

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

Sede: **Bilbao**

Sección: **1**

Fecha: **26/03/2024**

Nº de Recurso:

Tipo de Resolución:

DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL PAÍS VASCO

PRIMERO.-

La única instancia del proceso en curso se inició por *Demanda* y terminó por *Sentencia*, cuya relación de Hechos Probados, es la siguiente:

1º.-) "Hasta 13-1-2023 el actor Evelio DNI NUM000 presto servicios con la categoría de Ingeniero Industrial, en el puesto de responsable marketing y Muestrean, incluido en el grupo profesional de JEFE para la realización de las funciones (4) DEPARTAMENTO COMERCIAL. Salario anual: Bruto fijo dinerario: 120.000 € Bonos 2022: 24.000 € EPSV: 4.748,32 € Comidas: 3.000 €, con antigüedad de 28-6-2013. 2º.-) El trabajador no ostento la calidad de representante de los trabajadores ni lo fue con anterioridad. 3º.-) En fecha 13-1-23 la empresa le notificó carta de despido disciplinario, al amparo del artículo 54.9 del Convenio Colectivo Tubos Reunidos Industrial, S.A.U. y del 54.2.c) ET. 4º.-) El actor comenzó la relación laboral con la empresa el 28-6-2013 mediante contrato suscrito por TUBOS REUNIDOS INDUSTRIAL, S.L.U., en calidad de Director de la Delegación Comercial del Grupo TR en Dubái (sucursal). Para la realización de las funciones propias del puesto, tenía los correspondientes poderes de la empresa matriz, así como autorización frente a las autoridades del país de destino y habilitación frente a entidades bancarias para operar con las cuentas de la sucursal. En agosto de 2017 manifestó verbalmente a la dirección de la empresa la intención de causar baja, y en fecha 18-3-18 se emitió por la dirección de la empresa comunicado sobre la efectiva renuncia al puesto de Director de la sucursal, desde esa fecha en adelante se continúan llevando a cabo las gestiones bancarias y frente a las autoridades de Dubái por medio de mis autorizaciones oficiales en ese país de manera continuada y regular. El 27-11-2018, recibió una oferta de trabajo para prestar servicios para la empresa matriz, con vínculo directo y lugar de prestación de servicios en España, formalizándose el contrato en fecha 10-10-2018, teniendo vínculo laboral con la matriz Tubos Reunidos Industrial, S.L.U. y lugar de trabajo en España, sin perjuicio de los múltiples viajes realizados a los Emiratos Árabes y otros países de Oriente y Medio-Oriente por las funciones del puesto. 5º.-) Tras la reunión con la Dirección de RR.HH. 26-12-22 con la Dirección de RR.HH. le informaron de que Cayetano (compañero de trabajo) había interpuesto una denuncia por agresión. 7º.-) La madrugada del 23-12-2022, tras haber celebrado una comida de la empresa se produjo un incidente en el que agredió a su compañero de trabajo Cayetano, propinándole varios puñetazos que le generaron una herida que requirió sutura y visita al oftalmólogo. La empresa le sepidió por estos hechos. 8º.-) Consta agotada la vía administrativa previa con la celebración del acto de conciliación el 21.02.23 cuya papeleta se presentó el 6.2.23 SIN Avenencia".

SEGUNDO.- La Parte Dispositiva de la Sentencia de Instancia, dice:

"DESESTIMAR la demanda interpuesta por Evelio frente a TUBOS REUNIDOS INDUSTRIAL S.L.U, absolviendo a la parte demandada de la totalidad de pretensiones contenidas en aquélla, al declarar la procedencia del despido".

TERCERO.- Frente a dicha *Resolución* se interpuso el Recurso de Suplicación por la *-parte demandante-*, DON Evelio, que fue impugnado de contrario.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La instancia ha dictado Sentencia en la que ha desestimado la demanda dirigida por D. Evelio frente a la empresa TUBOS REUNIDOS INDUSTRIAL, S.L.U. y ha declarado la procedencia del despido impugnado y absuelto a la demandada de todas las pretensiones.

Frente a esta Sentencia se alza en suplicación D. Evelio.

Lo hace con base, en primer lugar, en el motivo previsto en el artículo 193. b) de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social – en adelante, LRJS - esto es, solicitando la revisión del relato de Hechos Probados contenido en aquélla.

Sabido es que el legislador ha configurado el proceso laboral como un proceso al que es consustancial la regla de la única instancia, lo que significa la inexistencia del doble grado de jurisdicción, y ha construido el Recurso de Suplicación como un recurso extraordinario, que no constituye una segunda instancia, y que participa de una cierta naturaleza casacional (Sentencia del Tribunal Constitucional 3/1983, de 25 de Enero), sin que la nueva LRJS haya alterado su naturaleza.

Ello significa que este recurso puede interponerse sólo para la denuncia de determinados motivos tasados y expresados en el precitado artículo 193 de la Ley de Procedimiento Laboral, entre los que se encuentra el de la revisión de los Hechos Probados.

De ahí que el Tribunal no pueda examinar ni modificar la relación fáctica de la Sentencia de instancia si ésta no ha sido impugnada por el recurrente, precisamente a través de este motivo, que exige, para su estimación: **a)**- que se haya padecido error en la apreciación de los medios de prueba obrantes en el proceso, tanto positivo, esto es, consistente en que el Magistrado declare probados hechos contrarios a los que se desprenden de los medios probatorios; como negativo, es decir, que se hayan negado u omitido hechos que se desprenden de las pruebas; **b)**- que el error sea evidente; **c)**- que los errores denunciados tengan trascendencia en el Fallo, de modo que si la rectificación de los hechos no determina variación en el pronunciamiento, el Recurso no puede estimarse, aunque el error sea cierto; **d)**- que el recurrente no se limite a expresar qué hechos impugna, sino que debe concretar qué versión debe ser recogida, precisando cómo debiera quedar redactado el hecho, ofreciendo un texto alternativo; y **e)**- que el error se evidencie mediante las pruebas documental o pericial obrantes en autos, concretamente citadas por el recurrente, excluyendo todos los demás medios de prueba, salvo que una norma atribuya a algún elemento probatorio un determinado efecto vinculante de la convicción del Juez, en cuyo caso, la infracción de dicha norma habría de ser denunciada.

Lo dicho hasta ahora ha sido explicitado por constante doctrina de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, en un buen número de sentencias, de entre las que cabe citar las de 18 de febrero de 2014 – Rec. 108/2013 -, 14 mayo de 2013 –Rec. 285/2011 -, y 17 de enero de 2011 - Rec. 75/2010 -.

En cuanto a los documentos que pueden servir de base para el éxito de este motivo del Recurso, ha de señalarse que no basta cualquiera de ellos, sino que se exige –como la Jurisprudencia ha resaltado- que los alegados tengan “*concluyente poder de convicción*” o “*decisivo valor probatorio*” y gocen de fuerza suficiente para poner de manifiesto al Tribunal el error del Magistrado de instancia, sin dejar resquicio alguno a la duda.

Respecto a la prueba pericial, cuando en el proceso se ha emitido un único Dictamen, el Magistrado lo aprecia libremente (artículo 632 de la Ley de Enjuiciamiento Civil), pero aquél puede servir de base para el Recurso de Suplicación cuando el Juzgador lo desconoció o ignoró su existencia, y lo mismo puede predicarse del caso en que, habiéndose emitido varios Dictámenes, todos ellos lo hayan sido en el mismo sentido.

En el presente caso, pretende la parte recurrente se revise el relato de Hechos Probados de la Sentencia de instancia, concretamente en los siguientes extremos: **a.-** la modificación del hecho probado primero en lo relativo al salario anual percibido por el trabajador demandante. Se pretende a este respecto dar otra redacción alternativa que contemple otros conceptos retributivos y finalice por determinar que el salario a tener en cuenta en este pleito por despido es el de 326.477,06 euros/año.

Pretensión que descansa en los documentos que se invocan: documentos n.º 7, 8 y 14 del ramo de prueba del demandante.

Pretensión que se desestima.

En efecto, la juzgadora de instancia ya ha analizado la cuestión del salario regulador del despido impugnado, y ha valorado todos los documentos aportados por las partes a este respecto, sin que los documentos ahora invocados por el demandante, en su escrito de suplicación, permitan concluir en otro sentido. Así, el documento n.º 7, acuerdo entre las partes para finalizar la relación laboral mantenida en Dubai, en fecha de 13 de julio de 2023, no permite determinar su salario a los efectos del presente procedimiento. Lo mismo cabe predicar del documento n.º 7, ya que el abono de la liquidación de haberes de la dicha relación laboral en Dubai tampoco permite determinar su salario y la misma conclusión hemos de obtener del documento n.º 14, ya que un certificado bancario relativo a la cuenta del demandante tampoco permite fijar su salario, ya que en el mismo no constan los conceptos de las transferencias realizadas. **b.-** la modificación del hecho probado cuarto para añadir al mismo el siguiente párrafo:

“Paralelamente al vínculo laboral principal con Tubos Reunidos en España, precisamente para llevar a cabo las funciones descritas en Emiratos Árabes, se mantiene un vínculo laboral con la sucursal de la empresa en Dubai cuyo salario asciende a 36.502 Dirhams mensuales que, al cambio oficial a fecha de juicio era de 9.356,11 €/mes y 112.273,32 €/año y que finalizó por mutuo acuerdo entre las partes en fecha 13-7-23 mediante acta oficial expedida por las autoridades del país.”.

Pretensión que basa en el documento n.º 7 de su ramo de prueba, consistente en acuerdo entre las partes para poner fin a la relación que mantenían en Dubai, en fecha de 13 de julio de 2023.

Pretensión que se desestima, dado que la instancia ya relata suficientemente los avatares de la relación laboral entre las partes – véase al efecto el hecho probado cuarto de la Sentencia recurrida, invocado expresamente por el demandante en su recurso de suplicación -. **c.-** la modificación del hecho probado quinto para añadir al mismo varios párrafos referidos a la agresión de referencia.

Pretensión que basa en siguientes documentos aportados por la parte demandante – n.º 18, 19, 21 y 22 – y aportados por la parte demandada – documento n.º 1 -.

Pretensión que se desestima. En efecto, la instancia, tal como se razona en la Fundamentación jurídica de la Sentencia recurrida, ha valorado, no solo la prueba documental, sino también la prueba testifical practicada, con el resultado que indica en aras a formar su convicción sobre los hechos acontecidos que dieron lugar al despido del trabajador demandante. **d.-** la adición de un nuevo hecho probado, para el que propone el ordinal sexto, de un largo tenor literal, acerca de la denuncia presentada por D. Cayetano el 23 de diciembre de 2022 y su contenido.

Pretensión que basa en los documentos n.º 23 y 24 de su ramo de prueba y e documento n.º 1, folio 50, del ramo de prueba de la demandada.

Pretensión que se desestima igualmente, dado que la instancia ya ha valorado ampliamente las declaraciones de los testigos que depusieron en el juicio oral a este respecto, siendo así que son estas declaraciones las que han de tenerse en consideración.

e. la modificación del hecho probado séptimo para darle la siguiente redacción alternativa:

“La madrugada del 23-12-2022, tras haber celebrado una comida de varios compañeros de un departamento de la empresa, se produjo un incidente entre Cayetano, Evelio y la pareja sentimental de éste con denuncias cruzadas sobre agresiones. Siendo el objeto de la litis únicamente la presunta agresión de Evelio contra Cayetano, pues la empresa no ha llevado a cabo investigación de las otras dos denuncias, no se ha probado que existiera tal agresión con puñetazos.”.

Pretensión que también se desestima, dado que, como ya se ha dicho, la juzgadora de instancia ya ha valorado ampliamente las declaraciones de los testigos que depusieron en el juicio oral a este respecto, siendo así que son estas declaraciones las que han de tenerse en consideración.

SEGUNDO.- El artículo 193-c) de la LRJS recoge, como otro motivo para la interposición del Recurso de Suplicación, *“examinar las infracciones de normas sustantivas o de la Jurisprudencia”*, debiendo entenderse el término *“norma”* en sentido amplio, esto es, como toda norma jurídica general que traiga su origen en autoridad legítima dentro del Estado (incluyendo la costumbre acreditada, las normas convencionales y, naturalmente, los Tratados Internacionales ratificados y publicados en el Boletín Oficial del Estado).

Debe matizarse, por otra parte, la referencia legal a las *“normas sustantivas”*, en el sentido de que existen supuestos en los que la norma procesal determina el Fallo de la Sentencia de instancia, sin que pueda alegarse su infracción por la vía de la letra a) del ya precitado artículo 193 LRJS, lo que ocurre en los casos de cosa juzgada, incongruencia, contradicción en el Fallo y error de derecho en la apreciación de la prueba.

Ha de remarcar también que la infracción ha de cometerse en el Fallo de la Sentencia, lo que significa que la Suplicación no se da contra las argumentaciones empleadas en su Fundamentación, sino contra la Parte Dispositiva que, al entender del recurrente, ha sido dictada infringiendo determinadas normas sustantivas, que deben ser citadas, por lo que no cabe admitir la alegación genérica de una norma, sino que debe citarse el concreto precepto vulnerado, de manera que si el derecho subjetivo contrariado se recoge en norma distinta de la alegada, la Sala no podrá entrar en su examen, cuyo objeto queda limitado al estudio y resolución de los temas planteados.

TERCERO.- Con amparo en el precitado artículo 193-c) LRJS, impugna la recurrente la Sentencia de instancia, alegando la infracción de lo dispuesto en el artículo 16 LPRL y la Ley 15/2022 y artículos 9.2, 10 y 14 CE. Argumenta el trabajador demandante, en esencia, que la agresión imputada no ha quedado acreditada; que hubo un incidente pero que hubo también denuncias cruzadas; que la actuación de la empresa en el proceso de

investigación le ha causado indefensión y ha vulnerado el principio de igualdad al no haber tratado la denuncia de un trabajador con las mismas garantías que la del otro; que ha de ser indemnizado por los daños morales padecidos.

Recordemos ahora los hechos enjuiciados, tal como nos los proporciona la instancia, en relato no alterado por esta Sala pese a las pretensiones de la parte recurrente. Son los siguientes: *el demandante ha trabajado para la demandada hasta el 13 de enero de 2023, con categoría de Ingeniero Industrial, en el puesto de responsable marketing y Muestrean, incluido en el grupo profesional de JEFE para la realización de las funciones de DEPARTAMENTO COMERCIAL; el 13 de enero de 2023 la empresa le notificó carta de despido disciplinario, al amparo del artículo 54.9 del Convenio Colectivo de la empresa Tubos Reunidos Industrial, S.A.U. y del 54.2.c) ET; el actor comenzó la relación laboral con la empresa el 28 de junio de 2013 mediante contrato suscrito por TUBOS REUNIDOS INDUSTRIAL, S.L.U., en calidad de Director de la Delegación Comercial del Grupo TR en Dubái (sucursal); para la realización de las funciones propias del puesto, tenía los correspondientes poderes de la empresa matriz, así como autorización frente a las autoridades del país de destino y habilitación frente a entidades bancarias para operar con las cuentas de la sucursal; en agosto de 2017 manifestó verbalmente a la Dirección de la empresa su intención de causar baja, y en fecha 18 de marzo de 2018 se emitió por la Dirección de la empresa comunicado sobre la efectiva renuncia al puesto de Director de la sucursal; desde esa fecha en adelante se continúan llevando a cabo las gestiones bancarias y frente a las autoridades de Dubái por medio de mis autorizaciones oficiales en ese país de manera continuada y regular; el 27 de noviembre de 2018 recibió una oferta de trabajo para prestar servicios para la empresa matriz, con vínculo directo y lugar de prestación de servicios en España, formalizándose el contrato, teniendo vínculo laboral con la matriz Tubos Reunidos Industrial, S.L.U. y lugar de trabajo en España, sin perjuicio de los múltiples viajes realizados a los Emiratos Árabes y otros países de Oriente y Medio-Oriente por las funciones del puesto; tras la reunión con la Dirección de RR.HH el 26 de diciembre de 2022 le informaron de que Cayetano (compañero de trabajo) había interpuesto una denuncia por agresión; se ha acreditado que en la madrugada del 23 de diciembre de 2022, tras haber celebrado una comida de la empresa, se produjo un incidente en el que el trabajador demandante agredió a su compañero de trabajo Cayetano, propinándole varios puñetazos que le generaron una herida que requirió sutura y visita al oftalmólogo; la empresa le despidió por estos hechos.*

El despido es la manifestación más grave del poder disciplinario del que dispone el empresario por los efectos que tiene respecto a la relación contractual de trabajo – extinción del contrato – como por las innegables consecuencias que también tiene sobre la situación personal del trabajador - STC 125/1995 -.

Tratándose de una expresión del poder sancionador del empresario, es claro que participa de todas las características de éste, si bien por las trascendentes consecuencias derivadas de la decisión empresarial, en la falta imputable al trabajador han de concurrir, necesariamente, las características de gravedad y culpabilidad, tal como expresa el artículo 54.1 ET.

Este artículo 54 ET recoge un listado tasado de causas, aunque es de remarcar que la amplitud de la redacción dada al apartado b) -indisciplina o desobediencia- y d) -trasgresión de la buena fe-, hace prácticamente impensable que algún incumplimiento grave y culpable por parte de un trabajador pueda quedar excluido de alguno de los supuestos contemplados, que son, en esencia, los siguientes: **a)** faltas de asistencia o puntualidad al trabajo; **b)** indisciplina o desobediencia en el trabajo; **c)** ofensas verbales o físicas; **d)** transgresión de la buena fe contractual; **e)** disminución del rendimiento; **f)** embriaguez o toxicomanía; **g)** acoso.

Es preciso saber asimismo que los trabajadores pueden ser también sancionados en virtud de los incumplimientos laborales de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en los convenios colectivos que les sean aplicables – art. 58.1 ET ET -, si bien dicha regulación no puede contradecir o desvirtuar los tipos legales que se acaban de citar – en este sentido hay que citar las SSTs de 2-4-87, RJ 2325; 4-12-87, RJ 8828; 5-7-88, RJ 5763 -.

Así, basta la existencia de alguna de las causas legales o convencionales para que el empleador pueda proceder al despido del trabajador – STS 21-3-90, RJ 2205 -. En el supuesto de concurrencia de causas, cabe optar por sancionar ambas o una de ellas cualificada por la otra – STS 7-2-90, RJ 1905 -.

Por otra parte, hemos de recordar que la norma exige que el incumplimiento contractual sea grave y culpable, intensidad que mide el empresario y controlan los órganos judiciales del orden social si la persona trabajadora reclama contra el despido. En este sentido, ha sido la doctrina jurisprudencial la que ha determinado que los hechos imputados han de ser de la máxima gravedad exigible, debiendo haber proporcionalidad y adecuación entre el hecho, la persona y la sanción – STS de 20 de febrero de 1991, A. 854 -, o la necesidad de realizar un estudio específico y concreto de cada caso, valorando el factor humano – STS de 2 de abril de 1992, A. 2590 -.

En relación al concreto litigio que nos ocupa, hemos de recordar que el artículo 54.2.c) ET considera incumplimiento contractual que, dependiendo de la gravedad y culpabilidad, puede ser causa de despido

disciplinario *“Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos”*.

En el caso, los hechos acreditados revelan una conducta grave del demandante, que, tras una comida de empresa en el contexto de las fiestas de navidad, agredió a un compañero de trabajo, dándole puñetazos que le causaron una herida que debió ser suturada y que le hicieron tener que visitar al oftalmólogo.

Se trata de hechos indudablemente graves por su intensidad y su afectación a la integridad física de un compañero de trabajo, con incidencia clara en su derecho fundamental a la integridad física – artículo 15 CE – y que también tienen la característica de culpabilidad, al no concurrir – ni haberse alegado en el recurso – ninguna circunstancia que pueda rebajar tal culpabilidad y responsabilidad del trabajador demandante.

En este sentido se ha pronunciado la STS de 31 de mayo de 2022, Rjud. 1819/2020, en la que la Sala IV analizó un recurso de casación unificadora acerca de la diferente calificación del despido disciplinario en razón a la diversa interpretación del derecho aplicable cuando las ofensas objeto de aquél acaecen fuera del tiempo y lugar de trabajo. En aquel caso, en los hechos probados constaba que al término de la celebración de la comida de Navidad de la empresa, el actor insultó a un compañero e intentó agredir a otro con una botella, abofeteando a otro con una billetera mientras le insultaba, siendo expulsado del establecimiento. La Sala de suplicación argumentaba que los hechos que se imputan al trabajador habían tenido lugar fuera del centro de trabajo y del horario laboral, y que no se habían producido con motivo del trabajo ni durante la jornada laboral. La Sala Cuarta se ha pronunciado ya en el sentido de entender que se infringe el deber de buena fe contractual, y que el empleador tiene potestad para ejercitar sus facultades disciplinarias. La Sala considera que la conducta del trabajador resulta constitutiva de un incumplimiento muy grave y culpable de sus obligaciones, de malos tratos de palabra u obra y falta grave de desconsideración hacia los superiores, compañeros y subordinados.

En dicha Sentencia el TS ha razonado a este respecto como sigue:

“(…) Resulta nítida la afectación y vinculación de la conducta imputada con la relación laboral: incide sobre otros compañeros de la empresa, afectando a la convivencia entre los mismos y a la reputación del propio empleador, redundando en definitiva en su perjuicio. Las graves ofensas proferidas por el demandante a sus compañeros, de palabra -incluyeron expresiones de odio- y físicas (intento de agresión con una botella, evitada por uno de ellos, abofeteo y zarandeos), condicionaron irremediabilmente las relaciones laborales entre ellos y también un deterioro para la imagen de la entidad empresarial, provocando su descrédito frente a terceros; así lo evidencia la intervención posterior del dueño del restaurante poniendo en conocimiento de la anterior la situación desencadenada por el trabajador despedido.

Los insultos vertidos, que alcanzaron un sesgo discriminatorio por razón de la raza, y las ofensas de obra, han trascendido las relaciones privadas, atentando a la dignidad de los propios compañeros de trabajo y repercutiendo en la empresa misma, de manera que la circunstancia del lugar en que acaecieron, o que su origen fuera un desencuentro sobre la máquina tragaperras, no puede enervar en este caso la sanción disciplinaria de despido y su calificación de procedente.

El derecho a la dignidad ha de ser también garantizado en tal ámbito de conformidad con lo preceptuado en el art. 10 CE, en relación con el derecho a la dignidad en el trabajo que recoge en la Parte I del Preámbulo y el art. 26 de la Carta Social Europea -que engloba, a fin de garantizar el ejercicio efectivo a la protección de la dignidad en el trabajo, el compromiso de las Partes a que se promueva la sensibilización, la información y la prevención por lo que respecta a actos censurables o explícitamente hostiles y ofensivos dirigidos de manera reiterada contra cualquier trabajador en el lugar de trabajo o en relación con el trabajo, y a adoptar todas las medidas apropiadas para proteger a los trabajadores contra dichas conductas-, ratificada por España (BOE 21.06.2021), así como lo regulado en la Carta de Derechos Fundamentales de la UE -las normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretarán también de conformidad con lo dispuesto en dicha Carta de los Derechos Fundamentales publicada en el "Diario Oficial de la Unión Europea" de 14 de diciembre de 2007, tal y como dispuso la Ley Orgánica 1/2008, de 30 de julio (BOE 31.07.2008)-, cuyo Preámbulo contempla la dignidad como valor indivisible y universal y, correlativamente, en su art. 1 vino a establecer que la dignidad humana es inviolable, será respetada y protegida, así como el derecho a trabajar en condiciones que respeten la dignidad de los trabajadores (art. 31).

Insistiremos, en fin, en que los hechos relatados, declarados probados, revelan una conducta vinculada o anudada a la relación laboral, que rompe las reglas de la convivencia exigibles, redundando, directa o indirectamente, en perjuicio de la empresa, y que deviene sancionable con dicho despido disciplinario. (...)

Pues bien, aplicada esta doctrina al caso que nos ocupa, el despido disciplinario analizado ha de ser declarado procedente y, en consecuencia, confirmada la Sentencia de la instancia, con desestimación del recurso del trabajador demandante.

CUARTO.- No procede hacer declaración sobre costas por gozar la parte recurrente vencida del beneficio de justicia gratuita (artículos 235-1 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social y 2.d) de la Ley 1/1.996, de 10 de Enero, sobre Asistencia Jurídica Gratuita).

FALLAMOS

Que desestimamos el recurso de suplicación interpuesto por D. Evelio frente a la Sentencia de 4 de diciembre de 2023 del Juzgado de lo Social nº 7 de Bilbao, en autos n.º 159/2023, confirmando la misma en su integridad.

Notifíquese esta Sentencia a las partes litigantes y al Ministerio Fiscal, informándoles de que no es firme, pudiendo interponer recurso de casación para la unificación de la doctrina en los términos y con los requisitos que se detallan en las advertencias legales que se adjuntan.

Una vez firme lo acordado, devuélvase las actuaciones al Juzgado de lo Social de origen para el oportuno cumplimiento.

Así, por esta nuestra Sentencia, definitivamente juzgando, lo pronunciamos, mandamos y firmamos. E/

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada solo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que el mismo contuviera y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda. Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.

PUBLICACION.- Leída y publicada fue la anterior Sentencia en el mismo día de su fecha por la Ilma. Sra. Magistrada-Ponente que la suscribe, en la Sala de Audiencias de este Tribunal. Doy fé.