



Roj: **STSJ M 1298/2014 - ECLI: ES:TSJM:2014:1298**

Id Cendoj: **28079340052014100030**

Órgano: **Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **5**

Fecha: **10/02/2014**

Nº de Recurso: **1658/2013**

Nº de Resolución: **75/2014**

Procedimiento: **SOCIAL**

Ponente: **LUIS GASCON VERA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Tribunal Superior de Justicia de Madrid - Sección nº 05 de lo Social

Domicilio: C/ General Martínez Campos, 27 - 28010

Teléfono: 914931935

Fax: 914931960

34002650

Sentencia nº 75

Ilmo. Sr. D. José Ignacio de Oro Pulido Sanz:

Presidente :

Ilma. Sra. D^a Alicia Catalá Pellón :

Ilmo. Sr. D. Luis Gascón Vera :

En Madrid, a diez de febrero de dos mil catorce.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, compuesta por los Ilmos. Sres. citados al margen,

EN NOMBRE DEL REY

ha dictado la siguiente

S E N T E N C I A

en el recurso de suplicación nº 1658/13-5^a, interpuesto por D^a Gloria representada por el Letrado D. Eduardo Fernández de Blas, contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número 11 de los de Madrid, en autos núm. 310/12 siendo recurrido NOSOTRAS GIMNASIO Y CENTRO DE ESTÉTICA S.L., representada por la Graduada Social D^a Cristina Uceda Bernal. Ha actuado como Ponente el Ilmo. Sr. D. Luis Gascón Vera.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO: En el Juzgado de lo Social de procedencia tuvo entrada demanda suscrita por D^a Gloria , contra Nosotras Gimnasio y Centro de Estética S.L. sobre resolución de contrato, en la que solicitaba se dictase sentencia en los términos que figuran en el suplico de la misma. Admitida la demanda a trámite, citado el Ministerio Fiscal y celebrado el juicio, se dictó sentencia con fecha 21 de septiembre de 2012 , en los términos que se expresan en el fallo de dicha resolución.

SEGUNDO: En dicha sentencia, y como **HECHOS PROBADOS** , se declaraban los siguientes:

"PRIMERO.- D^a Gloria , nacida el domiciliada en la c/ DIRECCION000 nº NUM000 de Madrid, presta servicios para la demandada NOSOTRAS GIMNASIO Y CENTRO DE ESTETICA S.L., con antigüedad de 7-1-2010,



categoría profesional de Fisioterapeuta y salario mensual ascendente a 955,92 euros, con inclusión de parte proporcional de pagas extraordinarias, en el centro de trabajo de la demandada, sito en la c/ Rey Francisco nº 22 de Madrid.

SEGUNDO.- Por el Juzgado de lo Social nº 28 de Madrid, se dictó sentencia el 3-11-2011, en autos 474/2011, seguidos entre las mismas partes en reclamación por despido, declarándose en dicha resolución, la nulidad del despido llevado a efecto por la empresa mediante carta de 4-3-2011, con los demás pronunciamientos que constan en la misma, habiéndose entendido, en síntesis, que si bien alguna de las imputaciones efectuadas por la empresa a la demandante, podrían haber justificado la imposición a la misma, de una sanción por falta leve, los hechos que resultaron probados, no justificaron la sanción de despido por causas disciplinarias, y encontrándose la actora embarazada a la fecha de la decisión extintiva, es por lo que procedía la declaración de nulidad del despido, fijándose en favor de la demandante, una indemnización por daños y perjuicios en cuantía de 6.251 euros, derivada de las circunstancias de hecho que constan en el fundamento de derecho tercero de dicha resolución, acaecidas con anterioridad al despido.

Recurrida en suplicación por la empresa, con fecha 18-5-2012, se dictó sentencia por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, estimando parcialmente el recurso y revocando la sentencia de instancia, únicamente en lo referido al importe de la indemnización por daños y perjuicios, que quedó cuantificada en 4.168 euros, manteniendo el resto de los pronunciamientos de la sentencia recurrida.

TERCERO.- La demandante inició periodo de licencia por maternidad en Septiembre de 2011, sin que conste la comunicación efectuada por la misma a la empresa, sobre los períodos correspondientes. Mediante escritos de 12-12-2011 y 19-12-2011, la actora remitió carta a la empresa -mediante burofax-, solicitando la documentación que consta en la misma, habiéndose contestado por la empresa a la demandante, mediante cartas de 14-12-2011 y 23-12-2011 (doc. nº 1, 2, 3 y 4 del ramo de prueba de la parte demandada).

CUARTO.- Con fecha 13-1-2012, la demandante remitió carta a la empresa, mediante burofax -en la que hacía referencia a una anteriormente remitida el 2-12-2011, de la que no consta la recepción por la empresa-, dando por entendido que por la demandada, se le habían concedido vacaciones en el periodo comprendido entre el 6 de Febrero y el 6 de Marzo de 2012 (ioc. nº 1 y nº 2 del ramo de prueba de la parte actora y nº 5 de la parte demandada).

Por la demandada se contestó a la actora, mediante carta de 16-1-2012, cuyo contenido se da por reproducido, comunicando a la misma la imposibilidad de disfrutar vacaciones en las fechas propuestas, dado que las mismas se disfrutaban coincidiendo con los periodos de cierre del centro de trabajo, en los meses de Agosto y diciembre de cada año (doc. nº 3 del ramo de prueba de la parte actora y nº 6 de la parte demandada)

QUINTO.- Con fecha 25-1-2012 por la empresa demandada se remitió carta a la actora -mediante burofax-, cuyo contenido se da por reproducido, requiriendo a la misma a fin de que justificara el alta en su licencia por enfermedad, que la empresa entendía había finalizado el 16-1-2012, debiendo justificar sus ausencias al trabajo respecto de los días transcurridos entre el 17 y el 25 de Enero de 2012 (doc. nº 4 del ramo de prueba de la parte actora y nº 7 de la parte demandada).

La actora contestó el 27-1-2012 -mediante burofax-, cuyo contenido se da por reproducido, comunicando a la empresa que desde el alta por maternidad y hasta el 6-2-2012, se encontraba disfrutando del permiso por lactancia de forma continuada y tras la finalización del mismo, y como consecuencia de no haberle sido concedido el periodo solicitado por vacaciones, se reincorporaría al trabajo, el día 6-2-2012 (doc. nº 4 del ramo de prueba de la parte actora y nº 8 de la parte demandada).

SEXTO.- Con fecha 2-2-2012, mediante carta cuyo contenido se da aquí por reproducido, por la demandada se acordó la imposición a la demandante de sanción de suspensión de empleo y sueldo por sesenta días, en aplicación de lo establecido en el art. 43 del Convenio Colectivo Estatal de Instalaciones Deportivas y Gimnasios, al haber faltado al trabajo sin justificación, durante los días 17, 18, 19, 20, 23, 24, 25, 26, 27, 30 y 31 de Enero de 2012, y, los días 1 y 2 de Febrero de 2012, sin que conste que la demandante haya impugnado la sanción impuesta (doc. nº 5 del ramo de prueba de la parte actora y nº 9 de la parte demandada).

SÉPTIMO.- Con fecha 2-4-2012, la demandante causó baja por Incapacidad Temporal, derivada de enfermedad común, con diagnóstico de "Trastorno fóbico-ansioso de tipo evitativo ante situación **laboral**", acudiendo con regularidad al centro de salud para su baja **laboral** y "habitualmente manifiesta ánimo depresivo y ansiedad importante, con altibajos en el tiempo", habiendo permanecido en dicha situación, hasta al menos, la fecha de celebración del acto del juicio oral (doc. nº 6 del ramo de prueba de la parte actora y nº 10 de la parte demandada).

OCTAVO.- Con fecha 14-2-2012, se presentó papeleta de conciliación ante el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC), celebrándose el correspondiente acto el 1-3-2012, con el resultado de sin avenencia,



habiéndose presentado con posterioridad el 7-3-2012, demanda ante la Delegación del Decanato de los Juzgados de lo social de Madrid".

TERCERO: En esta sentencia se emitió el siguiente fallo o parte dispositiva:

"Desestimando la demanda interpuesta por D^a. Gloria contra NOSOTRAS GIMNASIO Y CENTRO ESTÉTICA SL, en reclamación sobre extinción del contrato de trabajo, debo absolver y absuelvo a lo citada empresa demandada, de las peticiones deducidas en su contra".

CUARTO: Contra dicha sentencia se interpuso recurso de suplicación por D^a Gloria, siendo impugnado de contrario. Elevados los autos a esta Sala de lo Social, se dispuso el pase de los mismos a Ponente para su examen y resolución.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Frente a la sentencia de instancia que ha venido a desestimar la demanda de resolución de contrato rectora de las presentes actuaciones al no apreciar la situación de **acoso laboral** que se postula en la misma, se alza disconforme la representación letrada de la parte demandante interponiendo recurso de suplicación que articula en un único motivo de infracción de derecho aplicado, en el que, con adecuado encaje procesal, se invoca como infringido el artículo 50 del ET, al entender esta parte, en sustancia, que la trabajadora accionante ha sido objeto de **acoso laboral** por parte del empresario, lo que, continua razonando, se manifiesta tanto en la sanción de 60 días de suspensión de empleo y sueldo que le fue impuesta por el demandado el 2 de febrero por ausencia de su puesto de trabajo -no obstante no tener que incorporarse al mismo hasta el 6 de ese mismo mes, según refiere-, como ante la negativa de la empresa al disfrute de las vacaciones solicitado por la actora.

SEGUNDO.- Planteado en estos términos el debate, nuestro análisis debe contraerse al estudio de la concurrencia de la existencia de infracción de derechos fundamentales -en su manifestación concreta del derecho a la dignidad e integridad moral- ocasionada por el empresario que determine el derecho de la actora a resolver ex artículo 50 del ET el vínculo **laboral**, para lo que se hace preciso un principio de prueba por parte del trabajador del que se deduzca, al menos indiciariamente, la vulneración postulada, conforme se manifiesta en reiterada doctrina asentada por el TC (por todas sentencia de 20 de Junio de 2005) cuando señala que "la finalidad de la prueba indiciaria no es sino la de evitar que la imposibilidad de revelar los verdaderos motivos del acto empresarial impida declarar que éste resulta lesivo del derecho fundamental (STC 38/1981, de 23 de noviembre, FFJJ 2 y 3), finalidad en orden a la cual se articula el doble elemento de la prueba indiciaria. El primero, la necesidad por parte del trabajador de aportar un indicio razonable de que el acto empresarial lesiona su derecho fundamental (STC 38/1986, de 21 de marzo, FJ 2), principio de prueba dirigido a poner de manifiesto, en su caso, el motivo oculto de aquél; un indicio que, como ha venido poniendo de relieve la jurisprudencia de este Tribunal, no consiste en la mera alegación de la vulneración constitucional, sino que debe permitir deducir la posibilidad de que aquélla se haya producido (así, SSTC 114/1989, de 22 de junio, FJ 5; 21/1992, de 14 de febrero, FJ 3; 266/1993, de 20 de septiembre, FJ 2; 180/1994, de 20 de junio, FJ 2; y 85/1995, de 6 de junio, FJ 4). Sólo una vez cubierto este primer e inexcusable presupuesto, puede hacerse recaer sobre la parte demandada la carga de probar que su actuación tiene causas reales absolutamente extrañas a la pretendida vulneración de derechos fundamentales, así como que aquéllas tuvieron entidad suficiente como para adoptar la decisión, único medio de destruir la apariencia lesiva creada por los indicios. Se trata de una auténtica carga probatoria y no de un mero intento de negar la vulneración de derechos fundamentales - lo que claramente dejaría inoperante la finalidad de la prueba indiciaria (STC 114/1989, de 22 de junio, FJ 4), que debe llevar a la convicción del juzgador que tales causas han sido las únicas que han motivado la decisión empresarial, de forma que ésta se hubiera producido verosímilmente en cualquier caso y al margen de todo propósito vulnerador de derechos fundamentales. Se trata, en definitiva, de que el empleador acredite que tales causas explican objetiva, razonable y proporcionadamente por sí mismas su decisión, eliminando toda sospecha de que aquélla ocultó la lesión de un derecho fundamental del trabajador (SSTC 38/1981, de 23 de noviembre, FJ 3; 104/1987, de 17 de junio, FJ 1; 114/1989, de 22 de junio, FJ 4; 21/1992, de 14 de febrero, FJ 3; 7/1993, de 18 de enero, FJ 4; 85/1995, de 6 de junio, FJ 4; 17/1996, de 7 de febrero, FJ 5; y 136/1996, de 23 de julio, FJ 6). La ausencia de prueba trasciende de este modo el ámbito puramente procesal y determina, en último término, que los indicios aportados por el demandante desplieguen toda su operatividad para declarar la lesión del propio derecho fundamental (SSTC 197/1990, de 29 de noviembre, FJ 4; 136/1996, de 23 de julio, FJ 4).

En definitiva, el demandante que invoca la regla de inversión de la carga de la prueba debe desarrollar una actividad alegatoria suficientemente precisa y concreta en torno a los indicios de la existencia de discriminación. Alcanzado, en su caso, por el demandante el anterior resultado probatorio, sobre la parte demandada recaerá la carga de probar la existencia de causas suficientes, reales y serias, para calificar



de razonable y ajena a todo propósito lesivo del derecho fundamental la decisión o práctica empresarial cuestionada, único medio de destruir la apariencia lesiva creada por los indicios (SSTC 90/1997, de 6 de mayo, FJ 5 ; 74/1998, de 31 de marzo, FJ 2 ; y 29/2002, de 11 de febrero , FJ 3, por todas)".

La superación de este primer estadio probatorio requiere por parte del trabajador afectado, la aportación de elementos suficientes de los que se pueda inferir la infracción pretendida y que tratándose del derecho fundamental a la dignidad e integridad moral, que se manifiesta en el ámbito de la relación **laboral** en el llamado "mobbing" o **acoso** moral, precisa, como tiene reiteradamente declarado esta Sala, de unos perfiles objetivos como son los de la sistematicidad, la reiteración y la frecuencia, requisito este el de la permanencia en el tiempo tradicionalmente aceptado en nuestra doctrina judicial (STSJ País Vasco 20-4-02, STSJ Galicia 8-4-03, STSJ Canarias/Las Palmas 28-4-03) y al propio tiempo, otros subjetivos como son los de la intencionalidad y el de la persecución de un fin. Son, por tanto, elementos básicos de este anómalo proceder humano, de una parte, la intencionalidad o elemento subjetivo, orientado a conseguir el perjuicio a la integridad moral de otro y de otra parte, la reiteración de esa conducta de rechazo que se desarrolla de forma sistemática durante un período de tiempo. Lo que caracteriza al **acoso** moral es, sin duda alguna, la sistemática y prolongada presión psicológica que se ejerce sobre una persona (se le ningunea, hostiga, amilana, machaca, fustiga, atemoriza, amedrenta, acobarda, asedia, atosiga, veja, humilla, persigue o arrinconca) en el desempeño de su trabajo, tratando de destruir su comunicación con los demás y atacando su dignidad personal con el fin de conseguir que, perturbada su vida **laboral**, se aleje de la misma provocando su autoexclusión.

Ahora bien, no toda actitud de tensión en el desarrollo de la actividad **laboral** puede merecer el calificativo de **acoso** moral. Hemos de distinguir lo que es una conducta de verdadera hostilidad, vejación y persecución sistemática, de lo que puede ser la exigencia rigurosa de determinado comportamiento **laboral**, o un ejercicio no regular del poder directivo empresarial, pero que no pretende socavar la personalidad o estabilidad emocional del trabajador. Ni siquiera, con todo lo repudiable que pueda ser, manifestaciones de maltrato esporádico, de sometimiento a inadecuadas condiciones **laborales** o de otro tipo de violencias en el desarrollo de la relación de trabajo, son equiparables al propio y verdadero **acoso** moral. Debe en consecuencia, ser ponderado objetivamente atendiendo al conjunto de circunstancias concurrentes, como puede ser la intensidad de la conducta, la susceptibilidad de la víctima, el entorno **laboral** en que se desarrolla la actividad y su desempeño por la víctima en relación con el resto de los compañeros de trabajo, puesto que en caso contrario nos encontraríamos que el **acoso laboral** se utilizaría de manera indiscriminada ante cualquier tipo de insatisfacción en el trabajo.

Consideraciones doctrinales que deben ser puestas en relación con las concretas circunstancias concurrentes en el caso de autos, de las que sin duda se deduce una evidente confrontación que se inicia con el despido de la actora de 4-3-2011 que dio lugar al procedimiento seguido ante el Juzgado de lo Social nº 28 de Madrid que finalizó con sentencia de nulidad de la decisión extintiva de 3-11-2011 , y condena a favor de la demandante a una indemnización por daños y perjuicios derivada de las circunstancias acaecidas con anterioridad al despido. En este contexto de conflicto la demandante inició licencia por maternidad en septiembre de 2011, que finalizó el 16 de enero de 2012. Posteriormente con fecha 13-1-2012 la demandante remitió carta a la empresa en la que hacía referencia a una anteriormente remitida el 2-12-2011 -de la que no consta la recepción por la empresa- dando por entendido que ante la falta de contestación se le había concedido por la empleadora vacaciones en el periodo comprendido entre el 6 de febrero y el 6 de marzo de 2012, pero en la que no se hacía referencia al periodo de lactancia previo del que pretendía disfrutar entre la finalización del permiso por maternidad y el inicio de las vacaciones. A lo que contesta la demandada mediante carta de 16-1-2012 limitándose a indicar la imposibilidad de disfrutar vacaciones en las fechas propuestas, dado que estas únicamente se podían obtener coincidiendo con los periodos de cierre del centro de trabajo, durante los meses de agosto y diciembre. En esta situación y ante la falta de asistencia del trabajador a su puesto de trabajo, con fecha 25-1-2012 se le remitió por la empresa carta requiriéndola que justificara sus ausencias en cuanto a los días transcurridos entre el 17 y 25 de enero de 2012, considerando que su licencia por maternidad había finalizado el 16-1-2012. A lo que contesta la demandante el 27-1-2012 comunicando a la empresa que desde el alta por maternidad y hasta el 6-2-2012, se encontraba disfrutando del permiso por lactancia de forma continuada y tras la finalización del mismo, y como consecuencia de no haberle sido concedido el periodo solicitado por vacaciones, se reincorporaría al trabajo, el día 6-2-2012. Como consecuencia de todo lo anterior con fecha 2-2-2012 se acordó por la empresa la imposición a la demandante de una sanción de suspensión de empleo y sueldo por sesenta días, en aplicación de lo establecido en el art. 43 del Convenio Colectivo Estatal de Instalaciones Deportivas y Gimnasios . A lo que siguió con fecha 2-4-2012, una baja por Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común por parte de la trabajadora con diagnóstico de "Trastorno fóbico-ansioso de tipo evitativo ante situación **laboral**", habiendo permanecido en dicha situación, hasta al menos, la fecha de celebración del acto del juicio oral.



Pues bien, ante tal secuencia de acontecimientos esta Sección de Sala debe apreciar la falta de concurrencia de indicios objetivamente razonables de la existencia de un comportamiento moralmente lesivo para la dignidad del trabajador que ponga de manifiesto un elemento intencional que subyace en el comportamiento del empresario que exceda de lo razonable en el devenir ordinario del desarrollo profesional, en este caso, insistimos, marcado por la existencia de un ambiente **laboral** tenso y difícil, pero sin que ni la sanción impuesta ni la negativa por parte de la empresa al disfrute de las vacaciones, dado el contexto en que se producen, puedan ser considerados, ni tan siquiera en su aspecto indiciario, prueba de una conducta por parte de la empresa de verdadera hostilidad destinada a socavar la integridad moral del trabajador, vulneradora de derecho fundamental que se predica por el recurrente.

Aduce el recurrente que la empresa con su comportamiento pretende impedir que la trabajadora acuda a su centro de trabajo, pero cierto es que del relato fáctico de la sentencia se aprecia un interés de la propia actora en dilatar lo más posible su incorporación a su puesto de trabajo, que culmina con un periodo de IT que se prolonga al menos hasta el momento del acto del juicio. Sin que por otro lado el diagnóstico clínico por el que se justifica la baja médica concedida enerve la conclusión anteriormente alcanzada, pues aun cuando en el mismo refiera trastorno fóbico-ansioso de tipo evitativo ante situación **laboral**, tal calificación médica no resulta concluyente a los efectos que la parte recurrente interesa, porque bien pudiera ser tal menoscabo psíquico fruto de la propia somatización por parte de la trabajadora de que se encuentra sometida a una persecución por parte de la empresa, dentro de un ambiente **laboral** que, en efecto, es de por sí adverso. Repárese al respecto que la baja médica se produce por contingencias comunes.

El motivo en consecuencia ha de ser desestimando en su integridad, al no apreciarse la existencia de indicios suficientes que permitan acoger la infracción del precepto denunciado.

Por lo expuesto,

FALLAMOS

Que debemos desestimar y desestimamos el Recurso de Suplicación interpuesto por D^a Gloria contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número 11 de los de Madrid, de fecha 21 de septiembre de 2012 en virtud de demanda formulada por la recurrente contra Nosotras Gimnasio y Centro de Estética S.L., y, en consecuencia, debemos confirmar y confirmamos la sentencia de instancia. Sin hacer declaración de condena en costas.

Notifíquese la presente resolución a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, por correo certificado con acuse de recibo que se unirá a los autos, conforme establece el art. 56 LRJS, incluyendo en el sobre remitido copia de la presente resolución.

Incorpórese el original de esta sentencia, por su orden al Libro de Sentencias de esta Sección de Sala y expídase testimonio de la presente resolución para su incorporación al rollo de suplicación.

Se hace saber a las partes que contra esta sentencia cabe interponer recurso de casación para la unificación de doctrina que ha de prepararse mediante escrito presentado ante esta Sala de lo Social dentro del improrrogable plazo de DIEZ DÍAS hábiles inmediatos siguientes a la fecha de notificación de esta sentencia. Siendo requisito necesario que en dicho plazo se nombre al letrado que ha de interponerlo. Igualmente será requisito necesario que el recurrente que no tenga la condición de trabajador, causahabiente suyo o beneficiario del Régimen Público de la Seguridad Social o no gozare del derecho de asistencia jurídica gratuita, acredite ante esta Sala al tiempo de preparar el recurso haber depositado 600 euros, conforme al artículo 229 de la LRJS, y consignado el importe de la condena cuando proceda, presentando resguardos acreditativos de haber efectuado ambos ingresos, separadamente en la cuenta corriente nº 2876-0000-00-1658-13 que esta sección tiene abierta en BANCO SANTANDER sita en C/ Miguel Ángel, 17; 28010 Madrid o bien por transferencia desde una cuenta corriente abierta en cualquier entidad bancaria distinta de Banco Santander. Para ello ha de seguir todos los pasos siguientes:

1. Emitir la transferencia a la cuenta bancaria de 20 dígitos (CCC) siguiente:

Clave entidad

0049

Clave sucursal

3569

D.C.



92

Número de cuenta

0005001274

I.B.A.N: IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274

2. En el campo **ORDENANTE**, se indicará como mínimo el nombre o razón social de la persona física o jurídica obligada a hacer el ingreso y si es posible, el NIF /CIF de la misma.

3. En el campo **BENEFICIARIO**, se identificará al Juzgado o Tribunal que ordena el ingreso.

4. En el campo " **OBSERVACIONES O CONCEPTO DE LA TRANSFERENCIA** ", se consignarán los 16 dígitos que corresponden al Procedimiento.

MUY IMPORTANTE: Estos 16 dígitos correspondientes al Procedimiento tienen que consignarse en un solo bloque. Es importante que este bloque de 16 dígitos este separado de lo que se ponga en el resto del campo por espacios.

Si no se consignan estos dieciséis dígitos o se escriben erróneamente, la transferencia será repelida por imposibilidad de identificación del expediente judicial y será devuelta a origen, pudiendo en su caso sustituir la consignación de la condena en metálico por el aseguramiento de la misma mediante el correspondiente aval solidario de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento emitido por la entidad de crédito (art.230.1 L.R.J.S).

Se advierte, igualmente, a las partes que preparen recurso de casación para la unificación de doctrina contra esta resolución judicial, que, según lo previsto en la Ley 10/2012, de 20 de noviembre, modificada por el RDL 3/13 de 22 de febrero, por la que se regulan determinadas tasas en el ámbito de la Administración de Justicia y del Instituto Nacional de Toxicología y de Ciencias Forenses, 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 refiere la citada norma, tasa que se satisfará mediante autoliquidación según las reglas establecidas por Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas en la Orden HAP/266/2012, de 13 de Diciembre.

Una vez adquiera firmeza la presente sentencia, devuélvase los autos originales al Juzgado de lo Social de su procedencia, dejando de ello debida nota en los Libros de esta Sección de Sala.

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

PUBLICACION: Leída y publicada fue la anterior sentencia en el día por el Ilmo. Sr. Magistrado Ponente que la suscribe en la Sala de Audiencias de este Tribunal, firmada por los tres Magistrados en esta misma fecha para su notificación. Doy fe.