

### III. OTRAS DISPOSICIONES

## MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

**1867** *Resolución de 12 de febrero de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica la sentencia de la Audiencia Nacional relativa al Convenio colectivo de SGE Quality Services, SL.*

Visto el fallo de la Sentencia n.º 11/2016 dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, recaída en el procedimiento n.º 320/2015, seguido por la demanda de MCA UGT y CCOO, contra la empresa SGE Quality Services, S.L., don Antonio Manuel Paredes González-Albo, D. Marc Roca Fontanet, don Antonio Cruz Balada y don Josep Domingo Palau, todos ellos miembros de la comisión negociadora del Convenio, habiendo sido parte el Ministerio Fiscal, sobre impugnación de Convenio colectivo,

Y teniendo en consideración los siguientes:

#### Antecedentes de hecho

Primero.

En el «Boletín Oficial del Estado» de 8 de mayo de 2014, se publicó la resolución de la Dirección General de Empleo, de 23 de abril de 2014, en la que se ordenaba inscribir en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de ese Centro Directivo y publicar en el «Boletín Oficial del Estado», el Convenio colectivo de la empresa SGE Quality Services, S.L. (Código de convenio n.º 90101802012014).

Segundo.

El 2 de febrero de 2016 tuvo entrada en el registro general del Departamento la sentencia antecitada de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en cuyo fallo se acuerda declarar la nulidad del Convenio colectivo de SGE Quality Services, S.L., suscrito en fecha 3 de febrero de 2014, con las diferentes modificaciones acordadas por parte de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo, debido a los requerimientos de la Dirección General de Empleo para que fueran subsanados diferentes aspectos del convenio colectivo, de fechas 17 y 31 de marzo de 2014, que fue publicado en el BOE del 8 de mayo de 2014.

#### Fundamentos de derecho

Primero.

De conformidad con lo establecido en el artículo 166.3 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, cuando la sentencia sea anulatoria, en todo o en parte, del Convenio colectivo impugnado y éste hubiera sido publicado, también se publicará en el Boletín Oficial en que aquél se hubiere insertado.

En consecuencia, esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción de dicha Sentencia de la Audiencia Nacional recaída en el procedimiento n.º 320/2015 y relativa al Convenio colectivo de la empresa SGE Quality Services, S.L., en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 12 de febrero de 2016.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

## AUDIENCIA NACIONAL

### Sala de lo social

Goya, 14 (Madrid).  
Tfno: 914007258.  
CEA.  
NIG: 28079 24 4 2015 0000371.  
ANS105 sentencia.  
IMC impugnación de convenios 0000320/2015.  
Procedimiento de origen: /.  
Sobre: Impug. Convenios.  
Ponente Ilmo/a. Sr/a: Ramón Gallo Llanos.

### SENTENCIA 11/16

Ilmo/a. Sr./Sra.Presidente: D. Ricardo Bodas Martín.  
Ilmos/as. Sres./Sras. Magistrados/as:

D.<sup>a</sup> Emilia Ruiz-Jarabo Quemada.  
D. Ramón Gallo Llanos.

En Madrid, a veintisiete de enero de dos mil dieciséis.

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

### EN NOMBRE DEL REY

Han dictado la siguiente

### Sentencia

En el procedimiento núm. demanda 000320/2015 seguido por demanda suscrita conjuntamente por MCA UGT y CCOO sobre impugnación de convenio colectivo, contra la empresa SGE Quality Services, S.L. y cuantos formaron parte de la Comisión negociadora de del Convenio colectivo de empresa, habiendo sido parte el Ministerio Fiscal, ha sido Ponente el Ilmo. Sr. D. Ramón Gallo Llanos que expresa el parecer del Tribunal.

### Antecedentes de hecho

Primero.

Según consta en autos, el día 3 de noviembre de 2015 se presentó demanda en nombre de UGT y de CCOO, frente a las personas arriba referidas como demandadas sobre impugnación de Convenio colectivo.

Segundo.

La Sala acordó el registro de la demanda bajo el número 320/2.015 y designó ponente señalándose el día 26 de enero de 2016 para los actos de conciliación y, en su caso, juicio.

Tercero.

Los actos de conciliación y juicio, tuvieron lugar el día previsto para su celebración, con la sola presencia de los actores, no compareciendo ninguno de los demandados, no obstante constar su citación.

En tal juicio, los letrados de MCA-UGT y CCOO, se afirmaron y ratificaron en su demanda solicitando se dictase sentencia en la que dando lugar a su demanda conjunta se declare la nulidad íntegra del convenio colectivo, con las consecuencias inherentes a dicha declaración, en sustento de su pretensión, alegaron que el Convenio que se impugnaba, se había negociado con vulneración del principio de correspondencia, tal y como ha sido formulado tanto por esta Sala como por la Sala IV del TS.

Seguidamente, se procedió a la proposición y práctica de la prueba, admitiéndose y practicándose la prueba documental y testifical formulando seguidamente las partes sus conclusiones, elevando a definitivas sus peticiones iniciales, solicitándose por el Ministerio Fiscal el dictado de sentencia estimatoria de la demanda, quedando los autos vistos y conclusos para sentencia.

Cuarto.

En la tramitación de las presentes actuaciones se han observado todas las formalidades legales.

Resultando y así se declaran, los siguientes

#### **Hechos probados**

Primero.

La Federación de Servicios de la Unión General de Trabajadores (FeSUGT) está integrada en la Unión General de Trabajadores, sindicato más representativo a nivel estatal, según dispone el artículo 6 de la LOLS. Igualmente, la Federación de Servicios de Comisiones Obreras (Servicios-CCOO) está integrada en Comisiones Obreras, sindicato más representativo a nivel estatal, según dispone el artículo 6 de la LOLS.

Segundo.

El día 8 de mayo de 2014, apareció publicado en el BOE la resolución de 23 de abril precedente, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo de la empresa SGE Quality Services, S.L. (código de convenio n.º 90101802012014).

Tercero.

Los artículos 1, 2, 3 y 4 del Convenio disponen:

«Artículo 1. **Ámbito funcional.**

El presente convenio colectivo tiene como finalidad regular las relaciones de trabajo que se produzcan entre la empresa SGE Quality Services, S.L. y los trabajadores de la misma.

La sociedad tiene por objeto la prestación de todo tipo de servicios relacionados con la gestión, aprovisionamiento y manipulación en procesos industriales globales que permitan ser separados de la actividad principal de la compañía y gestionados con autonomía.

Artículo 2. **Ámbito territorial.**

El Convenio afecta a todo el personal que la empresa SGE Quality Services, S.L. tenga en los diferentes servicios y centros de trabajo, actuales o de futuro, dentro de todo el territorio español.

### Artículo 3. Ámbito personal.

Las condiciones de trabajo que se regulen en el presente Convenio afectan a todo el personal que comprende la plantilla de SGE Quality Services, S.L., incluidos en los ámbitos anteriores, tanto fijos, fijos discontinuos o temporales, que presten sus servicios por cuenta y bajo la dependencia de la empresa.

Quedan excluidos quienes ejerzan cargos de consejeros, miembros de los órganos de representación y los de alta dirección.

### Artículo 4. Ámbito temporal.

El presente convenio entra en vigor, a todos los efectos, el día 1 de marzo de 2014, independientemente de la fecha de publicación. Su duración será de cuatro años por lo que finalizará el 28 de febrero de 2018, quedando a lo preceptuado en el art. 86 del Estatuto de los Trabajadores.»

Asimismo, se establece una jornada anual de 1.800 horas y unos salarios, que en la mayor parte de los niveles, se fijan en el entorno del salario mínimo interprofesional.

### Cuarto.

El día 20 de enero de 2014, en la sede de la empresa en Seseña, se constituye la comisión negociadora del convenio colectivo integrada, según consta en acta, don Antonio Manuel Paredes González-Albo en representación de la parte empresarial y don Marc Roca Fontanet, delegado de personal del centro de trabajo de Cerdanyola del Vallés (Barcelona), don Antonio Cruz Balada, delegado de personal del centro de Seseña (Toledo) y don Josep Domingo Palau, delegado de personal de Almussafes (Valencia) en representación de la parte social. El 3 de febrero de 2014 se da por finalizado el proceso de negociación con la firma del convenio que ahora se impugna. Son firmantes del acuerdo las mismas personas que habían constituido la comisión negociadora.

### Quinto.

En la comunicación hecha por la empresa a la autoridad laboral, y que figura como hoja estadística anexa al convenio, SGE Quality Services, S.L., contaba en el momento de la firma del mismo con un total de 36 trabajadores, distribuidos en las provincias de: Barcelona, Toledo y Valencia.

En la página web de la compañía se indica que tiene las oficinas centrales en Bellaterra (Barcelona), y delegaciones en Abrera (Barcelona), Pamplona, Madrid, Palencia, Valencia, Valladolid y Vigo.

Se han cumplido las previsiones legales.

## Fundamentos de derecho

### Primero.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional es competente para conocer del presente proceso 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 h) de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

### 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 deducen de la siguiente forma:

El hecho primero es notorio y por tanto no necesitado de prueba;

Los hechos segundo y tercero se deducen del propio texto del Convenio, descriptor 4;

El hecho cuarto de los descriptores 7 a 9;

El hecho quinto de los descriptores 5 y 6.

Tercero.

Se pretende por las organizaciones sindicales actoras que se declare la nulidad del I Convenio Colectivo de la empresa demandada por cuanto que se considera que en la conformación de la comisión negociadora por la parte social no se ha colmado con cuanto exige el denominado principio de correspondencia, tal y como ha sido proclamado tanto por numerosas resoluciones de esta Sala de lo Social, como de la Sala del mismo orden del Tribunal Supremo, ya que en dicha comisión negociadora por la parte social no se encuentran representados los trabajadores de todos los centros de trabajo de la misma.

Cuarto.

Sobre la legitimación desde el lado de los trabajadores para negociar un Convenio Colectivo de empresa las Ss de esta Sala de 17-9 y 9-9-2015 exponen lo siguiente:

«la Sentencia de esta Sala de 12-3-2015 -cuyos argumentos fueron ya reiterados en la posterior Sentencia de 4-5-2015- razonaba de la forma siguiente: El art. 87.1 ET, que regula la legitimación para la negociación de convenios colectivos de empresa, grupos de empresa, empresas en red, centro de trabajo o grupos de trabajadores con perfil profesional específico, dice textualmente lo siguiente: “En representación de los trabajadores estarán legitimados para negociar en los convenios de empresa y de ámbito inferior, el comité de empresa, los delegados de personal, en su caso, o las secciones sindicales si las hubiere que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité. La intervención en la negociación corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal. Cuando se trate de convenios para un grupo de empresas, así como en los convenios que afecten a una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas en su ámbito de aplicación, la legitimación para negociar en representación de los trabajadores será la que se establece en el apartado 2 de este artículo para la negociación de los convenios sectoriales. En los convenios dirigidos a un grupo de trabajadores con perfil profesional específico, estarán legitimados para negociar las secciones sindicales que hayan sido designadas mayoritariamente por sus representados a través de votación personal, libre, directa y secreta”. El art. 88.1 ET ), que regula la comisión negociadora dispone que el reparto de miembros con voz y voto en el seno de la comisión negociadora se efectuará con respeto al derecho de todos los legitimados según el artículo anterior y en proporción a su representatividad, previniéndose en el apartado cuarto de dicho artículo que en los convenios no sectoriales el número de miembros en representación de cada parte no excederá de trece. - Finalmente, el art. 89.3 ET ), que regula la tramitación de la negociación, prevé que los acuerdos de la comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.

El presupuesto constitutivo, para que un convenio colectivo sea estatutario, es que se hayan respetado las reglas de legitimación, contenidas en los arts. 87 y 88 ET, cuya concurrencia demuestra que los sujetos negociadores gozan de un apoyo relevante de los trabajadores en la unidad de negociación que permite reconocer que su representatividad es de intereses, como ha defendido la doctrina constitucional, por todas STC 4/1983 ) y 58/1985 . - Las reglas de legitimación son de derecho necesario absoluto, como ha mantenido la doctrina constitucional en STC 73/1984 ), donde se ha subrayado que “las reglas relativas a la legitimación constituyen un presupuesto de la negociación colectiva, que escapa al poder de disposición de las partes negociadoras que no pueden modificarlas libremente”.

Así pues, si los negociadores del convenio no ostentan las legitimaciones inicial y deliberativa, predicadas por los arts. 87.1 y 88 ET ), el convenio colectivo no tendrá naturaleza estatutaria y no podrá desplegar eficacia jurídica normativa y eficacia general *erga omnes*. Cuando la empresa cuenta con más de un centro de trabajo, como sucede aquí, se plantea un problema de correspondencia entre la representación y la unidad de

negociación, cuando los representantes de los trabajadores han sido elegidos por alguno o algunos de los centros de trabajo, puesto que su representatividad queda limitada a los ámbitos en los que fueron elegidos, a tenor con lo dispuesto en los arts. 62 y 63 ET La solución en estos supuestos pasaría por la atribución de legitimación al comité intercentros, pero dicha opción solo es posible cuando se ha acordado así en convenio colectivo estatutario, tal y como dispone el art. 63.3 ET, lo cual es imposible cuando se negocia el primer convenio de empresa, como sucede en la empresa demandada. - Otra fórmula viable, cuando haya representantes de los trabajadores en todos los centros de trabajo afectados, es atribuir la legitimación al conjunto de comités y delegados de personal de los diferentes centros de trabajo. Cuando no sucede así, cuando la empresa cuente con representantes en alguno o algunos de sus centros de trabajo, pero no en todos ellos, los representantes de alguno o alguno de los centros de trabajo no están legitimados para negociar un convenio de empresa, sin quebrar el principio de correspondencia.

La jurisprudencia se ha ocupado del tema, por todas STS 7 de marzo de 2012 (casación 37/2011), en relación con la elección de una delegada de personal en un centro de trabajo de Madrid, teniendo la empresa centros de trabajo en otras provincias. La referida sentencia dice «Consta igualmente en los hechos declarados probados no impugnados de la sentencia de instancia que “El día 9.9.2008 se constituyó la Comisión negociadora del Convenio, compuesta por un total de 4 miembros, figurando como representantes de los trabajadores doña Evangelina y doña Teresa, y como representantes de la empresa don José Francisco y doña Fátima...”. En consecuencia, limitada la representatividad de la única delegada de personal que formaba parte en representación de los trabajadores en la comisión negociadora del convenio colectivo al centro de trabajo de Madrid aunque en abstracto tuviera capacidad convencional para negociar un convenio colectivo de empresa (arg. ex art. 87.1 ET) y hubiera tenido legitimación para negociar e intervenir como única representante de los trabajadores en una negociación colectiva de empresa circunscrita a su centro de trabajo, sin embargo, en el presente caso, carecía de dicha legitimación (arg. ex arts. 87.1 y 88.1ET) dado que lo que se negociaba era un convenio de empresa de ámbito estatal, como resulta del art. 2 del convenio colectivo impugnado (“El presente convenio colectivo será de ámbito estatal, quedando incluidos en el mismo todos los centros y/o puestos de trabajo a que se refiere su ámbito funcional que se hallen emplazados en territorio español”), así como se deduce de la Autoridad administrativa laboral de ámbito estatal que ordenó su inscripción en el correspondiente registro del Ministerio de Trabajo y su publicación en el BOE (de fecha 10-04-2009)”. “Atendidas las irregularidades señaladas, debe entenderse que las mismas conculcan la legalidad vigente en materia de capacidad y legitimación para negociar y, derivadamente, sobre la composición de la comisión negociadora en los convenios de ámbito empresarial que pretendan tener ámbito territorial estatal, como el impugnado, y no siendo tales esenciales vicios por su naturaleza susceptibles de subsanación o de corrección, ni siquiera reduciendo su ámbito al centro de trabajo de Madrid al no ser tal la voluntad de las partes ni la finalidad con la que se constituyó la comisión negociadora, procede, –sin necesidad, por ello, de devolver las actuaciones a la Sala de instancia para que resuelva sobre el fondo del asunto, al existir datos suficientes en lo actuado para resolver sobre la cuestión planteada en los recursos de ambas partes–, desestimar el recurso empresarial y estimar el interpuesto por el Sindicato demandante, en los términos expuestos, decretando la nulidad total del convenio colectivo impugnado, con las consecuencias a ello inherentes, condenado a la parte demandada a estar y pasar por esta declaración con las consecuencias a ella inherentes, debiendo comunicarse la sentencia a la autoridad laboral, en especial a los efectos de constancia en el registro correspondiente y a la publicación del fallo en el ‘Boletín Oficial del Estado’ en que el convenio anulado fue en su día insertado (art. 194.2 y 3 LPL).” Dicho criterio ha sido mantenido por esta Sala en sentencias de 24-04-11 y 16-09-2013, proced. 79; 219/2013 y 314/2013, 29-01-2014, proced. 431/2013, 5 y 17-02-2014, proced. 447/2013 y 470/2013; 13-06-2014, proced. 104/2014; 30-06-2014, proced. 80/2014; 4-07-2014, proced. 120/2014, 5-09-2014, proced. 167/2014 y 17-02-2015, proced. 326/2014 por considerar que un delegado e incluso un comité de empresa de centro de

trabajo no pueden negociar un convenio de empresa, que afecte a otros centros de trabajo, porque vulneraría frontalmente el principio de correspondencia, exigido por la jurisprudencia».

Esta doctrina que exponíamos ha de entenderse, matizada y completada por la expuesta en las Ss. del Tribunal Supremo de 20 de mayo –rec. 6/2014– y de 10 de junio de 2015 –rec. 175/2014–, resultando especialmente relevante esta última, según la cual, el principio de correspondencia ha de llevar a la inexorable conclusión de que los representantes unitarios cuya representatividad quede circunscrita a un único centro de trabajo de la empresa, se encuentran impedidos para concurrir a la negociación de un Convenio de empresa, por cuanto que en si bien todos ellos en su conjunto y en un momento determinado pudieran gozar de la representatividad de todos los centros de trabajo de la empresa, en modo alguno representan a los trabajadores adscritos a los eventuales centros de trabajo que pueda el empleador abrir en un futuro. Así en dicha resolución que confirma la Sentencia de esta Sala de 25-9-2013, se razona lo siguiente: «Se hace evidente aquí que el comité de empresa del centro de trabajo de Pozuelo no podía tener atribuida la representación de los trabajadores de otros centros de trabajo distintos y que, por tanto, carecía de legitimación para negociar un convenio colectivo que pudiera extender su ámbito de aplicación fuera del límite geográfico que se correspondía con su propia representatividad. Es cierto que en el momento de la publicación del convenio no consta que existieran otros centros de trabajo y que, en consecuencia, la empresa solo podía negociar con la representación del único centro existente; pero ello no impide declarar que la cláusula del art. 3 del convenio, en la que se dispone un ámbito geográfico estatal, excede de las posibilidades de disposición de la comisión negociadora, tal y como ésta había quedado integrada. Hubiera o no otros centros de trabajo constituidos en el momento de la negociación y publicación del convenio, se producía una falta de congruencia entre el ámbito de representación del banco social y el ámbito de eficacia del convenio. La ruptura de aquella correspondencia antes indicada ponía en peligro la participación de los ulteriores trabajadores incorporados a la empresa en centros de trabajo distintos. De ahí que no cabía a las partes negociadoras incluir una regla de imposición futura de un convenio en cuya negociación no pudieron haber intervenido dichos trabajadores. En suma, se produjo una infracción de las legalidad vigente en materia de capacidad y legitimación para negociar y, derivadamente, sobre la composición de la comisión negociadora en los convenios de ámbito empresarial que pretendan tener ámbito territorial estatal, pues la capacidad del comité de empresa para negociar estaba reducida al centro de trabajo».

Por otro lado, cabe señalar que la SAN de 4-5-2.015, ya referida, aplicando la Doctrina contenida en la STS de 7-3-2.012 y atención a la especial naturaleza del Convenio colectivo de empresa, consideró que la irregular constitución de una Comisión negociadora desde el lado social para negociar un Convenio Colectivo de empresa vicia el proceso en su totalidad, sin que sea posible subsanar el producto de tal negociación circunscribiéndolo únicamente a los centros de trabajo válidamente representados en la Comisión.

Quinto.

La proyección de la doctrina expuesta al supuesto que describe el relato histórico de esta resolución nos ha de llevar a la total estimación de la demanda y a la consiguiente declaración de nulidad del convenio impugnado en su integridad, pues es patente que los firmantes del convenio no tenían capacidad para vincular a la totalidad de los trabajadores de la empresa pues a la vista de cuanto consta en la página web de la compañía es palmario que la empresa tiene abiertos centros de trabajo en los que los negociadores carecían de representación alguna, extendiéndose, por otro lado el ámbito territorial del Convenio a los centros que puedan abrirse en un futuro.

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

## FALLAMOS

Estimamos la demanda interpuesta por UGT Y CCOO a la que se ha adherido el Ministerio Fiscal frente a la empresa SGE Quality Services, S.L. y don Antonio Manuel Paredes González-Albo, don Marc Roca Fontanet, don Antonio Cruz Balada y don Josep Domingo Palau, sobre impugnación de Convenio Colectivo, y, en consecuencia, declaramos nulo el Convenio Colectivo de la empresa demandada, publicado en BOE de 8-5-2014.

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, y, en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, haber consignado la cantidad objeto de condena de conformidad con el art. 230 del mismo texto legal, todo ello en la cuenta corriente que la Sala tiene abierta en el Banco de Santander Sucursal de la calle Barquillo, 49, si es por transferencia con el n.º 0049 3569 92 0005001274 haciendo constar en las observaciones el n.º 2419 0000 00 0320 15; si es en efectivo en la cuenta n.º 2419 0000 00 0320 15, pudiéndose sustituir la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que conste la responsabilidad solidaria del avalista.

Se advierte, igualmente, a las partes que preparen Recurso de Casación contra esta resolución judicial, que, según lo previsto en la Ley 10/2014, 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.