



Roj: STSJ CL 1156/2012 - ECLI:ES:TSJCL:2012:1156

Id Cendoj: 09059340012012100167

Órgano: Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social

Sede: Burgos

Sección: 1

Fecha: 15/03/2012

Nº de Recurso: 106/2012

Nº de Resolución: 173/2012

Procedimiento: RECURSO SUPPLICACION

Ponente: CARLOS JOSE COSME MARTINEZ TORAL

Tipo de Resolución: Sentencia

T.S.J.CASTILLA-LEON SALA SOCIAL 1

BURGOS

SENTENCIA: 00173/2012

RECURSO DE SUPPLICACION Num.: 106/2012

Ponente Ilmo. Sr. D. Carlos Martínez Toral

Secretaría de Sala: Sra. Carrero Rodríguez

SALA DE LO SOCIAL

DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE

CASTILLA Y LEÓN.- BURGOS

SENTENCIA Nº: 173/2012

Señores:

Ilma. Sra. D^a. Carlos Martínez Toral

Presidente Accidental

Ilmo. Sr. D. Ana Sancho Aranzasti

Magistrada

Ilmo. Sr. D. Ignacio de las Rivas Aramburu

Magistrado

En la ciudad de Burgos, a quince de Marzo de dos mil doce.

En el recurso de Suplicación número 106/2012 interpuesto por DON Héctor , frente a la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 1 de Burgos en autos número 850/2011 seguidos a instancia del recurrente, contra DHL EXEL SUPPLY CHAIN SPAIN SLU y el MINISTERIO FISCAL, en reclamación sobre Tutela de Libertad Sindical. Ha actuado como Ponente el Ilmo. Sr. Don Carlos Martínez Toral que expresa el parecer de la Sala.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO .- En el Juzgado de lo Social de referencia, tuvo entrada demanda suscrita por la parte actora en la que solicita se dicte sentencia en los términos que figuran en el suplico de la misma. Admitida la demanda a trámite y celebrado el oportuno juicio oral, se dictó sentencia con fecha 12 de Diciembre de 2011 cuya parte dispositiva dice: **FALLO.-** Desestimo la demanda interpuesta por D. Héctor contra la empresa DHL EXEL SUPPLY CHAIN SPAIN S.L.U a quien absuelvo de todos los pedimentos de la misma.



SEGUNDO .- En dicha sentencia, y como hechos probados, se declaraban los siguientes: PRIMERO.- D. Héctor , D.N.I. NUM000 , ha prestado servicios para la empresa SIRO BRIVIESCA S.L. desde el 17-7-06, empresa que en el centro de trabajo de Briviesca tiene unos 565 trabajadores. SEGUNDO.- El actor los prestaba en el departamento de logística. Todos los trabajadores de este departamento que eran 35 pasaron a partir del 5-3-11 a prestarlos para la empresa demandada DHL EXEL SUPPLY CHAIN SPAIN S.L.U. en virtud de un proceso de externalización. Al actor se le comunicó esta novación subjetiva de su contrato de trabajo mediante carta de 21-2-11 en la que se determinaba que la nueva empresa se iba a subrogar en todos los derechos y obligaciones derivadas de la relación laboral. Esta novación fue impugnada por el actor y por este Juzgado es confirmada mediante sentencia de 24-6-11. TERCERO.- En la empresa Siro Briviesca S.L. se celebraron elecciones sindicales en fecha 16-2-11 en las que salió elegido el hoy demandante dentro de la candidatura de USO. Tras la subrogación se formaliza la sustitución del actor por otro miembro de la candidatura de USO. CUARTO.- El referido sindicato en fecha 11-8-11 dirige a la empresa demandada para que el actor a asistir a una reunión del sindicato en su condición de representante de personal de la empresa Siro Briviesca S.L.. La empresa demandada lo deniega mediante escrito de 18-8-11. QUINTO.- El actor entiende que esta denegación vulnera sus derechos sindicales y acciona al respecto presentando demanda para ante este Juzgado el 10-11-11.

TERCERO .- Contra dicha sentencia, interpuso recurso de Suplicación la parte demandante siendo impugnado por la contraria DHL Exel Suplly Chain Spain SLU. Elevados los autos a este Tribunal y comunicada a las partes la designación del Ponente, le fueron, a éste, pasados los autos para su examen y resolución por la Sala.

CUARTO .- En la resolución del presente recurso se han observado, en sustancia, las prescripciones legales vigentes.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO: Frente a la sentencia de instancia, que ha desestimado las pretensiones de la demanda, se recurre en Suplicación por la representación de la actora, con un primer motivo de recurso, con amparo en el Art. 191 b) LPL , que deberá entenderse como Art. 193 b) LRJS, pretendiendo una revisión por adición del ordinal segundo, en sus términos, con remisión a la documental que cita. Dicha revisión no pudo aceptarse, al remitirse a testifical documentada y basarse en documentos, ya valorados, en forma adecuada, por el tribunal de instancia, que ha llegado a conclusiones diferentes, sin acreditar error evidente en las mismas, debiendo por lo tanto mantenerse aquéllas, como más objetivas e imparciales.

SEGUNDO: Como segundo motivo de recurso, con amparo, que debe entenderse en el Art. 193 c) LRJS, se denuncia infracción del Art. 44.5 ET , en relación con la jurisprudencia que cita, entendiéndose deberían estimarse las pretensiones de la demanda.

En cuanto a ello, debemos destacar de los inalterados ordinales de la sentencia de instancia: **El actor prestaba servicios en el departamento de logística. Todos los trabajadores de este departamento, que eran 35, pasaron, a partir del 5-3- 11, a prestarlos para la empresa demandada** , en virtud de un proceso de externalización (del ordinal segundo).-

Partiendo de ello, el **Art. 44.5 ET** establece que: "Cuando la empresa, el centro de trabajo o unidad productiva objeto de la transmisión **conservé su autonomía** , el cambio de titularidad del empresario no extinguirá por sí mismo el mandato de los representantes legales de los trabajadores, que seguirán ejerciendo sus funciones en los mismos términos y bajo las mismas condiciones que regían con anterioridad". Según ello, la clave para que prosperen las pretensiones de la actora, es que se conserve, o no, la autonomía de la unidad productiva en que prestaba sus servicios y representación sindical con anterioridad a la transmisión, cosa que en este caso no sucede, al transmitirse toda la actividad productiva logística, con todos sus trabajadores, a la empresa demandada, por lo que, desde ese momento, cesa ex iure y a contrario sensu, la representación sindical del actor.

TERCERO: El criterio anterior, es sostenido, entre otras, por la Sala Social TSJ Madrid, S. 30-6-2008 : " Es norma básica y rectora de la cuestión suscitada en esta litis **el Art. 44.5 del ET (RCL 1995, 997) : "cuando la empresa, el centro de trabajo o la unidad productiva objeto de la transmisión conserve su autonomía, el cambio de titularidad del empresario no extinguirá por sí mismo el mandato de los representantes legales de los trabajadores, que seguirán ejerciendo sus funciones en los mismos términos y bajo las mismas condiciones que regían con anterioridad". Lógica conclusión deductiva de lo anterior es que si la empresa cedente o transmitida no mantiene su autonomía, los trabajadores que venían desempeñando funciones representativas cesarán ex lege en su ejercicio, en la medida en que la desaparición de la empresa, centro de trabajo o unidad productiva conlleva, en virtud del proceso de integración, la de todos aquellos mecanismos de funcionamiento en el orden o ámbito de la representación y defensa de los intereses de los trabajadores,**



preexistentes hasta el cambio de titularidad empresarial, supuesto en el que, en el ámbito del derecho mercantil, tal efecto incide cuando, como es el caso, se produce una fusión por absorción de sociedades, fenómeno que implica, en términos generales, que hay una sociedad que se disuelve y transfiere su íntegro patrimonio a otra, la absorbente (Art. 233.2 de la *Ley de Sociedades Anónimas de 22-12-1989* [RCL 1989, 2737 y RCL 1990, 206]), de la que pasan a depender los trabajadores de la absorbida bajo el régimen legal del Art. 44 del *ET* (RCL 1995, 997) y de la normativa comunitaria aplicable, que ha sido objeto de especial análisis por la sentencia de instancia y también por el recurso, salvo que pueda darse el caso en el que, aun producida la disolución de la sociedad, una entidad de la misma o centro de trabajo se integrara en la que ha absorbido a la transmitida, conservando su autonomía como centro diferenciado que no se confunde con los centros de la absorbente. Conforme con los hechos probados, consta que el centro de trabajo en donde el actor prestaba no mantiene su autonomía, o al menos este antecedente no ha sido objeto de cuestionamiento en la litis.

El criterio de instancia en el que se sustenta la solución adoptada en el pronunciamiento recurrido tiene dos fuentes de carácter normativo: la duración del mandato representativo de cuatro años que sanciona el Art. 67.3 del *ET* (el actor fue elegido en los comicios de 13-9-2005 como miembro del comité de empresa de la sociedad absorbida Sun Microsystems Ibérica, SAU) y la *Directiva Comunitaria 2001/23, de 12 de marzo de 2001* (LCEur 2001, 1026) relativa al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad, en cuyo Art. 6.1 se dispone que "si la empresa, el centro de actividad o una parte de éstos no conserva su autonomía, los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que los trabajadores traspasados que estuvieran representados antes del traspaso se hallen debidamente representados, de conformidad con la legislación o prácticas nacionales vigentes, durante el período necesario para la constitución de una nueva formación o designación de la representación de los trabajadores", deduciendo de este enunciado el Magistrado que si el centro de trabajo en el que se integran los trabajadores de la empresa transmitida carece de representación sindical, no puede darse por concluida la que ejercen quienes han sido traspasados a la cesionaria porque de lo contrario se les dejaría huérfanos en la defensa de sus intereses frente al nuevo empresario al carecer el centro de trabajo al que se incorporan de órgano de representación adecuado para ejercer esta defensa, manteniéndose en consecuencia el mandato representativo ostentado por el comité de empresa hasta la celebración de nuevas elecciones sindicales.

Ha de indicarse que la *Ley 12/2001, de 9 de julio* (RCL 2001, 1674) , se refiere a las *Directivas 77/187* (LCEur 1977, 67) y *98/50* (LCEur 1998, 2285) , si bien ambas ya habían sido derogadas y refundidas por la *Directiva 2001/23/CE, de 12 de marzo* (LCEur 2001, 1026) que «en aras de una mayor racionalidad y claridad» codifica el derecho comunitario sobre transmisión de empresas para "reforzar las garantías" de los trabajadores transferidos "a través de una mejora de los instrumentos de información y consulta de los trabajadores y sus representantes, que permita dotar a estas situaciones laborales de la debida transparencia y seguridad jurídica", trasponiendo al derecho interno español las modificaciones operadas por la *Directiva 98/50/CE* (LCEur 1998, 2285) , del Consejo, de 29 junio, sobre la *Directiva 77/187/CEE* (LCEur 1977, 67) , acerca de la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los trabajadores en caso de traspaso de empresas, de centros de actividad o de partes de centros de actividad. Dicha *Ley 12/2001* (RCL 2001, 1674) dio nueva regulación al Art. 44 del *ET* (RCL 1995, 997) , cuyo texto actual es el resultado de la reforma y figura con las previsiones de la legislación comunitaria objeto de transposición, diciéndose en la exposición de motivos de dicha Ley que "con esta Ley se procede, además, a incorporar al ordenamiento interno el contenido de las recientes *Directivas europeas 98/50/CE, del Consejo, de 29 de junio* (LCEur 1998, 2285) , por la que se modifica la *Directiva 77/187/CEE* (LCEur 1977, 67) , sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspaso de empresas, de centros de actividad o de partes de centros de actividad, y *1999/70/CE, del Consejo, de 29 de junio* (LCEur 1999, 1692) , relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada".

La interpretación que del Art. 6.1 de la *Directiva 2001/23* (LCEur 2001, 1026) infiere la sentencia de instancia traspasa el sentido y finalidad de su enunciado en lo atinente a las posibilidades que resultan legalmente viables cuando finalizado el proceso de fusión por absorción de una empresa en otra, es decir, transmisión empresarial «ex» Art. 44 del *ET* (RCL 1995, 997) con traspaso de los trabajadores de la absorbida a aquella en la que se funde sin mantenimiento de la autonomía del centro de trabajo anterior, nos encontramos con la circunstancia de que en el nuevo empleador no hay representación social, careciendo de comité de empresa o de delegados sindicales. Sostiene la sentencia de instancia que en tal caso los representantes sindicales de la empresa transmitida o cedida que en consecuencia ha desaparecido por el fenómeno de la absorción han de seguir ejerciendo su función por no haber en la nueva empresa trabajadores con cargo representativo, facultad, dice la sentencia, que sólo se extiende a los trabajadores provenientes de STK integrados en Sun Microsystems Ibérica, SAU.



Propiamente la continuidad de esta facultad representativa derivaría, según la resolución del mandato del Art. 6.1, párrafo cuarto, de la Directiva 2001/23 relativo al supuesto en el que la entidad objeto de transmisión no conserva su autonomía, en cuyo caso "...los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que los trabajadores traspasados que estuvieran representados antes del traspaso se hallen debidamente representados...", planteándose cuál es la identidad de tales medidas en el derecho español de conformidad con su legislación vigente hasta que se constituya la nueva representación de los trabajadores en la empresa que ha absorbido a la con ella fusionada. A tenor de lo razonado por la sentencia recurrida, la solución a adoptar es la del mantenimiento de las prerrogativas del cargo sindical dada la inexistencia de órganos de representación en la nueva empresa, mas no es claro que en nuestro derecho interno (legislación o práctica nacional que refiere la aludida norma comunitaria) quede justificada la subsistencia del cargo representativo en el específico caso que da lugar a la controversia, figurando como elemento que se aproximaría como referencia legal a la decisión por la que el Magistrado de instancia se ha decantado lo que afecta sólo y únicamente al régimen legal de duración del mandato del cargo que se establece en el Art. 67.3 del ET (RCL 1995, 997) y su prórroga hasta la promoción y celebración de nuevas elecciones sindicales. **Pero difícilmente es defendible esta hipótesis si el actor quedó desprovisto ex lege de su condición de miembro del comité de empresa de STK porque al ser ésta absorbida por la ahora recurrente y por ello extinguirse en el mundo del derecho, no hubo opción a que conservara su autonomía, en cuyo caso opera a sensu contrario el Art. 44 por interpretación lógico-deductiva de la regulación que se establece para el supuesto contrario: el mantenimiento de la autonomía como conditio iuris para que no se extinga por sí mismo el mandato de los representantes legales de los trabajadores, no así si tal autonomía no se da, produciéndose la extinción de los efectos legales del cargo representativos en el momento en que se hace efectiva la transmisión empresarial, es decir, cuando el trabajador afectado pasa a depender del nuevo empleador.**

Cuando un centro de trabajo no desaparece, dice la STS de 23-7-1990 (RJ 1990, 6453) , "...lo determinante, para que no se pierda la condición de miembro del Comité de Empresa, es la subsistencia del centro de trabajo, para el que el trabajador fue elegido, y no la empresa, sin que dicho cometido, se vea afectado por la integración o asunción de la titularidad por un nuevo empresario, por persistir aquel órgano de representación institucional, mientras que la actividad laboral se mantenga...".

La desaparición del centro de trabajo en el que el actor prestaba servicios antes de que su empresa fuera absorbida por la ahora recurrente es circunstancia acompañada por el cese ex iure de éste en su cargo representativo como miembro del comité de empresa, pues el mantenimiento de tal condición de representante sólo está concebida e impuesta si el centro de trabajo o unidad productiva transmitidos conservan sus autonomía, con lo que en caso contrario, se extingue la condición de representante . El legislador español no ha previsto mediante una regulación específicamente destinada ad casum el que dándose la extinción del centro de trabajo objeto de cesión o transmisión-no conservación de su autonomía-la empresa cesionaria que absorbe a la preexistente en la que los trabajadores prestaban servicios, carezca de comité de empresa o delegados sindicales. En tal hipótesis sólo contamos con la disposición de la Directiva mencionada que tiende a proteger los intereses de los trabajadores traspasados en el ámbito de la representación y defensa de sus intereses, y aquí es donde la Sala no comparte la solución de la sentencia recurrida, porque no es claro que la adopción de las medidas necesarias para salvaguardar esta garantía representativa consista en entender-y declarar-como argumento subyacente a este mandato el que los representantes legales conservan su cargo hasta la elección de nuevos representantes en la empresa o centro de trabajo al que son traspasados.

Conviene analizar la disposición comunitaria aplicada por el Juzgado en el contexto de la propia norma reguladora de la materia objeto de recurso. El Art. 6.1, párrafo primero, de la Directiva 2001/23 (LCEur 2001, 1026) dice que "en la medida en que la empresa, el centro de actividad o una parte de éstos conserve su autonomía, el estatuto y la función de los representantes o de la representación de los trabajadores afectados por un traspaso subsistirán en los términos de las condiciones existentes antes de la fecha del traspaso según lo previsto por las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas o por un acuerdo, siempre que se reúnan las condiciones necesarias para la formación de la representación de los trabajadores".

Junto a esta previsión (transpuesta a nuestro derecho positivo nacional por el Art. 44.5 del ET [RCL 1995, 997]) la norma contempla dos supuestos particulares en relación con la necesidad de que los trabajadores traspasados estén debida o adecuadamente representados: a) cuando la empresa cedente está sometida a procedimiento concursal (quiebra o insolvencia en términos del precepto) con vistas a la liquidación de sus bienes que se encuentran bajo control de la autoridad pública competente, y **b) cuando la empresa, centro de actividad o una parte de éstos no conserva su autonomía una vez que se produce el traspaso. En estos supuestos los Estados miembros, "podrán tomar" en el primer caso y "adoptarán" en el segundo las medidas necesarias para hacer efectiva dicha garantía, y no se ve razón fundada para entender que la concreción de los mecanismos ad hoc hayamos de referirlos al mantenimiento del cargo de los representantes sindicales. Tanto el Art. 6.1, párrafo primero, de la Directiva citada como el Art. 44.5 del ET coinciden en establecer la**



continuidad de los cargos representativos en sus funciones si la entidad transmitida conserva su autonomía, de lo que se deduce que en uno y otro caso si se da el supuesto contrario, extinción de la autonomía (como ocurre en la hipótesis de fusión por absorción) se extingue la condición representativa, no habiendo previsión expresa para el supuesto como el enjuiciado, en el que en la empresa a la que pasan a prestar servicios los trabajadores por el mecanismo de la cesión carece de órganos de representación social, pues, de contar con tales órganos, aquéllos quedan representados por el comité de empresa o los delegados sindicales de su nueva empleadora.

En consecuencia, la percepción deductiva de la sentencia de instancia equiparando la adopción de medidas estatales para proteger a los trabajadores cedidos en los términos del Art. 6.1, párrafo cuarto, de la Directiva citada **con el mantenimiento de las prerrogativas del cargo sindical-pese a la pérdida de autonomía del centro de trabajo o unidad productiva- excede de la ratio essendi de la norma** . Ante la falta de adopción de "las medidas necesarias" previstas en la mencionada norma comunitaria, la sentencia de instancia entiende que esas medidas se traducen, en el caso concreto, en el reconocimiento al demandante del derecho de opción (readmisión o indemnización) que regula el Art. 56.4 del ET (RCL 1995, 997) en el momento en que fue despedido. Pero el alcance de la Directiva no es otro que evitar la desprotección representativa de los trabajadores cedidos cuando su anterior empresa pierde autonomía, pérdida que no implica ni supone, a tenor de las disposiciones legales comentadas, que los representantes sindicales de la empresa o centro de trabajo extinguido conserven su cargo en las dos situaciones posibles: existencia de órganos representativos en la empresa a la que pasan a prestar servicios y falta de estos órganos, pues en uno y otro supuesto la desaparición de la empresa conlleva la del cargo sindical desde el momento en que se hace efectiva la transmisión. La sentencia repara en un importante matiz: los trabajadores objeto del traspaso estarán representados por el órgano existente en el centro de trabajo al que se incorporan, mientras que de no haber esta representación quedarán en la desprotección inherente a la carencia de estos órganos. Sin embargo, hay dejar sentadas estas dos puntualizaciones: la disposición del Art. 44.5 del ET que ordena el mantenimiento del mandato de los representantes legales de los trabajadores pese al cambio de titularidad del empresario cuando subsiste la autonomía del centro de trabajo deja implícita, la consecuencia, por pura lógica, y como hemos señalado antes, de que la extinción del centro de trabajo produce como efecto propio la de la condición representativa y si esta autonomía desaparece con la subrogación o cambio de empresa, hemos de remitirnos a la legislación comunitaria que, en aras a que el personal objeto de transmisión empresarial quede debidamente representado para la defensa de sus intereses, obliga a los Estados a la adopción de las medidas necesarias que hagan factible esta protección, estando sin plasmar por el momento la fórmula para que el mandato legal del Art. 6.1, párrafo primero, de la *Directiva 2001/23 (LCEur 2001, 1026)* sea aplicable en el ámbito del derecho positivo nacional en el caso de que la empresa o centro de trabajo que ha absorbido al empleador anterior no cuente con órganos de representación social, de lo que no hay razón justificada para entender que en este particular caso ha de admitirse, como salvedad implícitamente entendida, que aun habiendo desaparecido la entidad empresarial transmitida, opera la subsistencia del cargo, subsistencia que, por otro lado, nunca fue reclamada, ni por el propio demandante ni por los trabajadores del centro originario una vez producida la subrogación, en el período transcurrido entre la fecha en que la misma se produjo, el 27-3-2006, y la del despido, 1-10-2007, producido más de 18 meses después de la subrogación. No hay causa sólidamente fundada para suponer, conforme al enunciado del precepto de la Directiva, que esta subsistencia excepcional es asimilable a la adopción de aquellas medidas o, en otros términos, que el legislador comunitario al ordenar a los Estados poner en práctica mecanismos de garantía representativa de los trabajadores afectados, concibió la permanencia en el ejercicio de las funciones sindicales como una de las posibles efectos de la falta de órganos representativos en la empresa que se ha subrogado en los derechos y obligaciones de la absorbida. Aun en el supuesto de defectuosa transposición de la Directiva 2001/23, en cuanto a su Art. 6.1 párrafo cuarto , no es admisible la solución de la sentencia de instancia, que se traduce no sólo en una aplicación directa, sino en la determinación o concreción de una medida que la Directiva no prevé. No reúne la Directiva los presupuestos del "efecto directo" según la jurisprudencia comunitaria, consistentes en que la norma comunitaria ha de ser clara y precisa, en el sentido de que plasme una obligación concreta, y que su mandato sea incondicional, sin dejar márgenes de apreciación discrecional. El Art. 6.1 párrafo cuarto no establecer medida alguna, sino que remite su concreción a los Estados " .

En su consecuencia, conforme a todo lo expuesto, procede, desestimando el recurso interpuesto, la confirmación, aunque por otros argumentos, de la sentencia recurrida.

Por lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad conferida por el pueblo español,

FALLAMOS



Que debemos desestimar y desestimamos el recurso de suplicación interpuesto por DON Héctor , frente a la sentencia de que dimana el presente rollo dictada por el Juzgado de lo Social nº 1 de Burgos de fecha 12 de Diciembre de 2011 , en autos número 850/2011 seguidos a instancia del recurrente, contra DHL EXEL SUPPLY CHAIN SPAIN SLU y el MINISTERIO FISCAL, en reclamación sobre Tutela de Libertad Sindical, y en su consecuencia debemos confirmar y confirmamos la sentencia recurrida. Sin costas.

Notifíquese la presente resolución a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León en la forma prevenida en el artículo 97 de la L.R.J.S. y 248.4 de la L.O.P.J . y sus concordantes, haciéndoles saber que contra esta resolución cabe recurso de Casación para la Unificación de Doctrina para ante el Tribunal Supremo, significándoles que dicho recurso habrá de prepararse ante esta Sala en el plazo de los DIEZ DIAS siguientes a la notificación, mediante escrito ajustado a los requisitos legales contenidos en los artículos 220 y 221 de la L.R.J.S., con firma de Abogado o de Graduado Social Colegiado designado en legal forma conforme al art. 231 de la citada Ley .

Se deberá ingresar como depósito la cantidad de 600 € conforme a lo establecido en el artículo 229.1.b de la L.R.J.S., asimismo será necesaria la consignación por el importe de la condena conforme a los supuestos previstos en el art. 230 de la mencionada Ley , salvo que el recurrente estuviera exento por Ley o gozare del beneficio de justicia gratuita.

Dichas consignación y depósito deberán efectuarse en la cuenta corriente de esta Sala, bajo la designación de Depósitos y Consignaciones, abierta en la entidad Banesto, sita en la c/ Almirante Bonifaz nº 15 de Burgos, - en cualquiera de sus sucursales, con el nº 1062/0000/65/000106/2012.

Se encuentran exceptuados de hacer los anteriormente mencionados ingresos, los Organismos y Entidades enumerados en el punto 4 del artículo 229 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Así por esta nuestra sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.