



Roj: **SAN 2367/2014** - ECLI: **ES:AN:2014:2367**

Id Cendoj: **28079240012014100101**

Órgano: **Audiencia Nacional. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **30/05/2014**

Nº de Recurso: **92/2014**

Nº de Resolución: **105/2014**

Procedimiento: **SOCIAL**

Ponente: **JOSE PABLO ARAMENDI SANCHEZ**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

SENTENCIA

Madrid, a treinta de mayo de dos mil catorce.

La **Sala de lo Social** de la Audiencia Nacional compuesta por los Sres. Magistrados citados al margen y **EN NOMBRE DEL REY**

Ha dictado la siguiente

SENTENCIA

En el procedimiento 0000092/2014 seguido por demanda de ASOCIACION DE EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL (FEDETT)(Letrado Antonio de la Fuente García); contra J2Y SERHOTEL OUTSOURCING SLU(Letrado Oscar Felipe Herranz Romera); COMISION NEG.EMPR.J2Y SERHOTEL OUTSOURCING SL(no comparece); MINISTERIO FISCAL; sobre impugnacion convenio colectivo .Ha sido Ponente el Ilmo. Sr. D. *JOSE PABLO ARAMENDI SANCHEZ*

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.- Según consta en autos, el día 27 de Marzo de 2014 se presentó demanda por ASOCIACION DE EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL (FEDETT);contra J2Y SERHOTEL OUTSOURCING SLU; MINISTERIO FISCAL; sobre impugnacion convenio colectivo.

Posteriormente la parte demandante en fecha 10 de Abril de 2014 amplió demanda contra Comisión Negociadora Empresa J2Y SERHOTEL OUTSOURCING SL

Segundo.- La Sala acordó el registro de la demanda y designó ponente, con cuyo resultado se señaló el día 29 de Mayo de 2014 para los actos de intento de conciliación y, en su caso, juicio, al tiempo que se accedía a lo solicitado en los otrosies de prueba

Tercero.- Llegado el día y la hora señalados tuvo lugar la celebración del acto del juicio, previo intento fallido de avenencia, y en el que se practicaron las pruebas con el resultado que aparece recogido en el acta levantada al efecto.

Cuarto. - Dando cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 97.2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre , por la que se aprobó la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, debe destacarse, que las partes debatieron sobre los extremos siguientes:

Se ratificó la asociación empresarial en su demanda invocando la nulidad del art. 22 del convenio colectivo de la mercantil demandada por cuanto constituye la base para la realización de servicios de outsourcing contrarios a las normas que regulan las empresas de trabajo temporal y se genera una situación de cesión hilita de mano de obra. El empresario demandado se opone alegando que existe falta de legitimación activa pues no estamos ante un daño efectivo real sino ante una hipótesis, existencia de cesión ilegal, que no se acredita, cuestión que además no sería competencia de la AN. No comparecieron los signatarios del convenio en representación de los trabajadores pese a estar debidamente citados. El Ministerio Fiscal estima que no



concorre ilegalidad en el convenio resultando compatible el art. 22 que se impugna con el art. 43 ET en tanto no se acredite la concurrencia de cesión ilícita de personal.

Quinto. - De conformidad con lo dispuesto en el art. 85, 6 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, se precisa que no concurren hechos controvertidos ni pacíficos.

Resultando y así se declaran, los siguientes

HECHOS PROBADOS

PRIMERO. El 30-9-2013 se suscribe entre la mercantil J2Y SERHOTEL OUTSOURCING SLU y los delegados de personal convenio colectivo de empresa que se publica en el BOE de 4-12-2013 y cuyo contenido se da por reproducido. **SEGUNDO.** Sus arts. 2 a 4 disponen lo siguiente: *Artículo 2. Ámbito de aplicación funcional. El presente Convenio será de aplicación a la empresa J2Y Serhotel Outsourcing, S.L., y sus trabajadores, que desarrollan la actividad de prestar servicios externos, outsourcing, amparados en su objeto social así como todas aquellas actividades que se relacionen con dichas funciones de manera directa o indirecta. Igualmente desarrollaran aquellas actividades propias de su estructura.*

Artículo 3. Ámbito de aplicación territorial. El presente Convenio colectivo será de ámbito estatal, quedando incluidos los centros de trabajo de Barcelona y Málaga.

Artículo 4. Ámbito de aplicación personal. Afectará este Convenio a todos los trabajadores sin exclusiones y a todos los empresarios, tanto si son personas físicas como jurídicas, incluidos en los ámbitos funcional y territorial establecidos en los artículos del presente Convenio.

Artículo 5. Ámbito de aplicación temporal. El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de noviembre de 2013, sea cual fuese la fecha de publicación y mantendrá su vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2014, quedando prorrogado íntegramente de año en año, hasta su sustitución por otro del mismo ámbito y eficacia, salvo que fuera denunciado en los mismos términos que se establecen en el artículo siguiente.

TERCERO. - Su Artículo 22 establece los siguientes grupos profesionales: Grupo I. Personal directivo. - Director. - Jefe de Departamento o Servicio. - Titulado de grado superior. - Titulado de grado medio. Grupo II. Personal de mandos intermedios. - Encargado general. - Supervisor de zona. - Supervisor de servicio. - Responsable de equipo. Grupo III. Personal administrativo. - Contable. - Cajero. - Oficial administrativo. - Auxiliar administrativo. - Telefonista. - Cobrador. Grupo IV. Personal subalterno. - Recepcionista. - Especialista. - Auxiliar de selección. - Peón especializado. - Conductor. - Cocinero. - Animador/a. - Socorrista. - Personal de Mantenimiento. Grupo V. Personal obrero. - Conserje. - Almacenero. - Vigilante. - Botones. - Limpiador. - Camarera/o de pisos. - Camarera/o de restaurante. - Mozo de almacén / carretillero. - Jardinero. - Auxiliar de pisos. - Azafata/o de congresos. - Auxiliar de Mantenimiento. - Auxiliar de cocina. - Masajista. Grupo VI. Personal de oficios varios. - Oficial. - Ayudante. - Peón. **CUARTO.** - La demandante es FEDETT Asociación de Empresas de Trabajo Temporal que resultó ser una de las signatarias del convenio colectivo de Empresas de Trabajo Temporal suscrito de una parte por las asociaciones empresariales AETT, AGETT y FEDETT en representación de las empresas del sector, y de otra por las centrales sindicales CC.OO. y UGT, y que se publicó en el BOE de 8-2-2008. Su texto se da por reproducido.

Se han cumplido las previsiones legales.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO. - De conformidad con lo dispuesto en los artículos 9, 5 y 67 de la Ley Orgánica 6/85, de 1 de julio, del Poder Judicial, en relación con lo establecido en los artículos 8.1 y 2, g de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, compete el conocimiento del proceso a la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.

SEGUNDO. - De conformidad con lo prevenido en el artículo 97, 2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre los hechos, declarados probados, se han deducido de las pruebas siguientes: Los hechos que se declaran probados no resultaron controvertidos y resultan conformes los convenios colectivos de trabajo en ellos referidos.

TERCERO. - El art. 43 ET en su primer apartado contiene una regla que hace referencia a la prohibición de contratar temporalmente trabajadores para cederlos a otra empresa si no es a través de una ETT de las reguladas y conforme las previsiones de la Ley 14/1994. En su segundo apartado define lo que debe entenderse por cesión ilegal. Concorre tal práctica ilícita cuando se dé alguna de estas circunstancias: - que el objeto de los contratos de servicios entre cedente y cesionaria se limite a una mera puesta a disposición de trabajadores - que la empresa cedente carezca de actividad o de una organización propia o estable - que la cedente no cuente



con medios necesarios para desarrollar su actividad - que no ejerza las funciones inherentes a la condición de empresario. La jurisprudencia ha tenido ocasión de pronunciarse en múltiples ocasiones sobre este fenómeno y su análisis nos permite sentar como criterio esencial de partida que existiría cesión ilegal cuando el cedente no ocupara una auténtica posición de empresario siendo el cesionario el que la ocupe. La STS de 25-10-99 Ar. 8152 realiza un adecuado resumen de la doctrina jurisprudencial en materia de cesión ilegal en contraste con la lícita subcontratación cuando precisa: *"La jurisprudencia de esta Sala ha declarado, como regla, que existe una verdadera subcontratación de la propia actividad y no se está ante un supuesto de cesión ilegal cuando la empresa auxiliar cuenta con patrimonio, organización y medios propios, sin que se trate de una mera ficción o apariencia de empresa (SSTS/IV 17-2-1993 [RJ 1993\1177] -recurso 2099/1991 y 11-10-1993 [RJ 1993\7586] -recurso 1023/1992 -). Ahora bien, esta regla debe ser interpretada en sus precisos términos pues exige delimitar cuando existe verdaderamente un «contratista real», entendiéndose que para poder declarar tal existencia al mismo le debe corresponder la organización, el control y la dirección de la actividad, por lo que sólo existirá una auténtica contrata «cuando la empresa contratista ejerce actividad empresarial propia y cuenta, por tanto, con patrimonio, instrumentos, maquinaria y organización estables, pudiéndosela imputar efectivas responsabilidades contractuales, aportando en la ejecución de la contrata su propia dirección y gestión, con asunción del riesgo correspondiente, manteniendo, en todo caso a los trabajadores de su plantilla dentro del ámbito de su poder de dirección conservando con respecto a la misma, los derechos, obligaciones, riesgos y responsabilidades que son inherentes a la condición de empleador» (STS/Social 17-1-1991 [RJ 1991\58] y STS/IV 31-1-1995 [RJ 1995\532]). La distinción es más clara en el supuesto de que la empresa cedente no cuente con una infraestructura empresarial propia e independiente. Así, con fundamento en los arts. 6 y 7 Código Civil y 1 y 43 ET (RCL 1995\997), es dable declarar la existencia de cesión ilegal cuando la empresa contratista es una empresa aparente o ficticia, sin estructura ni entidad propias ni verdadera organización empresarial y su objeto no es otro que el de proporcionar mano de obra a otros empresarios (en esta línea, entre otras SSTS/Social 9-2-1987, 12-9-1988, 17-1-1991, SSTS/IV 17-3-1993 -recurso 1712/1993 -, 15-11-1993 [RJ 1993\8693] -recurso 1294/1993 -, 18-3-1994 [RJ 1994\2548] -recurso 558/1993 -, 21-3-1997 [RJ 1997\2612] -recurso 3211/1996 -). No obstante, los problemas de delimitación más difíciles jurídicamente suelen surgir -como acontece en el supuesto ahora enjuiciado-, cuando la empresa contratista sea una empresa real y cuente con una organización e infraestructura propias. En tales casos, debe acudir con tal fin delimitador a determinar la concurrencia de otras notas, como podrían ser la que el objeto de la contrata sea una actividad específica diferenciable de la propia actividad de la empresa principal o que el contratista asuma un verdadero riesgo empresarial (STS/Social 17-1-1991), o incluso, aun tratándose de empresas reales, cuando el trabajador de una empresa se limite de hecho a trabajar para la otra (STS/Social 16-2-1989 [RJ 1989\874]), pues la cesión ilegal también se produce cuando tal organización empresarial no se ha puesto en juego, limitándose su actividad al suministro de la mano de obra necesaria para el desarrollo del servicio, íntegramente concebido y puesto en práctica por la empresa contratante (SSTS/IV 19-1-1994 [RJ 1994\352] -recurso 3400/1992 - y 12-12-1997 [RJ 1997\9315] -recurso 3153/1996 -). En esta línea interpretativa, la jurisprudencia unificadora, entre otras, en las citadas SSTS/IV 19-1-1994 (recurso 3400/1992) y 12-12-1997 (recurso 3153/1996), ha fijado como línea de distinción la determinación no tanto en el dato de que la empresa cedente existiera realmente «sino si actuaba como verdadero empresario», analizado en el caso concreto si el cedente actuaba o no realmente como verdadero empresario, declarando que es cesión ilegal de mano de obra la mera provisión o suministro de fuerza de trabajo a otra empresa, aunque la cedente tenga infraestructura propia, si ésta no se pone a contribución de la cesionaria, señalando que aun cuando «nos encontremos ante un empresario real y no ficticio, existe cesión ilegal de trabajadores cuando la aportación de éste en un supuesto contractual determinado se limita a suministrar la mano de obra sin poner a contribución los elementos personales y materiales que configuran su estructura empresarial», añadiendo que «el hecho de que la empresa contratista cuente con organización e infraestructura propia no impide la concurrencia de cesión ilegal de mano de obra si en el supuesto concreto, en la ejecución de los servicios de la empresa principal, no se ha puesto en juego esta organización y medios propios, limitándose su actividad al suministro de la mano de obra o fuerza de trabajo necesario para el desarrollo de tal servicio»." Con posterioridad, sentencias como la STS de 16-6-03 RJ 7092 y STS 16-6-03 7092 y todas las que allí se citan, razonan que no resulta significativo que el empresario interpuesto sea un empresario real y no sólo aparente, ni que se reserve para sí algunas decisiones en materia de control del personal, pues lo esencial sigue siendo que acredite su actuación como tal empresario en el desarrollo de una actividad efectivamente subcontratada y que llevaba a cabo con la autonomía y organización de medios humanos y materiales que son propios a su figura. La misma línea se sigue en sentencias más modernas como las de 2-6-2011 RJ 5209 y 5-11-2012 RJ 10726.*

CUARTO. - En cambio y volviendo al apartado 1 del art. 43 ET la cesión temporal de trabajadores sería legal cuando se llevara a cabo a través de empresas de trabajo temporal, ETT. Las ETT se definen por ser precisamente su actividad en el mercado la puesta a disposición de trabajadores para otros empresarios usuarios de tal servicio. Y así el art. 3.1.b) de la Directiva 2008/104 define a la ETT como toda persona física o jurídica que celebre contratos de empleo o establezca relaciones de empleo con trabajadores con arreglo



al derecho nacional, con vistas a destinarlos a empresas usuarias para que trabajen en ellas temporalmente bajo la dirección y control de éstas Y el art. 1 de la Ley 14/1994 denomina empresa de trabajo temporal a aquella cuya actividad fundamental consiste en poner a disposición de otra empresa usuaria, con carácter temporal, trabajadores por ella contratados. La contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa sólo podrá efectuarse a través de empresas de trabajo temporal debidamente autorizadas en los términos previstos en esta Ley. Como quiera que la existencia de una actividad empresarial que tiene por objeto la puesta a disposición de trabajadores para quien ejerciendo funciones de empresario, no resulte serlo, constituye una excepción a la identificación de la persona del empresario del art. 1.1: empresario como la persona que recibe para sí (ajenidad) los servicios prestados por los trabajadores dentro de su ámbito organizativo y directivo (dependencia), es preciso que la actividad de legal cesión de personal se rija por normas suficientes para garantizar los derechos de los trabajadores objeto de cesión. A este propósito responde la citada Ley 14/1994 cuando somete tal actividad a una previa autorización administrativa vinculada al cumplimiento de determinados requisitos tales como disponer de estructura organizativa y exclusividad en la actividad, art. 2.1, y constituir una garantía financiera para responder por desudas indemnizatorias, salariales y de Seguridad Social, art. 3. Además esta Ley 4/1994 en su art. 11.1 garantiza que los trabajadores contratados para ser cedidos a empresas usuarias tendrán derecho durante los períodos de prestación de servicios en las mismas a la aplicación de las condiciones esenciales de trabajo y empleo que les corresponderían de haber sido contratados directamente por la empresa usuaria para ocupar el mismo puesto. A estos efectos, se considerarán condiciones esenciales de trabajo y empleo las referidas a la remuneración, la duración de la jornada, las horas extraordinarias, los períodos de descanso, el trabajo nocturno, las vacaciones y los días festivos. Acreditándose con ello un trato parejo en las condiciones salariales y de trabajo de los así contratados, se revela que el propósito de esta Ley gira más en torno a aliviar al usuario de tareas de gestión de personal que de costes en RRHH.

QUINTO.- Este marco normativo se está viendo en ocasiones alterado por la presencia en el mercado de las llamadas empresas multiservicios, prestadoras de servicios externos (outsourcing) que escapando de las garantías y controles previstos para las ETT compiten en un mercado fronterizo. El art. 38 CE garantiza la libertad de empresa en el marco de la economía de mercado y con ello se justificarían actividades de externalización de parte de las tareas integradas en el desarrollo de la actividad empresarial, lo que encontraría apoyo a través de la subcontratación de obras y servicios tanto de la propia actividad, art. 42 ET, como de actividades ajenas a la misma pero necesarias para su desenvolvimiento (vgr. contratos de suministro). Hay que partir de la base de que nuestro ordenamiento jurídico no contiene ninguna prohibición general que impida al empresario recurrir a la contratación externa para integrar su actividad productiva [así lo pone de manifiesto el art. 42.1 ET lo que supone - con carácter general- que la denominada descentralización productiva es lícita, con independencia de las cautelas legales e interpretativas que son necesarias para evitar que por esta vía puedan vulnerarse derechos de los trabajadores [STS 27/10/94 [RJ 1994, 8531] -rec. 3724/1993 -]; así lo indica la STS de 4-3-2008 RJ 5209. Y continúa luego diciendo: mediante la lícita descentralización productiva, la empresa principal puede atribuir a una empresa contratista la realización de una parte de su actividad [siempre que sea suficientemente diferenciada], sin necesidad de que revista cualidad de complementaria o contingente, puesto que también las actividades inherentes al ciclo productivo pueden ser objeto de contrata externa, Pero en la válida «externalización» de la producción, la empresa principal se limita a recibir -con el lógico control- el resultado de la ejecución por la contratista, en la que ésta aporta sus medios personales y materiales, con la consiguiente organización y dirección. Pero en la medida en que esta diferenciación sea inexistente, dependiendo de la principal la organización y control de los trabajadores de la contratista, la contrata se habrá desnaturalizado y trastocado en simple provisión de mano de obra e integrará una cesión ilícita de trabajadores. En definitiva para discernir si la actividad emprendida se compadece con una lícita descentralización o presenta perfiles propios de una cesión de trabajadores y si ésta por tanto ha de verse sometida a la regulación propia de las ETT, es preciso dilucidar si quien la lleva a cabo ocupa en su realización una auténtica posición de empresario, entendiéndose por tal quien aportando sus propios medios materiales y humanos, los organiza y dirige para llevar a cabo la actividad empresarial (y en tal caso estaríamos ante una contrata), o por el contrario se está interponiendo ocupando formalmente el puesto propio del empresario del art. 1 ET, interposición sólo lícita si se lleva a cabo bajo los parámetros de la Ley 14/1994.

SEXTO.- Una vez sentado el marco legal y jurisprudencial es momento de entrar a resolver la pretensión de la parte actora que se concreta en interesar que anulemos el art. 22 del convenio colectivo de empresa referido en el hecho 3º probado y en el que se definen los grupos profesionales y profesiones y cualificaciones que los integran. La demandante es FEDETT Asociación de Empresas de Trabajo Temporal. No se aportan sus estatutos para conocer con precisión cuales son sus fines asociativos, si bien puede colegirse del hecho de ser una de las asociaciones empresariales signatarias del convenio colectivo de ETT, que representa los intereses de empresarios del sector. Como tal estaría legitimada para impugnar el convenio colectivo de empresa conforme el art. 165 LRJS, y por cuanto de servir de soporte para regular relaciones contractuales



laborales para llevar a cabo actividades de cesión de trabajadores entraría tal propósito en colusión con la lícita actividad de las ETT.

SEPTIMO .- Ahora bien de lo que discrepamos con la demandante y las razones por las que la pretensión debe desestimarse derivan del cauce empleado para interesarla y del bagaje probatorio empleado. Se pretende, vía art. 163 y sig. LRJS , la nulidad de un artículo del convenio colectivo, se entiende con el propósito de neutralizar la actividad empresarial, desde el momento en que, nulos los grupos profesionales, se vaciarían de contenido los servicios a prestar que no podrían ser identificados. No se sabría en definitiva a quienes y para qué actividad el empresario podría contratar trabajadores. Pero resulta que de la mera existencia del empresario y del convenio colectivo suscrito, aún cuando en éste se determine (art. 2) que *el presente Convenio será de aplicación a la empresa J2Y Serhotel Outsourcing, S.L., y sus trabajadores, que desarrollan la actividad de prestar servicios externos, outsourcing, amparados en su objeto social así como todas aquellas actividades que se relacionen con dichas funciones de manera directa o indirecta*, no se puede llegar a la conclusión de que todo su quehacer sea ilícito por venir a ocupar en el mercado la actividad propia de una ETT sin serlo. Puede ser que así sea y puede ser que así no sea. Todo dependerá del caso concreto. A la luz de los criterios jurisprudenciales y normativa de aplicación es imposible dar una respuesta positiva y global a la pregunta que se nos hace y menos aún con el bagaje probatorio que se nos aporta que no es otro que el texto mismo del convenio colectivo el cual, como se ha indicado, tanto puede servir de soporte a prácticas colusorias con una ETT como a prácticas lícitas de subcontratación de servicios. Y así, para poder llegar a la conclusión de que estamos ante una cesión ilícita de trabajadores es precisa la concurrencia de alguna de las notas previstas en el art. 43.2 ET *que el objeto de los contratos de servicios entre las empresas se limite a una mera puesta a disposición de los trabajadores de la empresa cedente a la empresa cesionaria, o que la empresa cedente carezca de una actividad o de una organización propia y estable, o no cuente con los medios necesarios para el desarrollo de su actividad, o no ejerza las funciones inherentes a su condición de empresario*. Y ello, sin perjuicio de los cambios que en dicha norma pudiera dar lugar la aplicación de la posterior Directiva 2008/104, sólo es posible tras analizar cada caso concreto.

OCTAVO .- Sin duda resulta preocupante la proliferación en el mercado de empresas de externalización de servicios que, basadas en un abaratamiento de los costes laborales por el sencillo mecanismo de constituir mercantiles a las que se dota de un convenio colectivo propio inferior siempre a los precios de los convenios de sector, compiten en condiciones ventajosas con otras empresas con costes mas elevados (es palmario para las ETT que han de abonar el mismo salario que la usuaria) y se aprovechan en situación de crisis económica de la depreciación del valor de los recurso humanos. Ahora bien, quizá no sea la jurisdicción social y salvo soluciones que puedan darse para casos concretos y normalmente además a través de modalidades procesales distintas a la hoy empleada, el cauce idóneo para que los poderes públicos puedan atajar estas prácticas ilícitas cuando efectivamente se produzcan. Mas adecuado resultará acudir a la Inspección de Trabajo desde el momento en que la cesión ilegal de trabajadores es una infracción muy grave, art. 8.2 LISOS .

NOVENO.- Por lo expuesto y razonado procede la desestimación de la demanda y en los términos que se deducen de los fundamentos jurídicos que anteceden.

VISTOS los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

FALLAMOS

Desestimamos la demanda formulada por ASOCIACION DE EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL (FEDETT); y absolvemos a los demandados J2Y SERHOTEL OUTSOURCING SLU; COMISION NEG.EMPR.J2Y SERHOTEL OUTSOURCING SL de las pretensiones contra ellos deducidas.

Notifíquese la presente sentencia a las partes advirtiéndoles que contra la misma cabe Recurso de Casación ante la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, que podrá prepararse ante esta Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en el plazo de CINCO DÍAS hábiles desde la notificación, pudiendo hacerlo mediante manifestación de la parte o de su Letrado al serle notificada, o mediante escrito presentado en esta Sala dentro del plazo arriba señalado.

Al tiempo de preparar ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el Recurso de Casación, el recurrente, si no goza del beneficio de Justicia gratuita, deberá acreditar haber hecho el deposito de 600 euros previsto en el art. 229.1.b de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social , en la cuenta corriente que la Sala tiene abierta en Banesto, Sucursal de la calle Barquillo 49, con el nº 2419 0000 000092 14.

Se advierte, igualmente, a las partes que preparen recurso de casación contra esta resolución judicial, que, según lo previsto en la Ley 10/2012, de 20 de noviembre, modificada por el RDL 3/13 de 22 de febrero, por la que se regulan determinadas tasas en el ámbito de la Administración de Justicia y del Instituto Nacional de



Toxicología y Ciencias Forenses, con el escrito de interposición del recurso de casación habrán de presentar justificante de pago de la tasa por el ejercicio de la potestad jurisdiccional a que se refiere dicha norma legal, siempre que no concurra alguna de las causas de exención por razones objetivas o subjetivas a que se refiere la citada norma, tasa que se satisfará mediante autoliquidación según las reglas establecidas por el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas en la Orden HAP/2662/2012, de 13 de diciembre.

Llévese testimonio de esta sentencia a los autos originales e incorpórese la misma al libro de sentencias.

Así por nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ