



Roj: **SAN 5336/2012 - ECLI:ES:AN:2012:5336**

Id Cendoj: **28079240012012100193**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **21/12/2012**

Nº de Recurso: **343/2012**

Nº de Resolución: **172/2012**

Procedimiento: **DEMANDA**

Ponente: **MANUEL POVES ROJAS**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SAN 5336/2012,**
STS 1868/2014

AUDIENCIA NACIONAL

Sala de lo Social

Secretaría de D^a. MARTA JAUREGUIZAR SERRANO

SENTENCIA N^o: 0172/2012

Fecha de Juicio: 20/12/2012

Fecha Sentencia: 21/12/2012

Fecha Auto Aclaración:

Núm. Procedimiento: 0000343/2012

Tipo de Procedimiento: DEMANDA

Procedim. Acumulados:

Materia: CONFLICTO COLECTIVO

Ponente Ilmo. Sr.:D. MANUEL POVES ROJAS

Indice de Sentencias:

Contenido Sentencia:

Demandante: COMITE INTERCENTROS DE AGENCIA EFE SA;

Codemandante:

Demandado: AGENCIA EFE SA;

Codemandado:

Resolución de la Sentencia: ESTIMATORIA

Breve Resumen de la Sentencia :

Acuerdo entre la **Agencia EFE** y su Comité Intercentros, incorporado al Convenio Colectivo, en el que se acuerda la congelación de la masa salarial para el año 2009, y una reducción de la misma en los años 2010 y 2011 que oscilaba entre el 1,75% y el 8%.

Expresamente se pactó que la reducción salarial y su compensación en días libres no son consolidables, y que al término de la vigencia del Convenio volverán a aplicarse los salarios y días libres vigentes a 31-12-2009.



El art. 2.2 del Real Decreto-Ley 20/2011 y el art. 22 de la Ley 2/2012 admiten la concurrencia de situaciones excepcionales, y en la **Agencia EFE** se aprecia que los trabajadores consintieron una reducción salarial importante (hasta un 8%) durante dos años, tras uno previo de congelación salarial, colocándose en niveles retributivos por debajo de 2008 hasta el 31 de Diciembre de 2011, cuando de no ser por tal Acuerdo, sus salarios se habrían visto incrementados. En este caso, convive una circunstancia que hace absolutamente excepcional el término de compensación del año 2011, puesto que estos salarios no eran los que correspondía percibir a los trabajadores sino los derivados de un acuerdo puntual, limitado en el tiempo, alcanzando como medida coyuntural, que en modo alguno los negociadores quisieron convertir en punto de partida estructural para la posterior fijación de los salarios.

AUDIENCIA NACIONAL

Sala de lo Social

Núm. de Procedimiento: 0000343 / 2012

Tipo de Procedimiento: DEMANDA

Indice de Sentencia:

Contenido Sentencia:

Demandante: COMITE INTERCENTROS DE **AGENCIA EFE SA;**

Codemandante:

Demandado: **AGENCIA EFE SA;**

Ponente Ilmo. Sr.: D. MANUEL POVES ROJAS

SENTENCIA Nº: 0172/2012

Ilmo. Sr. Presidente:

D. RICARDO BODAS MARTÍN

Ilmos. Sres. Magistrados:

D. MANUEL POVES ROJAS

D^a. MARIA CAROLINA SAN MARTÍN MAZZUCCONI

Madrid, a veintiuno de diciembre de dos mil doce.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional compuesta por los Sres. Magistrados citados al margen y

EN NO MBRE DEL REY

Ha dictado la siguiente

SENTENCIA

En el procedimiento 0000343/2012 seguido por demanda de COMITE INTERCENTROS DE **AGENCIA EFE SA** (Letrado Sr. Alejos Sánchez); contra **AGENCIA EFE SA** (Abogado del Estado); sobre conflicto colectivo .Ha sido Ponente el Ilmo. Sr. D. MANUEL POVES ROJAS

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.- Según consta en autos, el día 4 de Diciembre de 2012 por la representación Letrada del Comité Intercentros de la **Agencia EFE, SA** (en adelante, el Comité) se presentó demanda de conflicto colectivo contra la **Agencia Efe SA** (en adelante **EFE**)

Segundo.- Por Decreto de la Secretaria de esta Sala de fecha 11 de Diciembre de 2012 se admitió a trámite tal demanda, designando también ponente.

Asimismo, se acordó señalar para los actos de conciliación, y juicio en su caso, la fecha del 20 de Diciembre de 2012.

En la misma fecha, por la Sala se dictó Auto sobre la proposición y práctica de la prueba.

Tercero.- Llegados el día y la hora señalados tuvo lugar la celebración del acto del juicio, previo intento fallido de avenencia, compareciendo la parte actora y como demandadas lo hizo el legal representante de **EFE**.

La parte actora ratificó su demanda, contestando la demandada en los términos que recoge el acta de juicio.



Se practicó únicamente prueba documental, que aportada por ambas partes fue recíprocamente reconocida de contrario.

Tras elevar sus conclusiones a definitivas, se declaró el juicio concluso. El desarrollo del mismo aparece reflejado en el acta levantada al efecto así como en la grabación audiovisual que figura unida a estos autos.

Resultando y así se declaran, los siguientes

HECHOS PROBADOS

Primero.- El presente conflicto afecta a todos los trabajadores que prestan servicio en la **agencia EFE**, tanto en su sede central en Madrid como en el resto de sus delegaciones distribuidas por España y el extranjero.

Segundo.- **EFE** rige las relaciones laborales con sus trabajadores por el Convenio Colectivo publicado en el BOE de 15-10-2010 y en vigor hasta el 31-12-2011.

Tercero.- Con fecha 2 de Julio de 2010 se firmó un acuerdo que fue suscrito por el Vicepresidente de la SEPI, el Subsecretario de la Presidencia, los representantes de las federaciones sindicales con presencia en **EFE**, el presidente de la **Agencia** y el Comité Intercentros, que figura aportado a los autos, y cuyo texto se da por reproducido.

Cuarto.- Concretamente, se pactaba en el referido Acuerdo, y como garantía de empleo, que durante el período de vigencia del Convenio Colectivo no se realizarán despidos por causas objetivas ni se extinguirán antes de lo previsto los contratos por obra o servicio.

Se acordaba también la congelación de la masa salarial para el año 2009, y una reducción de la misma en los años 2010 y 2011 que oscilaba entre el 1,75% y el 8%, según los salarios que perciben las distintas categorías de trabajadores.

Estos acuerdos fueron trasladados al Convenio colectivo finalmente firmado, publicado en el BOE de 15-10-2010, que en su artículo 72.2 dice:

<< La reducción salarial y su compensación en días libres no son consolidables. Al término de la vigencia del Convenio, por tanto, volverán a aplicarse los salarios y días libres vigentes a 31 de Diciembre de 2009 >>.

Quinto.- **Efe** comunicó al Comité que las retribuciones de 2012 seguirán siendo las mismas de 2011.

En la reunión de la Comisión Paritaria que tuvo lugar el 10-10-2012 se alegó por **EFE** que su decisión está amparada por el Real Decreto-Ley 20/2011 de 30 de Diciembre, de medidas vigentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público.

Sexto.- La reducción de la masa salarial durante 2010 y 2011 se produjo como consecuencia de una decisión de carácter singular y extraordinario negociado con el Comité de empresa que fijaba un periodo de vigencia que expiraba el 31-12-2011.

Se han cumplido las previsiones legales.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.- A fin de dar cumplimiento a lo que dispone el art. 97.2 de la LRJS se hace constar que el primero de los hechos probados es pacífico, y los cinco restantes se deducen de la documental aportada por las partes, que ha sido recíprocamente reconocida, teniendo este conflicto colectivo un carácter estrictamente jurídico.

Segundo.- El objeto de este conflicto colectivo se circunscribe a determinar si debe cumplirse el contenido del Acuerdo suscrito el 2-7-2010 en lo que a la reducción salarial se refiere, o si tal Acuerdo ha de quedar sin contenido por aplicación de lo dispuesto en el Real Decreto-Ley 20/2011 y en la Ley 2/2012 de 29 de Junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2012.

El contenido del Acuerdo suscrito el 2-7-2010 fue incorporado al Convenio colectivo publicado en el BOE de 15-10-2010, en los siguientes términos:

Artículo 72. Condiciones económicas.

Todas las cantidades incluidas en este Convenio Colectivo hacen referencia a lo acordado para el año 2009, cuya tabla salarial figura en el Anexo III.

Condiciones económicas para 2009, 2010 y 2011.

1. Reducción de la Masa Salarial:



- 2009: congelación salarial.

- 2010: se aplicará la siguiente reducción salarial:

Retribuciones fijas:

a) Durante 2010, los salarios hasta 30.000 euros, sin incluir los salarios que se están pagando a los jubilados parciales, se verán reducidos en un 1,75 por 100.

b) Durante 2010, los salarios comprendidos entre 30.001 y 40.000 euros serán reducidos en un 2,5 por 100.

c) Durante 2010, los salarios comprendidos entre 40.001 y 50.000 euros serán reducidos en un 3,25 por 100.

d) Durante 2010, los salarios comprendidos entre 50.001 y 60.000 euros serán reducidos en un 4,25 por 100.

e) Durante 2010, los salarios comprendidos entre 60.001 y 70.000 euros serán reducidos en un 5,25 por 100.

f) Durante 2010, los salarios por encima de 70.001 euros serán reducidos en un 8 por 100.

g) Las reducciones descritas se aplicarán en la paga Extra de Febrero que se devenga durante 2010 y se pagará en Febrero de 2011.

- 2011: se mantendrán las mismas retribuciones que en 2010, quedando por tanto afectada igualmente la paga Extra que se devenga durante 2011 y se pagará en Febrero de 2012.

- En el porcentaje de reducción salarial aplicable a los miembros del Comité de Dirección se halla ya incluido el 5 por 100 que por acuerdo de la Comisión Delegada de Asuntos Económicos de 2 de Junio del 2010 ya se había reducido.

- Tanto para la determinación del salario anual de cada trabajador, y por tanto del tramo de reducción aplicable, como para la aplicación material del porcentaje en concreto se tendrán en cuenta únicamente los conceptos salariales fijos percibidos durante el periodo de devengo de la paga de febrero, por los trabajadores.

2. La reducción salarial y su compensación en días libres no son consolidables. Al término de la vigencia del Convenio, por tanto, volverán a aplicarse los salarios y días libres vigentes a 31 de Diciembre de 2009, a partir de los cuales se negociará el siguiente Convenio Colectivo.

Precisamente el día 31 de Diciembre de 2011 publica el BOE el texto del Real Decreto-Ley 20/2011 de 30 de Diciembre, de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público, que dedica su artículo 2 a las retribuciones del personal y altos cargos del sector público, y en cuyo punto dos se dice: " En el año 2012, las retribuciones del personal al servicio del sector público no podrán experimentar ningún incremento respecto a las vigentes a 31 de Diciembre de 2011, en términos de homogeneidad para los dos periodos de la comparación, tanto por lo que respeta a efectivos del personal como a la antigüedad del mismo.

En consecuencia, a partir del 1 de Enero de 2012 no experimentarán ningún incremento las cuantías de las retribuciones de la masa salarial, en su caso, establecidas en la Ley 39/2010 de 22 de Diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2011".

El BOE de 30 de Junio de 2012 publicó la Ley 2/2012 de 29 de Junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2012, que reproduce el texto que se ha transcrito del citado Real Decreto-Ley, en su art. 22.2 .

Se trata de compaginar lo que se estableció en la norma pactada con lo dispuesto en las normas estatales a las que se ha hecho referencia.

La redacción del texto del Convenio no deja lugar a dudas de que es evidente que en el año 2012, y hasta tanto no se suscribe un nuevo Convenio Colectivo, las retribuciones aplicables en la **Agencia** vuelven a ser las mismas que se encontraban vigentes el 31 de Diciembre de 2009; es decir, sin la reducción entre un 1,75% y un 8% aplicada durante 2010 y 2011.

Como es obvio la Ley 2/2012 y el Real Decreto-Ley tan reiteradamente citado contiene una normativa de carácter general referida al sector público en su conjunto, que no puede tomar en consideración supuestos específicos o que contemplen peculiaridades singulares. Tal es el caso de la **Agencia EFE**, donde no se produjo incremento salarial alguno durante 2009, acordándose además importantes reducciones durante los años 2010 y 2011.

Como se dice con acierto en la demanda, en **EFE** no solo no se incrementó la masa salarial, sino que ésta se redujo, lo que no fue consecuencia de la aplicación de ninguna norma estatal, sino en virtud de una decisión de carácter singular y extraordinario negociada con el comité de empresa, con un periodo de vigencia cierto y



determinado que expiraba el 31 de Diciembre de 2011. De lo que no cabe duda es de que en **EFE**, y dadas las circunstancias reflejadas, concurren notas de singularidad y excepcionalidad.

Precisamente, el art. 22.8 de la Ley 2/2012 declara que los acuerdos, convenios o pactos que impliquen crecimientos retributivos deberán experimentar la oportuna adecuación, deviniendo inaplicables las cláusulas que establezcan cualquier tipo de incremento, y no cabe entender que la aplicación de lo previsto en el Convenio suponga un incremento salarial sino que se trata exclusivamente de mantener el mismo nivel que fue reducido durante un período preestablecido por razones y circunstancias extraordinarias. No prevee una subida salarial sino el retorno en 2012 a las tablas de 2009, que son los mismos que los del año 2008.

Como se ha dicho, lo que proscribe el art. 22. 8 de la Ley 2/2012 es el establecimiento por acuerdo, convenio o pacto de cualquier tipo de incremento, pero en este caso no se trata en modo alguno de un incremento sino de una regularización de las retribuciones volviendo a su cuantificación inicial, una vez transcurrido el período de tiempo de las reducciones que concluían el 31 de Diciembre de 2011.

Evidentemente, la literalidad del art. 2.2 RD Ley 20/2011 hace pensar, en una primera lectura, que, fuera cual fuere la fuente y circunstancias de la fijación de la masa salarial a 31 de diciembre de 2011, debía quedar congelada para el año siguiente.

Sin embargo, hay elementos en presencia que permiten afinar mucho más la interpretación y que conducen a una solución más precisa y, sobre todo, más justa, en un caso tan excepcional como el que nos ocupa.

1º) No estamos ante una norma cerrada y absoluta. El mismo precepto en su apartado cuarto establece:

"Lo dispuesto en el apartado Dos del presente artículo se entenderá sin perjuicio de las adecuaciones retributivas que, con carácter singular y excepcional, resulten imprescindibles por el contenido de los puestos de trabajo, por la variación del número de efectivos asignados a cada programa o por el grado de consecución de los objetivos fijados al mismo."

La Ley 2/2012 recoge en su artículo 22 la misma limitación retributiva (apartado siete), con la única diferencia de que mientras el Real Decreto-Ley 20/2011 exigía en estos casos un informe favorable del Ministerio de Hacienda u otros organismos, esta precisión no consta en el citado art. 22 de la Ley 2/2012 .

Pero en lo que aquí interesa, cabe mantener que el legislador es consciente de que hay situaciones excepcionales. Bien es verdad que las lista, y no se incluye el caso concreto de un acuerdo de reducción salarial para el año 2011, pero sin duda introduce una pauta interpretativa: la regla puede exceptuarse, y no solo por necesidades del servicio sino atendiendo al contenido de los puestos de trabajo o incluso en virtud del grado de consecución de los objetivos fijados en un determinado programa. Parece, pues, que el legislador asume que a veces los incrementos salariales son imprescindibles para compensar unas determinadas funciones o condiciones laborales, o un específico nivel de productividad.

En el caso analizado, los trabajadores consintieron una reducción salarial importante (hasta un 8%) durante dos años, tras uno previo de congelación salarial, colocándose en niveles retributivos por debajo de 2008 hasta el 31 de diciembre de 2011, cuando, de no ser por tal acuerdo, sus salarios se habrían visto incrementados. Como hemos advertido, esta situación no está prevista entre las excepciones de modo expreso, pero seguramente resulta asimilable a la que permite incrementos en atención al contenido de los puestos de trabajo y a la consecución de objetivos, ya que los trabajadores han venido percibiendo una remuneración por debajo de la correspondiente a sus efectivos cometidos laborales.

2º) En conexión con lo anterior, puede decirse que el RD Ley 20/2011 fija su regla sobre la base de una política retributiva ordinaria, que hubiera aprovechado los incrementos permitidos por la legalidad vigente en cada momento. No está pensando en situaciones excepcionales, porque las mismas ya hemos visto que expresamente quedan fuera de la regla. En este caso es paréntesis.

3º) La restricción retributiva contenida en el RD Ley 20/2011 y en la Ley 2/2012 exige la concurrencia de un presupuesto: la homogeneidad entre los dos períodos, 2011 y 2012. Bien es cierto que la primera norma la circunscribe a dos cuestiones muy concretas: lo que respecta a efectivos de personal como a la antigüedad del mismo. Pero, nuevamente, se fija una pauta: la restricción no es absoluta; si los términos de comparación varían, no cabe aplicar ciegamente la congelación salarial. Y desde luego aquí concurre una circunstancia que hace absolutamente excepcional el término de comparación del año 2011, puesto que esos salarios no eran los que correspondía percibir a los trabajadores sino los derivados de un acuerdo puntual, limitado en el tiempo, alcanzado como medida coyuntural que en modo alguno los negociadores quisieron convertir en punto de partida estructural para la posterior fijación de los salarios.

4º) La reducción salarial hasta 31-12-11 obedece a unas circunstancias concretas y se ajusta, además, a la política de contención de gasto que el Gobierno viene defendiendo. No parece de recibo que pueda hacerse de



peor derecho a quienes acataron esa política, que a quienes no lo hicieron. Se está penalizando la contención salarial, y eso es, justamente, lo contrario a lo que se persigue.

5º) Piénsese en la solución que la jurisprudencia propuso para el cálculo del salario regulador de las indemnizaciones en determinados supuestos de jornada reducida, que solo posteriormente fue asumida por el legislador a través de la Disposición Adicional 18 ET añadida por la Ley Orgánica 3/2007. Cuando nada establecía la ley salvo las reglas generales sobre el cálculo de indemnizaciones que todos conocemos, el Tribunal Supremo (sentencia de 15-

10-90, RJ 1990/7685) mantuvo que, justamente, se trataba de "una regla general frente a la que caben excepciones siempre que estén debidamente fundadas en derecho". Razonaba el Tribunal que la jornada -y correlativo salario- a tener en cuenta era la normal, la contratada, porque su reducción, a consecuencia del derecho ejercitado por la trabajadora, "no supone sino una alteración transitoria de la relación, que antes y después del plazo temporal que la sentencia explícita de dichas reducciones tuvo y tendría las consecuencias inherentes a la prestación de jornada completa."

En la Sentencia de 11-12-01 (RJ 2002/2025) el Tribunal Supremo continúa razonando: "Resulta pues palmario que, como razona la sentencia de contraste «del disfrute de tal derecho no puede seguirse para el trabajador perjuicio alguno, al estar concebido como una mejora social cuyos términos están claramente fijados en la ley, con la única contrapartida para el empresario de no remunerar la parte de jornada que no se trabaja». Así lo reconoce también, lealmente, la empresa en su escrito de impugnación, razonando que «el criterio neutral consistente en calcular la indemnización en función del salario realmente percibido, perjudicaría de forma desproporcionada a las personas que utilizan esta vía legal de compaginación de su trabajo con el cuidado de sus h

Trasladando esta doctrina al caso enjuiciado, salvando las debidas distancias, estamos también aquí ante una alteración transitoria de la relación laboral, que no debería entonces tomarse como punto de partida y referencia para aplicar las restricciones retributivas. Es más, obsérvese que en el caso analizado por el Tribunal Supremo se reprocha que del ejercicio de un derecho se derive un perjuicio, y en el que ahora nos ocupa ni siquiera los trabajadores han disfrutado de beneficio alguno (porque no puede considerarse que los días de libranza sean más que una compensación): han experimentado un sacrificio en materia salarial que ahora se utiliza para mermar aún más sus retribuciones, por encima de las consecuencias que los negociadores pudieron razonablemente prever a la hora de aceptar la reducción de sus salarios.

Por todo ello, una vez concluido el paréntesis que supuso el acuerdo de reducción salarial, como alteración excepcional y transitoria del salario aplicable, que es el de 2009, es sobre este último que deben operar las reglas previstas en el art. 2.2, lográndose el objetivo de contención retributiva puesto que, mientras el Real Decreto-Ley 20/2011 persigue que en 2012 se mantengan los salarios de 2011, estos trabajadores realmente tendrán el salario de 2009, que a su vez es el de 2008 congelado.

Esta posición interpretativa no es contradictoria con la lectura firmemente literal que hemos venido haciendo respecto de la aplicabilidad del Real Decreto-Ley a las sociedades mercantiles públicas, a pesar de que se alegaba su independencia funcional y su autofinanciación. No hay contradicción porque, en primer lugar, en aquellos supuestos esa independencia y financiación autónoma, una vez analizadas sus normas reguladoras, no eran ni mucho menos tan contundentes como se nos había presentado por los demandantes, y en segundo lugar porque en aquellos supuestos la voluntad del legislador no dejaba resquicio alguno de duda.

Ha de estimarse, pues, la petición principal que contiene la demanda.

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

FALLAMOS

Que estimando la demanda interpuesta por el Comité de empresa de la **Agencia EFE** frente a ésta, debemos declarar y declaramos el derecho de los trabajadores a que las retribuciones a percibir durante 2012 y años sucesivos, en tanto no se negocie un nuevo Convenio, han de ser las de la tabla salarial vigente en 2009, que figura en el Anexo III del mismo, condenando a la **Agencia EFE** a estar y pasar por esta declaración y sus consecuencias.

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 depósito 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 000343 12.

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, por la que se regulan determinadas tasas en el ámbito de la Administración de Justicia, con el escrito de interposición del recurso 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 refieren los apartados 1 y 2 del artículo 4 de la misma, ascendiendo su importe fijo con carácter general a 750 euros, salvo en el caso de trabajadores, sean por cuenta ajena o propia, en cuyo caso su montante será de 300 euros, amén de la cuota variable de la citada tasa en atención a la cuantía del recurso a que hace méritos el artículo 7.2 de la misma norma, con una exención, también en este caso, del 60 por 100 si se trata de trabajadores, 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, por la que se aprueba el modelo 696 de autoliquidación, y el modelo 695 de solicitud de devolución por solución extrajudicial del litigio y por acumulación de procesos, de la tasa por el ejercicio de la potestad jurisdiccional en los órdenes civil, contencioso-administrativo y social y se determinan el lugar, forma, plazos y los procedimientos de presentación, norma reglamentaria en vigor desde el 17 de diciembre de 2012, en el bien entendido de que, caso de no acompañar dicho justificante, no se dará curso al escrito de interposición del recurso hasta que se subsane la omisión producida, debiendo ser requeridos formalmente por el Secretario Judicial para su aportación".

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.