándose como desajuste entre los medios humanos y materiales de que dispone la empresa y sus necesidades o una mejor organización de los

recursos; para que se consideren justificadas, el empresario ha de acreditar que la decisión extintiva contribuye a superar las dificultades que impiden el buen funcionamiento de la empresa a través de una mejor organización de los recursos. El Tribunal Supremo (ss. 21-7-2003 , 31-1-2008) también afirma que el ámbito de apreciación de las causas económicas es la empresa o unidad económica de producción, mientras que el ámbito de apreciación de las causas técnicas, organizativas o de producción es el espacio o sector concreto de la actividad empresarial en que ha surgido la dificultad que impide su buen funcionamiento.

Cabe hacer mención a la doctrina de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo (Sentencias de 26 de abril y 31 de enero de 2013) que han reiterado que, respecto de las empresas de servicios, 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. Así, en la primera de las resoluciones citadas se debatía si la finalización de una contrata, seguida de otra con la misma empresa en la que el encargo es menor, justifica la amortización de los puestos de trabajo sobrantes y el despido de los trabajadores afectados, concluyendo que resultaba acreditada la racionalidad de la medida, en aras a la eficacia de la organización productiva, teniendo en cuenta la disminución del volumen de contrata y su importe, el número de trabajadores existente en la empresa y la ratio productores/encargados de zona, sin que fuese óbice lo razonado en la Sentencia de 29 de noviembre de 2010 ya que en la misma concurrían unas especiales circunstancias, tal y como se cuida de señalar al aludir a un "supuesto tan singular", en el fundamento de derecho tercero, apartado 3, cuales eran que la empresa tenía más de 15.000 trabajadores y en los años 2007 y 2008 efectuó un número de 81 contrataciones. "

Con sumisión a esas premisas normativas y jurisprudenciales, considera este juzgador que la medida adoptada consistente en la amortización del puesto de controlador del actor es plenamente ajustada a derecho según unos cánones de racionalidad y proporcionalidad, una vez comprobado que el número de plazas adjudicadas en el último contrato es inferior al del anterior concurso del 2006, estando justificada la reacción empresarial de ajustar el volumen de plantilla a las menguantes necesidades del servicio, sin que tal reducción implique el incumplimiento de los términos compromisos adquiridos en el contrato administrativo, siendo un hecho notorio para cualquier vecino de esta ciudad que la frenética humanización emprendida por el

recurrente es la demandada no se le admitirá sin la previa consignación del importe de la condena que deberá ingresar en la cuenta de este Juzgado, abierta en BANCO SANTANDER, cuenta número 3630 0000 65 0808 18, o en caso de hacerse por medio de transferencia, ingrésese en la cuenta nº ES55 0049 3569 92 0005001274 y en el concepto hágase constar 3630 0000 65 0808 18, más 300 euros del depósito especial indicado en el artículo 229 y 230 de la LRJS. Ambos ingresos deberán efectuarse por separado en la misma cuenta corriente antes indicada, pudiendo la empresa sustituir el importe de la consignación por la constitución a disposición de este Juzgado de aval bancario por tiempo indefinido y con responsabilidad solidaria del avalista.

Líbrese testimonio de esta resolución a los autos principales y llévese el original al libro de sentencias definitivas de este Juzgado.

Así por esta mi sentencia, definitivamente juzgando en la instancia, la pronuncio, mando, y firmo.