JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 6
Avd. Tres de Mayo nº 24 (Edf. Filadelfia)
Santa Cruz de Tenerife
Teléfono: 922 92 48 34 / 35
Fax.: 922 92 48 44
Email: social6.sctf@justiciaencanarias.org

Procedimiento: Procedimiento ordinario
Nº Procedimiento: 0000164/2017
NIG: 3803844420170001201
Materia: Reclamación de Cantidad
Resolución: Sentencia 000303/2018
IUP: TS2017005996

Intervención:	Interviniente:	Abogado:	Procurador:
Demandante		Iván Suárez Telletxea	
Demandado	RYANAIR DAC	Juan José Hita Fernández	
Demandado	BROOKFIELD AVIATION INTERNATIONAL		
Demandado	FOGASA		

SENTENCIA

En Santa Cruz de Tenerife, a 7 de septiembre de 2018.

Vistos por mí, Dña. Beatriz Pérez Rodríguez, Magistrada-Jueza del Juzgado de lo Social nº 1 de Santa Cruz de Tenerife, los presentes autos número 164/2017 seguidos a instancia de **D.** , representado y asistido por el Letrado D. Iván Suárez Tellechea, frente a las empresas **RYANAIR, DAC,** representada y asistida por el Letrado D. Juan José Hita Fernández, y la empresa **BROOKFIELD AVIATION INTERNACIONAL**, no comparecida, y el FOGASA, en materia de reconocimiento de derecho y cantidad.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha de 21 de febrero de 2017 se presentó demanda por el actor frente a las empresas Ryanair, DAC y Brookfield Aviation Internaciona, así como frente al Fogasa, en la cual refería que el actor suscribió por medio de la sociedad de la cual es socio al 33% denominada Franylee, LTD, un contrato de prestación de servicios con la empresa Brookfield Aviation Internatianal para prestar servicios como piloto de vuelo para la compañía a la que Brookfield proveía servicios de pilotaje, Ryanair.

Alega el actor que realmente, su prestación de servicios se realizaba en la cabina y con medios materiales de la empresa Ryanair, y siguiendo las órdenes e instrucciones del personal de dicha empresa, limitándose Brookfield a abonarle la nómina, por lo que consideraba que estaba siendo objeto de una cesión ilegal de mano de obra a favor de Ryanair, pretendiendo que se reconociera su condición de personal laboral de dicha empresa desde el inicio de su relación laboral el día 29 de abril de 2009 hasta el 30 de junio de 2016 que cesó voluntariamente.

Termina suplicando que se dicte sentencia por la que se declare la naturaleza laboral de la relación mantenida entre las partes condenando a las empresas demandadas de manera solidaria a estar y pasar por dicha declaración así como el abono de las cantidades correspondientes a las cotizaciones sociales no efectuadas durante el periodo de prestación de servicios.

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda por decreto de fecha de 24/04/2017, se dio traslado de la misma a la parte demandada, citando a ambas partes para los actos de conciliación y juicio.

TERCERO.- El día 15 de mayo de 2018 tuvo lugar el acto de juicio, con el resultado que consta en el acta, al no haber dado resultado el acto de conciliación previa ante la Letrada de la Administración de Justicia, compareciendo todas las partes salvo Brookfield a pesar de estar debidamente citada.

CUARTO.- Tras ratificarse el actor en su demanda, solicitó que se incluyera la condena del importe de 1.460 euros por la traducción jurada.

Acto seguido se le dio la palabra a Ryanair que se opuso a la demanda alegando la falta de jurisdicción del orden social español para conocer la presente demanda pues el trabajo se presta en el interior de la cabina de las aeronaves propiedad de Ryanair, compañía cuyo pabellón es irlandés, careciendo de dicha empresa de domicilio en España, por lo que conforme al Convenio de Bruselas I no es competente la jurisdicción española; en cuanto al fondo del asunto negó la relación laboral del actor con la misma al entender que la empresa del actor no suscribió ningún tipo de contrato con el mismo sino que Ryanair se solo tenía un acuerdo comercial para la provisión de servicios de pilotaje para las aeronaves 737-800, abando Ryanair el importe de los servicios y siendo Brookfield el que satisfacía la nómina del actor.

A continuación, se les dio la palabra para proponer prueba y, a tal efecto, la parte actora propuso la documental por aportación de 23 documentos y por Ryanair se propuso documental por aportación de 33 documentos y testifical de D. Declan William, utilizando para ello la intérprete de inglés Dña. Silvia Beltrán López.

Toda la prueba fue admitida. Ningún documento fue impugnado.

QUINTO.- Practicada la prueba, con el resultado que consta en autos, se suspendió la vista concediendo a las partes plazo para presentar las conclusiones por escrito dado el volumen de la documental aportada.

Verificado los plazos, se presentaron conclusiones por escrito por ambas partes, resaltando que la parte actora modificó en el mismo su suplico solicitando que se declare la relación laboral entre Ryanair y el actor; condenando a las demandadas a abonar el importe de 32.111,20 euros por las nóminas impagas de mayo y junio de 2016; y el importe de 2.169,46 euros en concepto de coste de traducciones; quedaron los autos vistos para sentencia mediante diligencia de ordenación de fecha 11/06/2018.

SEXTO.- En la tramitación de este procedimiento se han cumplido las prescripciones legales, salvo lo referente a los plazos, por el volumen de asuntos pendiente que pesan sobre este Juzgado.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- , con DN , es socio de la sociedad Franylee, LTD de la cual ostenta el 33% de sus participaciones, con domicilio en Irlanda, (hecho reconocido en demanda).

SEGUNDO.- D. , a través de la sociedad Franylee, LTD, suscribió un contrato de prestación de servicios de Capitán con Brookfield Aviation International LTD (en adelante Brookfield), el día 13 de diciembre de 2011 para prestar servicios de piloto de un avión Boieng 737-800 titularidad de la empresa Ryanair.

En los términos y condiciones del contrato se indica:

Que la empresa de servicios (Franylee) puede proporcionar un sustituto notificando al arrendatario con cuatro semanas de antelación al trabajo, y siempre que tenga experiencia y calificación necesaria para realizar el trabajo y sea aceptada por el Contratista (Brookfield) y el tomador (Ryanair), de lo contrario subsistirá para la empresa de servicios la obligación de realizar el trabajo según lo programado.

La empresa de servicios asegurará que el representante de la empresa opera de acuerdo con los manuales y directrices de operaciones del tomador.

El contrato se regirá de conformidad con la legislación inglesa sometiéndose a exclusivamente a los tribunales ingleses.

El tomador (Ryanair) requiere que el representante de la empresa esté al día en cuanto a la formación específica en los manuales operativos del tomador, lo que incluye prácticas de simulador, formación en aulas, impactos de aves, incendios, gestión de la relación con los clientes, seguridad, práctica, protección y cualquier otra materia que se especifique. El costo de dicha formación asciende aproximadamente a 5.700 euros anuales que deben abonarse por la Servicio.

La programación se realizará de acuerdo con la parte A del manual de operaciones del tomador; las bases operativas del representante de la empresa serán designadas por el Tomador.

El representante de la empresa debe vestir con uniforme completo y llevar identificación válida.

La remuneración por hora de bloque programada es de:

Capitán 145 euros.

RLTC 4 euros.

LTC, 15 euros.

TRI 6 euros.

TRE, 15 euros.

(folios 144 a 153, -contrato-).

TERCERO.- Para la suscripción del contrato de prestación de servicios entre Brookfield y el actor se exigía que el actor constituyera una sociedad limitada en Irlanda a través de una de las empresas de servicios contables aprobadas por Brookfield, (folio 190 y 191, -ver reverso del folio 191-).

CUARTO.- El actor fue nombrado capitán de Base del Aeropuerto Reina Sofía de Tenerife Sur desde el 15 de febrero de 2011, percibiendo un suplemento de 18.000 euros anuales, así como

una prima anual por desempeño de hasta 7.000 euros que se determinaría por el Director de Vuelos y Operaciones de Tierra de Ryanair, (folio 154, 158, 171, -carta de Brookfield al actor-).

El nombramiento de capitán de Base se realiza por el Director de Vuelos y Operaciones de Tierra de Ryanair, (testifical de D. Declan William, gestor de operaciones de vuelo y contratación de pilotos-).

QUINTO.- El actor como capitán de base gestionaba con el aeropuerto de Tenerife Sur la solicitud del salón de actor, (folio 166, -email-; folio 171.b), -concesión por el aeropuerto-).

El actor como Capitán de base para Ryanair acudía a las reuniones de Aena, (folio 247 a 257, -acta de reunión-).

SEXTO.- El actor percibía sus retribuciones de la empresa Brookfield mediante la emisión de facturas mensuales, por importe mensual prorrateado de 13.292 euros, que eran transferidos a la cuenta bancaria titularidad específica de cada piloto (folios 177 a 189, -trece nóminas-; folio 144 a 153, -contrato-).

SÉPTIMO.- El actor con fecha 11 de julio de 2016, comunica vía email a la empresa Brookfield que renuncia a su puesto de Capitán de Base y capitán del boieng 737-800 de Tenerife Sur para Ryanair por no haber pagado la compañía los dos últimos meses de salarios, (folio 205, -email-).

OCTAVO.- Con fecha 9 de agosto de 2016 se remite carta por la empresa Brookfield al actor en la que informa la finalización de la relación comercial suscrita entre las partes desde el 15 de junio de 2009 al 11 de julio de 2016, (folio 246, -carta-).

NOVENO.- Ryanair es una sociedad con actividad designada y registrada en Irlanda, (folio 266 a 273, -registro-).

DÉCIMO.- La aeronave Boeing 737-800 está matriculada en el Registro de Irlanda, (folio 264 a 265, -certificado de registro-).

DÉCIMO PRIMERO.- El actor no ostenta ni ha ostentado la representación de los trabajadores, (hecho conforme).

DÉCIMO SEGUNDO.- El actor dispone de una tarjeta de tripulante de Ryanair núm. 75621 para Tenerife Sur, válida hasta el 20/11/2017; y una tarjeta identificativa de la compañía aérea Ryanair, (tarjetas unidas al procedimiento en el folio 122).

DÉCIMO TERCERO.- La sociedad Franylee fue sancionada por la Hacienda Tributaria irlandesa por importe de 84.542 euros en concepto de impuestos, (folio 193).

DÉCIMO CUARTO.- El actor ha tenido su puesto base inicialmente en Madrid, y desde 2011 en el aeropuerto de Tenerife, iniciando su servicios desde la base de Tenerife y finalizando en la misma base el mismo día, (testifical de D. Declan William, gestor de operaciones de vuelo y contratación de pilotos-).

DÉCIMO QUINTO.- El actor junto con la tripulación de Ryanair, disponen de un cuarto en el aeropuerto de Tenerife Sur.

La estructuración y organización de los vuelos se realiza desde Irlanda por la empresa Ryanair y se comunica al actor por programación interna.

Ryanair factura a Brookfield, siendo ésta empresa la que distribuye los salarios entre los pilotos.

Todas las instrucciones, entrega de manual de operaciones, de base de capitán son emitidos y entregados por Ryanair.

Ryanair se encarga de acreditar la profesionalidad de los pilotos y efectúa las simulaciones de vuelo.

El actor, como capitán de base, carece de facultades disciplinarias respecto del resto de pilotos de Ryanair la cual tiene dicha facultad en exclusiva.

(testifical de D. Declan William, gestor de operaciones de vuelo y contratación de pilotos-).

DÉCIMO SEXTO.- En fecha 21/02/2017 la actora presentó papeleta de conciliación ante el SEMAC por el procedimiento de despido, teniendo lugar el acto intentado sin efecto el día 28/03/2017, (folio 36).

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Los hechos declarados probados resultan de la documental señalada en cada ordinal fáctico, así como de la prueba testifical practicada en el acto de juicio oral, valorados según las reglas de la sana crítica.

SEGUNDO.- La incomparecencia injustificada de la empresa Brookfield Aviation International al acto del juicio, como indica el artículo 83.3 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, supone que continúe el juicio, sin necesidad de declarar su rebeldía; rebeldía que, por otra parte, tampoco supone un allanamiento tácito ni un reconocimiento de los hechos, fuera de los casos legalmente previstos, manteniéndose la vigencia de las normas, generales o especiales, de carga de la prueba, todo ello sin perjuicio de lo previsto en materia de prueba ante la incomparecencia del demandado cuya citación a efectos de su interrogatorio haya sido solicitada por la actora.

TERCERO.- La cuestión controvertida en el supuesto que nos ocupa es delimitar a naturaleza jurídica de la relación que une a ambas partes, a los efectos de determinar si existe relación laboral, regida por las notas del contrato de trabajo o, si por el contrario, estamos ante una relación contractual de prestación de servicios de carácter mercantil; y resuelta la misma, si existió una cesión ilegal del actor por la empresa Brookfield a favor de Ryanair.

CUARTO.- Comenzando por la excepción de falta de competencia de la jurisdicción española alegada por la empresa Ryanair, debemos señalar que a tenor del artículo 1.7 del Reglamento CE 8/2008 de la Comisión, por el que se modifica el Reglamento CEE nº 3922/91, relativo a los requisitos técnicos y los procedimientos administrativos comunes aplicables al transporte comercial por avión, se denomina "**Base**" al lugar asignado por el operador a cada tripulante, en el cual habitualmente este comienza y termina un período de actividad o una serie de períodos de actividad y en el que, en condiciones normales, el operador no se responsabiliza del alojamiento del tripulante, y esa definición se corresponde en el caso que nos ocupa con el aeropuerto de Tenerife, por lo que a los efectos del artículo 25 de la LOPJ, puede interpretarse que el lugar de prestación de servicios radica en territorio español, al corresponderse con la "base", como impone la previsión del Reglamento 465/2012, que modifica el previo Reglamento 883/2004 del Parlamento Europeo, y dispone que "La actividad de un miembro de

tripulación de vuelo o de cabina en el marco de una prestación de servicios de transporte aéreo de pasajeros o mercancías se considerará una actividad realizada en el Estado miembro en el que se encuentre la base con arreglo a la definición que figura en el Anexo III del Reglamento (CEE) n º 391/91".

Así las cosas, y a la vista de las previsiones del artículo 25 de la LOPJ, debe afirmarse la competencia de los Tribunales españoles para conocer de la demanda, por cuanto la prestación de servicios ha de entenderse efectuada en Tenerife, lugar en el que radica la "base", y aunque es cierto que Ryanair no dispone de domicilio, agencia o delegación en nuestro país, a los efectos del apartado 5 del artículo 25 de la LOPJ, sí dispone de "otra representación en España", por cuanto el centro de operaciones en el aeropuerto de Tenerife constituye una sede de intereses efectivos en nuestro país, a lo que podríamos añadir que conforme al artículo 155.3 de la LEC cabe considerar como domicilio el lugar en que se desarrolla actividad laboral o profesional no ocasional, como era el caso de la compañía aérea Ryanair en el aeropuerto de Tenerife.

A mayor abundamiento, el régimen competencial también viene determinado por el Reglamento comunitario CE 44/2001 que sustituyó al Convenio de Bruselas, siendo pues de aplicación preferente el citado Reglamento y estableciendo el art. 19 de ese Reglamento que los empresarios serán demandados en el Estado en que estuviesen domiciliados, o en aquellos otros Estados que se correspondan con el lugar de prestación de servicios habitual (como es el caso por lo anteriormente expuesto) o el del último lugar en el que hubiera desempeñado su trabajo.

QUINTO.- Resuelta la excepción anterior, procede entrar a analizar el fondo del asunto. A tal efecto, corresponde ahora examinar si, en el supuesto que nos ocupa, concurren o no los elementos definitorios del contrato de trabajo, para así poder dilucidar el tipo de relación que une a las partes e identificar el régimen jurídico aplicable.

Con carácter previo, es ocioso recordar, por sabido, que lo determinante para la decisión final del juzgador no será el «nomen iuris» del contrato, esto es, la denominación que le hayan dado las partes contratantes, sino la auténtica naturaleza del vínculo que les une. Naturaleza jurídica que se infiere de las prestaciones efectivamente realizadas por ellas, de los derechos ejercitados y de las obligaciones asumidas (STS 23-10-1989 [RJ 1989, 7310] , STS 17-6-1993 [RJ 1993, 4762]).

En este caso, las partes no llegaron a formalizar contrato alguno al inicio de la prestación del servicio sino que el actor, a través de la sociedad Franylee, LTD constituida al efecto, suscribió un contrato de prestación de servicios de Capitán con Brookfield Aviation International LTD (en adelante Brookfield), el día 13 de diciembre de 2011 para prestar servicios de piloto de un avión Boieng 737-800 titularidad de la empresa Ryanair.

De modo que ese factor no opera como condicionante, favoreciendo en todo caso la activación de la presunción iuris tantum recogida en el artículo 8.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Partiendo de esa premisa jurídica, corresponde ahora ahondar en la concurrencia de los elementos definitorios del contrato de trabajo, para así poder penetrar en el sustrato contractual último de la relación controvertida e identificar el régimen jurídico aplicable.

Las notas características del trabajo asalariado son las siguientes: su carácter personal, la voluntariedad, la ajenidad, la subordinación (o dependencia jurídica), y la retribución (art. 1.1 ET). Quedan fuera del ámbito regulado por la normativa laboral las prestaciones de servicios en las que falta una o varias de dichas notas esenciales, como la propia Ley señala al enumerar varias exclusiones legales expresas, indicando además que la exclusión afecta «en general, (a) todo trabajo que se efectúe en desarrollo de relación distinta de la que define el apartado 1 de este artículo» [art. 1.3.g) ET].

Son los tribunales quienes delimitan el contenido de las notas del trabajo asalariado, adaptándolo a los cambios que se van produciendo en el seno de las relaciones laborales y productivas. Para determinar si la relación controvertida es un supuesto de trabajo asalariado, los órganos del orden social de la jurisdicción han pautado un método indiciario, basado en la presencia de señales que pongan de manifiesto que el trabajo se realiza en una situación de subordinación. Este método es empírico y, como tal, no resulta infalible. Pero la suma de ciertos indicios sirve para establecer una convicción sobre el tipo de vínculo existente entre las partes y para probar el tipo de relación que el trabajador tiene con una organización productiva.

Veamos ahora si concurren todas y cada una de las notas definitorias de una genuina relación laboral:

1. El trabajo personal, prestado por una persona física e insustituible:

El Estatuto de los Trabajadores señala que se aplicará a los trabajadores que presten servicios dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, denominada empleador o empresario, admitiendo la posibilidad de que este último pueda ser una persona física o jurídica (art. 1.1 ET). Como esta Ley no dice nada semejante sobre la persona del trabajador, de esta contraposición se desprende el carácter personal del trabajo asalariado. Esta nota característica del trabajo asalariado implica dos cosas:

a) Trabajador asalariado sólo puede serlo la persona física, nunca la persona jurídica. Quedan, pues, excluidos del ámbito de aplicación de las normas laborales aquellos supuestos en los que los servicios se realizan mediante una organización productiva y, en general, el trabajo realizado a través de personas jurídicas.

b) No se admite la sustitución novatoria de la persona del trabajador. Los conocimientos, aptitudes, experiencia, la propia identidad del trabajador, constituyen elementos esenciales en su contratación, absolutamente relevantes para el empresario. Por ello podría decirse que el compromiso asumido por el trabajador asalariado al celebrar el contrato de trabajo no es sólo personal, sino personalísimo.

El criterio sentado por nuestros tribunales es que no corresponde calificar como trabajadores asalariados a quienes pueden hacerse sustituir por otras personas sin recibir autorización del empresario (STS 17-6-2010 [RJ 2010, 2707]). Así pues, no se considera realizada en virtud de un contrato de trabajo la actividad de quien, gestionando intereses de otro, tiene la facultad de nombrar terceras personas que coadyuven en su gestión, supuesto que encaja mejor con la figura del mandato (STS 16-10-1990 [RJ 1990, 7690]) o la actividad de maquilladora realizada para una televisión autonómica cuando, sin necesidad de solicitar permiso o licencia, puede dejar de asistir al trabajo enviando a una persona de su confianza (STS 17-6-2010 [RJ 2010, 2707]). De igual modo, se ha considerado arrendamiento de obras el contrato entre una

comunidad de propietarios y una limpiadora cuando ésta podía hacerse sustituir sin dar cuenta de ello (STCT 11-9-1984 [RTCT 1984, 6843]).

En el presente caso, esta primera nota definitoria, el "intuitu personae", concurre plenamente. En todos los años que ha perdurado el vínculo contractual entre el actor y Ryanair, no ha sido sustituido en el desempeño de sus funciones. Véase la cláusula del contrato suscrito entre el actor y Brookfield que establece que para el caso de sustitución deberá notificarse al arrendatario con cuatro semanas de antelación al trabajo, y siempre que tenga experiencia y calificación necesaria para realizar el trabajo y sea aceptada por el Contratista (Brookfield) y el tomador (Ryanair), de lo contrario subsistirá para la empresa de servicios la obligación de realizar el trabajo según lo programado.

Es decir, la cláusula está redactada para que unilateralmente la empresa Ryanair determine si acepta o no la persona que sustituiría al actor siempre que reúna experiencia y calificación necesaria, y con una antelación de 4 semanas pues de lo contrario no se admite y el actor debería cumplir con el trabajo programado. De dicha redacción se evidencia casi la indisponibilidad del actor para que su trabajo pudiera ser cubierto por tercera persona a su elección, y por tanto el carácter personalísimo de su función.

Por otro lado, si bien es cierto que en sentido estricto, pareciera que la contratación se efectúa con una empresa "Franylee" y no un trabajador persona física, debemos señalar que la misma se usó para celebrar el contrato de prestación de servicios entre Brookfield y el actor, pues como su propio pliego de condiciones indica (folio 191, reverso), es requisito indispensable que se realizara la suscripción del contrato a través de una sociedad limitada por medio una de las empresas de servicios contables aprobadas por Brookfield de lo contrario no prestaría servicios el actor. A mayor abundamiento, de la prueba documental obrante en autos también se pone de manifiesto que la empresa Ryanair se dirige al actor de forma directa y no por medio de su empresa Franylee, lo que evidencia la verdadera intencionalidad de las partes de prestar un servicio con una persona en concreto y no con una entidad jurídica.

2.- La voluntariedad en el compromiso de trabajar: El trabajador asalariado presta sus servicios de forma voluntaria (art. 1.1 ET). La voluntariedad implica que la prestación del trabajo se desarrolla basándose en el consentimiento y aceptación del trabajador, en una declaración de voluntad conforme con el compromiso de trabajo contraído, aunque dicha voluntad haya podido estar condicionada desde un punto de vista económico y/o social. Esta segunda nota característica resulta de poca utilidad en el presente supuesto, pues es común al contrato mercantil y al laboral.

3.- La ajenidad en el resultado del trabajo: La «ajenidad» constituye uno de los elementos esenciales de la relación laboral. La existencia de trabajo por cuenta ajena, realizado en el contexto de un contrato de trabajo, puede apreciarse desde cuatro perspectivas:

a) Ajenidad en los frutos o en el resultado del trabajo. Se entenderá por frutos no sólo los productos tangibles, sino, en general, toda clase de aprovechamiento y utilidades económicas generadas por el trabajo. Existirá ajenidad cuando la propiedad del fruto del trabajo se atribuye a otra persona, física o jurídica, distinta de quien lo realiza, de forma originaria y automática; esto es, sin necesidad de que se realice un acto particular de transmisión del bien o servicio producido. Cuando el resultado sea un servicio inmaterial, no susceptible de apropiación, la ajenidad se manifestará en la ejecución del trabajo, si éste se desarrolla de manera que

satisfaga las necesidades o conveniencias no del trabajador, sino de la persona a favor de la cual se presta.

b) Ajenidad en los riesgos que comporta la actividad productiva en el marco de la cual se desarrolla la prestación del trabajador. Significa que éste no participa económicamente en los beneficios o pérdidas derivados de la explotación, siendo el empresario quien debe soportar la incertidumbre derivada del funcionamiento de la empresa. Una acepción más depurada desde el punto de vista jurídico sería la de que el trabajador es ajeno a los riesgos de pérdida del salario cuando el trabajo resulte de imposible ejecución.

c) Ajenidad en el mercado. El producto del trabajo no pasa directamente del trabajador al mercado, sino única y exclusivamente a través de otra persona, concretamente, del empleador o empresario, que adopta todas las decisiones relativas a ese ámbito (precio de venta, clientela, etc.).

d) Ajenidad en los medios de producción: los medios indispensables para la necesaria ejecución de la encomienda laboral son propiedad de la empresa.

Empezando por esto último, es evidente que los medios materiales para la ejecución de la actividad profesional eran de propiedad exclusiva de la empresa demandada Ryanair, tanto el avión Boeing 737-800, el manual de operaciones, el manual de base de Capitán, la sala para la tripulación, el uniforme, tarjeta identificativa, es decir, todo lo indispensable para realizar la función para la que fue encomendado, pues no consta ni un solo material puesto por el actor para la ejecución de su encomienda. Véase que los viajeros de la compañía Ryanair eran obtenidos por la propia compañía donde el actor ni los captaba ni tenía contacto con ellos, era la propia empresa la que por medio de su publicidad atraía a los mismos.

La ajenidad en los frutos también es un elemento concurrente, toda vez que la atribución patrimonial recae en la empresa y no en quien ejecuta los servicios. Los frutos del trabajo se transfieren "ab initio" al empresario, que a su vez asume la obligación de pagar el salario con independencia de la obtención de beneficios.

En todo caso, las retribuciones del actor se abonaban por medio de la empresa Brookfield, pactando un salario por horas programadas conforme se indica en el hecho probado segundo, percibida el actor mensualmente, sin que el trabajador tenga libertad para variarla y con ella incrementar o disminuir su beneficio económico.

La ajenidad en los riesgos también concurre, dado que el actor no participaba económicamente en los beneficios o pérdidas derivados de la explotación, siendo el empresario quien soportaba la incertidumbre derivada del funcionamiento de la empresa.

4.- Subordinación (o dependencia jurídica) como inserción en el círculo rector y organizativo del empresario.

La subordinación (o dependencia jurídica) debe entenderse como el sometimiento del trabajador a los poderes empresariales. Trabajador asalariado es aquel que presta servicios dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona física o jurídica, que será su empleador o empresario [art. 1.1) ET].

En la actualidad, entienden los tribunales que para que exista dependencia no es necesaria una subordinación absoluta, sino únicamente la inclusión del trabajador en el ámbito

organicista de la empresa; o, en otras palabras, la integración en el círculo rector y disciplinario del empresario(STS 27-5-1992 [RJ 1992, 3678] ; STS 14-3-2005 [RJ 2005, 4175]).

Esta flexibilización de la nota de dependencia ha permitido extender la consideración de trabajo asalariado a prestaciones de servicios en las que aparece muy atenuada, como en el caso de las relaciones laborales especiales (art. 2 ET).

El contenido y alcance de la subordinación (o dependencia) será distinto en función del tipo de trabajo. Deberá graduarse en atención a factores como la cualificación del trabajador, el lugar o la clase del trabajo realizado. En función de esos factores la jurisprudencia determinará los indicios que pueden tenerse en cuenta para declarar la concurrencia de dicha nota en una prestación de servicios. Como se ha señalado reiteradamente por el TS «tanto la dependencia como la ajenidad son conceptos de un nivel de abstracción bastante elevado, que guardan entre sí una estrecha relación, y que se pueden manifestar de distinta manera según las actividades y los modos de producción, por lo que para su identificación se suele recurrir con frecuencia a indicios o hechos indiciarios, algunos comunes a la generalidad de las actividades y otros específicos de algunos trabajos (SSTS 9-12-2004 [RJ 2005, 875] y 10-7-2007 [RJ 2007, 7296]).

Los indicios comunes de dependencia más habituales en la doctrina jurisprudencial son: la asistencia al centro de trabajo del empleador o al lugar de trabajo designado por éste y el sometimiento a horario, si bien este dato no es significativo cuando la actividad se realiza sin recibir orden alguna acerca de la forma de desarrollar su trabajo y sin éste se coordine, supervise o controle por el empleador (STS 17-6-2010 [RJ 2010, 2707]); el desempeño personal del trabajo (STS de 23 de octubre de 1989 [RJ 1989, 7310]), aunque se considera compatible en determinados servicios con un régimen excepcional de suplencias o sustituciones (STS de 20 de septiembre de 1995 [RJ 1995, 6784]); la inserción del trabajador en la organización de trabajo del empleador o empresario, que se encarga de programar su actividad, es decir quien determina el lugar, horario, los medios y el modo de trabajo (SSTS de 22 de abril de 1996 [RJ 1996, 3334] y 12-12-2007 [RJ 2008, 524]), así como de la imposibilidad de rechazar los asuntos propuestos por una determinada persona o empresa (STS 8-10-1992 [RJ 1992, 7622] ; STS 10-7-2000 [RJ 2000, 8326]); y su reverso, la falta de una organización empresarial por parte del trabajadora y de medios de producción; el seguimiento de unas determinadas directrices uniformadoras y el ulterior control del trabajo encomendado, la penalización en el retraso de su conclusión y la asignación de zonas geográficas para su desarrollo, así como la amplitud del tiempo efectivo ocupado por cuenta de otro, esto es, de la permanencia, habitualidad y práctica exclusividad en la dedicación (STS 22-4-1996 [RJ 1996, 3334] ; STS 29-12-1999 [RJ 2000, 1427]).

Estos indicios de dependencia priman sobre ciertas circunstancias formales como el alta en el Régimen de Autónomos, la licencia fiscal o pago del Impuesto de Actividades Económicas, o la colegiación, que, por sí solas, no excluyen la laboralidad de la relación (STS 10-4-1995 [RJ 1995, 3040]).

En aplicación de la doctrina expuesta, que ha experimentado una importante evolución en las dos últimas décadas, ha de concluirse que el requisito de la dependencia y subordinación también concurre. En el caso del actor, la inserción en el círculo rector y organicista de la empresa viene determinada por una conjunción de factores inequívocos. La dirección de la

empresa, a través de su personal, es la que organizaba y programaba el trabajo del actor pues como bien explicó el testigo propuesto por la parte demandada, D. Declan William, gestor de operaciones de vuelo y contratación de pilotos, la estructuración y organización de los vuelos se realiza desde Irlanda por la empresa Ryanair y se comunica al actor por programación interna; todas las instrucciones, entrega de manual de operaciones, de base de capitán son emitidos y entregados por Ryanair al actor; Ryanair se encarga de acreditar la profesionalidad de los pilotos y efectúa las simulaciones de vuelo, mediante la formación en aulas, impactos de aves, incendios, gestión de la relación con los clientes, seguridad, práctica, protección y cualquier otra materia que se especifique, según también consta en el contrato suscrito entre Brookfield y el actor. Además, Ryanair es el que controla la asistencia al centro de trabajo del actor y el lugar de trabajo designado por éste y el sometimiento a horario de vuelos impuesto por la empresa, imposibilitando al actor el rechazo de los vuelos programados. Todo ello unido a la obligación de vestir uniforme completo de la empresa Ryanair e identificación acreditativa de ser piloto de Ryanair. En consecuencia, falta una organización empresarial por parte del trabajador y de medios de producción. Es más, el propio testigo manifestó que el actor, como capitán de base, carecía de facultades disciplinarias respecto del resto de pilotos de Ryanair la cual tiene dicha facultad en exclusiva. Por tanto, incluso la facultad disciplinaria la tenía bajo su control la empresa Ryanair.

Por tanto, el actor estaba "sujeto" a una jornada y a un horario que debía desarrollar en un concreto centro de trabajo. En todo caso, lo relevante es que el actor venía obligado a prestar servicios en unas condiciones determinadas de jornada, horario y localización y que su inobservancia habría aparejado seguramente la resolución del vínculo contractual, en la medida que la dirección de la empresa no podía recurrir al régimen disciplinario previsto en el convenio colectivo o el Estatuto de los Trabajadores si quería mantener la apariencia de un contrato civil o mercantil. En este punto, la sentencia del Tribunal Supremo antes referenciada, en su fundamento jurídico tercero, se pronuncia en los siguientes términos:

"5.- Los indicios comunes de dependencia más habituales en la doctrina jurisprudencial son seguramente la asistencia al centro de trabajo del empleador o al lugar de trabajo designado por éste y el sometimiento a horario. También se utilizan como hechos indiciarios de dependencia, entre otros, el desempeño personal del trabajo*[STS 23/10/89]*, compatible en determinados servicios con un régimen excepcional de suplencias o sustituciones*[STS 20/09/95 -rcud 1463/94-]*; la inserción del trabajador en la organización de trabajo del empleador o empresario, que se encarga de programar su actividad*[SSTS 08/10/92 -rcud 2754/91-; y 22/04/96 -rcud 2613/95-]*; y, reverso del anterior, la ausencia de organización empresarial propia del trabajador». Por su parte, los indicios comunes de la nota de ajenidad son, entre otros, la entrega o puesta a disposición del empresario por parte del trabajador de los productos elaborados o de los servicios realizados*[STS 31/03/97 -rcud 3555/96-]*; la adopción por parte del empresario y no del trabajador de las decisiones concernientes a las relaciones de mercado o de las relaciones con el público, como fijación de precios o tarifas, selección de clientela, indicación de personas a atender*[SSTS 11/04/90; 29/12/99 -rcud 1093/99-]; el carácter fijo o periódico de la remuneración del trabajo [STS 20/09/95 -rcud 1463/94-]*; y el cálculo de la retribución o de los principales conceptos de la misma con arreglo a un criterio que guarde una cierta proporción con la actividad prestada, sin el riesgo y sin el lucro especial que caracterizan a la actividad del empresario o al ejercicio libre de las

profesiones*[STS 23/10/89]*."

Como puede constatarse, los elementos configuradores de la dependencia o subordinación jurídica en los términos expuestos por el Tribunal Supremo, concurren plenamente en el presente supuesto.

5.- La retribución salarial: Las normas laborales tienen por destinatario al trabajador que realiza una prestación de servicios a cambio de una retribución (art. 1.1 ET). La amplitud del concepto legal del salario (art. 26.1 ET) permite su cálculo y abono en múltiples formas, incluidas las comisiones y la remuneración por unidad de tiempo o unidad de obra. El Derecho del Trabajo sólo se aplica al trabajo oneroso y productivo, que se realiza para procurarse medios de vida y subsistencia, con ánimo de obtener una ganancia o contraprestación económica. La propia denominación de trabajador asalariado, con la que se designa al destinatario de las normas laborales, pone de relieve la necesidad de que se perciba un salario a cambio del trabajo para que dichas normas se apliquen.

Pero el hecho de que «la remuneración consista en una cantidad fija mensual, no convierte obligatoriamente en laboral al nexo contractual de autos, pues ese sistema de "iguala" puede aplicarse perfectamente también en el arrendamiento de servicios de carácter civil» *(STS 19/11/07 -rcud 5580/05-)*.

En el caso sometido al conocimiento de esta jurisdicción, como ya se ha expuesto el actor percibía retribución concreta por las horas de vuelo programadas así como un suplemento por la condición de Capitán de Base de 18.000 euros anuales, así como una prima anual por desempeño de hasta 7.000 euros que se determinaría por el Director de Vuelos y Operaciones de Tierra de Ryanair, lo que evidencia una vez más, la subordinación y relación directa entre el actor y la empresa Ryanair. Se trata, por tanto, de un salario por unidad de obra sometido a la obtención de unos determinados resultados, que tiene perfecta subsunción en el artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores.

SEXTO.- En síntesis, las cinco notas definitorias del contrato de trabajo convergen en su plenitud en el presente supuesto, de modo que cabe concluir en los mismos términos que la sentencia del Tribunal Supremo de 18 de marzo de 2009 a la que se ha hecho referencia en varias ocasiones:

"(...) Aplicada tal doctrina a los hechos declarados probados de la sentencia recurrida, la conclusión de la Sala ha de ser -como fue en los precedentes dictados para la misma empresa demandada- la desestimación del recurso, puesto que media [reproducimos literalmente la conclusión de aquellas resoluciones] «a) voluntariedad, y prestación de servicios "intuitu personae", que se pone de manifiesto en el proceso de selección que han de superar para prestar servicios para la codemandada; b) ajenidad, por cuanto los frutos del trabajo se transfieren "ab initio" al empresario, que a su vez asume la obligación de pagar el salario con independencia de la obtención de beneficios; c) los trabajos se prestan dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, sin que para ello sea preciso el sometimiento a jornada laboral, aunque se obligan a prestar el servicio durante el horario de apertura al público de las clínicas .... d) la retribución que percibe el odontólogo, está en función de un porcentaje sobre la facturación efectivamente cobrada a los clientes atendidos en las Clínicas..., deduciendo de la misma el porcentaje cobrado en concepto de gastos de trabajo de laboratorio, en sistema retributivo similar al salario a comisión».

A esa conclusión no obstan determinadas circunstancias de virtualidad accesoria o marginal alegadas por la empresa, como que el actor no estuviera sujeto a permisos o bajas propios del resto de personal laboral, pues ese régimen de prestación de servicios es el que se reconoce expresamente a quien ha formalizado un contrato de trabajo y no a aquél cuya relación contractual es controvertida y se enmascara bajo un arrendamiento de servicios civil o mercantil.

También es relevante que el actor no desarrollara otros servicios para otras empresas en su condición de autónoma.

En síntesis, de cuanto hasta aquí se ha razonado, resulta que concurren todas las notas definitorias de la relación jurídica que tipifica el artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Por todo ello, procede declarar que la relación contractual que ha unido a las partes es de naturaleza laboral.

SÉPTIMO.- Dicho lo anterior, deviene necesario resolver con qué empresa estaba unido laboralmente el actor y para ello procede analizar la existencia de cesión ilegal entre las codemandadas. Sobre este punto, como señala la jurisprudencia -Sentencias del Tribunal Supremo de 17 de noviembre de 2002 o 2 de junio de 2011, entre otras-, lo que contempla el artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores es un supuesto de interposición en el contrato de trabajo. La interposición es un fenómeno complejo, en virtud del cual el empresario real, que incorpora la utilidad patrimonial del trabajo y ejerce efectivamente el poder de dirección, aparece sustituido en el contrato de trabajo por un empresario formal. Esto implica como ha señalado la doctrina científica, varios negocios jurídicos coordinados:

1º) Un acuerdo entre los dos empresarios, el real y el formal, para que el segundo proporcione al primero trabajadores que serán utilizados por quien, sin embargo, no asume jurídicamente la posición empresarial.

2º) Un contrato simulado entre el empresario formal y el trabajador.

3º) Un contrato efectivo de trabajo entre éste y el empresario real, pero disimulado por el contrato de trabajo formal. La finalidad que persigue el art. 43 del Estatuto de los Trabajadores es que la relación laboral real coincida con la formal y que quien es efectivamente empresario asuma las obligaciones que le corresponden evitando así que se produzcan determinadas consecuencias que suelen asociarse a la interposición como son la degradación de las condiciones de trabajo o la disminución de las garantías cuando aparecen empleadores ficticios insolventes". Y en esta línea interpretativa la jurisprudencia unificadora (STS 19 de enero de 1994, 12 de diciembre de 1997, entre otras) ha fijado como marca de distinción la determinación no tanto en el dato de que la empresa cedente existiera realmente "*sino si actuaba o no como verdadero empresario*".

También recuerdan esas sentencias que el problema más importante de delimitación del supuesto del artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores "*se produce en relación con las contratas, cuya licitud reconoce el artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores. Cuando la contrata se concreta en una prestación de servicios que tiene lugar en el marco de la empresa principal o arrendataria, no es fácil diferenciarla de la cesión, lo que se agrava porque en la práctica se recurre a las contratas como medio formal de articular el acuerdo interpositorio de*

facilitación de trabajadores entre el cedente y el cesionario y es difícil reconocer en las circunstancias de cada caso el límite entre un mero suministro de trabajadores y una descentralización productiva lícita. Por ello, la doctrina judicial ha recurrido a la aplicación ponderada de diversos criterios de valoración que no son excluyentes, sino complementarios, y que tienen un valor indicativo u orientador, pudiendo citarse, entre ellos:

La justificación técnica de la contrata, la autonomía de su objeto, la aportación de medios de producción propios (sentencia de 7-III-1988); el ejercicio de los poderes empresariales (sentencias de 12-IX-1988, 16-II-1989, 17-I-1991 y 19-I-1994) y la realidad empresarial del contratista, que se pone de manifiesto en relación con datos de carácter económico (capital, patrimonio, solvencia, estructura productiva...). A este último criterio se refiere también la citada sentencia de 17-I-1991 cuando aprecia la concurrencia de la contrata cuando "la empresa contratista ejerce actividad empresarial propia y cuenta, por tanto, con patrimonio, instrumentos, maquinaria y organización estables", aparte de "mantener a los trabajadores de su plantilla dentro del ámbito de su poder de dirección" y, en sentido similar, se pronuncia la sentencia de 11-X-1993 que se refiere a la mera apariencia o ficción de empresa como "característica del supuesto de cesión ilegal".

Y añadiendo que "la actuación empresarial en el marco de la contrata, es, por tanto, un elemento clave de calificación, aunque excepcionalmente, el ejercicio formal del poder de dirección empresarial por el contratista no sea suficiente para eliminar la cesión si se llega a la conclusión que aquél no es más que un delegado de la empresa principal".

En este mismo sentido, la Sentencia de la Sala IV del Tribunal Supremo de 8 de marzo de 2011, recurso 791/2010 señala que "*Existe cesión ilegal de trabajadores cuando la empresa que contrata al trabajador, aun siendo una empresa real y no aparente (pues si fuera aparente estaríamos en el ámbito de la determinación del verdadero empresario por aplicación del artículo 1 del ET y no en el ámbito de la cesión de trabajadores de una empresa a otra), no pone realmente en juego su organización, entendiendo por tal sus medios materiales y organizativos propios -que es lo que justifica que estemos en el campo de las contratas lícitas del artículo 42 del ET y no en el de la cesión ilícita del artículo 43 del ET - y, consiguientemente, ejerce respecto al trabajador contratado el poder de dirección y el poder disciplinario, de una manera real y efectiva. Y es bien sabido también que el hecho de que la empresa cedente, la que contrata al trabajador, sea quien le pague los salarios y quien le dé de alta en Seguridad Social no es indicativo de que la cesión ilegal no exista, pues si tal no ocurriera, simplemente el tema ni siquiera podría plantearse. Y, finalmente, tampoco es óbice para la posible existencia de la cesión ilegal el que la empresa cedente contrate también a determinados mandos intermedios que dan órdenes a los trabajadores presuntamente cedidos ilegalmente pero que, en realidad, dichos mandos intermedios reciben la órdenes de los mandos superiores de la empresa cesionaria, es decir, que ellos mismos - esos mandos intermedios- pueden ser, a su vez, trabajadores cedidos ilegalmente*".

En el caso de autos y remitiéndonos al fundamento jurídico anterior, debemos concluir que concurren los tres requisitos para apreciar la existencia de una cesión ilegal del actor por la empresa Brookfield a favor de Ryanair, pues existe un acuerdo comercial entre los dos empresarios, el real y el formal, para que el primero proporcione al segundo pilotos que serán utilizados por quien, sin embargo, no asume jurídicamente la posición empresarial. A ello, debemos unir la existencia de un contrato simulado entre el empresario formal y el trabajador,

pues entre Brookfield y el actor solo los une el abono de la nómina una vez facturada la empresa Brookfield a Ryanair los servicios prestados por el actor. Pues recordemos, que todo el control de la actividad, organización del servicio, programación de vuelos, entrega de materiales para el desarrollo de su función, uniforme y tarjeta identificativa con el logo de Ryanair, nombramiento de Capitán de Base del actor, facultad disciplinaria, formación y cursos, control y examen de cualificación y experiencia, era impuesta por Ryanair, por lo que ninguna función desempeñaba Brookfield Aviation International. Todo ello evidencia, la existencia de dos empresas para la cesión de un trabajador en la cual la empleadora no asume posición empresarial.

OCTAVO.- Finalmente, procede resolver la pretensión económica manifestada en la demanda y conclusiones emitidas por escrito, respecto de las cuales debe señalarse lo siguiente:

Si atendemos al tenor literal del suplico de la demanda, de la misma no se evidencia una pretensión económica, pues solicita que "se dicte sentencia por la que se declare la naturaleza laboral de la relación mantenida entre las partes condenando a las empresas demandadas de manera solidaria a estar y pasar por dicha declaración así como el abono de las cantidades correspondientes a las cotizaciones sociales no efectuadas durante el periodo de prestación de servicios".

Según el suplico, la pretensión es meramente declarativa con el abono de las cotizaciones sociales que es una consecuencia legal que va unida al pronunciamiento declarativo.

En modo alguno se alude a la condena del importe de 29.192 euros solicitada en el hecho octavo de la demanda en concepto de nómina de mayo y junio de 2016, y menos a la pretensión indemnizatoria de 103.000 euros contenida en el hecho noveno.

Pero es que posteriormente, por vía de conclusiones la parte actora modifica su suplico y solicita que se declare la relación laboral entre Ryanair y el actor; condenando a las demandadas a abonar el importe de 32.111,20 euros por las nóminas impagas de mayo y junio de 2016; y el importe de 2.169,46 euros en concepto de coste de traducciones.

Frente a la ausencia de condena en el suplico de la demanda de las pretensiones económicas, nada dijo la parte demandada.

No obstante lo expuesto, debemos concluir que en modo alguno por vía de conclusiones puede variarse el petitum de la demanda, art. 85.1 in fine, de la LRJS, pues el importe de las nóminas de mayo y junio de 2016 no eran cuestión de imposible cálculo en el momento de interposición de la demanda, por tanto, su variación no es admisible. Lo mismo, respecto de la inclusión de unos costes de traducción que suponen una pretensión económica nueva.

Por tanto, respecto del salario de mayo y junio de 2016, no se ha acreditado el abono de los mismos, y que se cifra en el importe de 26.584 euros (13.292 euros/mes x 2 meses), correspondientes a la media mensual prorrateada de las trece nóminas aportadas por la parte actora a la causa (folios 177 a 189), sin que conste que tales cantidades hayan sido pagadas.

Y en cuanto a la indemnización en cuantía de 103.000 euros, si bien ni siquiera fue ratificada en sus conclusiones la misma debe ser desestimada ya que se desconoce en base a qué se solicita la misma. Alude a unos daños y perjuicios causados consistente en imposibilidad de haber tramitado una baja por estrés de la cual no aporta prueba alguna; también lo relaciona con la imposición de la sanción por la Hacienda Irlandesa, no obstante, de la documental

aportada solo se evidencia la sanción y no la causa de la misma que sea imputable a ninguna de las codemandadas. En consecuencia, ante la falta de cualquier medio de prueba debe ser desestimada dicha pretensión indemnizatoria.

NOVENO.- Lo anterior supone la estimación parcial de la demanda y la condena solidaria de la parte demandada al pago de las cantidad de 26.584 euros brutos en concepto de salarios devengadas en los meses de mayo y junio de 2016, cantidad a la que le es de aplicación el interés moratorios de diez por ciento previsto en el artículo 29.3 del Estatuto de los Trabajadores por tener carácter salarial desde el momento en que se dejaron de abonar las correspondientes cantidades.

DÉCIMO.- En virtud de lo dispuesto en los artículos 190 y siguientes de la Ley 36/2011, Reguladora de la Jurisdicción Social, contra esta Sentencia cabe la interposición del recurso de suplicación, de lo que se informará a las partes.

Por todo lo anterior, vistos los preceptos citados y demás de general y pertinente aplicación,

FALLO

Estimo parcialmente la demanda presentada p
frente a las empresas **RYANAIR, DAC,** y la empresa **BROOKFIELD AVIATION INTERNACIONAL,** y, en consecuencia:

- Declaro que la relación que unía a **D.** y la empresa **RYANAIR, DAC,** del 15/06/2009 al 30/06/2016 era de naturaleza laboral.
- Condeno solidariamente a las empresas **RYANAIR, DAC,** y **BROOKFIELD AVIATION INTERNACIONAL,** a abonar al actor el importe de 26.584 euros brutos en concepto de salarios devengados en los meses de mayo y junio de 2016, incrementado en el 10% de demora.
- Se desestiman el resto de pretensiones.

Notifíquese esta resolución a las partes haciéndoles saber que contra la misma cabe interponer recurso de suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, anunciándolo ante este Juzgado por comparecencia o por escrito en el plazo de los cinco días hábiles siguientes al de notificación del presente fallo, siendo indispensable que al tiempo de anunciarlo acredite la parte que no ostente el carácter de trabajador y no goce del beneficio de justicia gratuita haber consignado el importe íntegro de la condena en el Banco Santander en la cuenta corriente nº 3948 0000 65 **0164 17;** para el supuesto de ingreso por transferencia bancaria, deberá realizarse la misma al siguiente número de cuenta: IBAN ES 5500 4935 6992 0005001274, y sin cuyos requisitos no podrá ser admitido el recurso.

Se advierte igualmente a las partes que, al momento de interponer el recurso, deberán acreditar la liquidación de la tasa correspondiente, a salvo la concurrencia de un supuesto de exención legal, conforme a lo dispuesto en la Ley 10/2012.

Así por esta mi sentencia lo pronuncio, mando y firmo.

PUBLICACIÓN: Dada, leída y publicada que ha sido la anterior sentencia por la Sra. Magistrada-Jueza que la dicta, leyéndola en audiencia pública en el lugar y fecha antes

indicados, de lo que doy fe.