

Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia 766/2020 de 15 Sep. 2020, Rec. 528/2018

Ponente: Arastey Sahún, María Lourdes

Ponente: Arastey Sahún, María Lourdes.

LA LEY 120992/2020

Casuismo relevante

DESPIDO DISCIPLINARIO. Se anula la sentencia del TSJ que consideró improcedente el despido de una empleada que utilizó el coche de empresa durante una baja y también durante el descanso laboral. Los datos que arroja el GPS instalado no vulneran la intimidad del trabajador porque no ofrecen datos personales. Además, conocía las normas internas que prohibían tal conducta. No se invade la esfera privada. Despido procedente.

El TS estima el recurso de casación para unificación de doctrina, casa sentencia del TSJ Andalucía y declara que el despido disciplinario fue procedente.

**A Favor: EMPRESA.
En Contra: TRABAJADOR.**

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 528/2018

Ponente: Excma. Sra. D.^a María Lourdes Arastey Sahún

Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. María Jesús Escudero Cinca

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 766/2020

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D.^a. María Lourdes Arastey Sahún

D. Sebastián Moralo Gallego

D.^a. María Luz García Paredes

D.^a. Concepción Rosario Ureste García

D. Juan Molins García-Atance

En Madrid, a 15 de septiembre de 2020.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por Tiendas Conexión S.L.U., representada y asistida por el Letrado D. Eduardo Aguilar Gallart, contra la sentencia dictada el 19 de octubre de 2017 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía / Granada en recurso de suplicación nº 1149/2017, interpuesto contra la sentencia de fecha 30 de noviembre de 2016 dictada por el refuerzo del Juzgado de lo Social nº 4 de los de

Almería, en autos núm. 574/2016 seguidos a instancia de D^a. Adela contra la ahora recurrente.

Ha comparecido como parte recurrida D^a. Adela representada y asistida por el Letrado D. Arturo Samper López.

Ha sido ponente la Excm. Sra. D.^a María Lourdes Arastey Sahún.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 30 de noviembre de 2016 el Juzgado de refuerzo de lo Social nº 4 de los de Almería dictó sentencia, en la que se declararon probados los siguientes hechos:

«PRIMERO.- La actora, Dña. Adela, mayor de edad, con D.N.I. NUM001 ha venido prestando sus servicios retribuidos por cuenta y bajo la dependencia de la empresa demandada, dedicada al comercio al por menor de equipos de telecomunicaciones en establecimientos especializados, con centro de trabajo en Almería mediante contrato de trabajo indefinido ordinario a tiempo completo, con jornada de trabajo de 40 horas semanales prestadas de lunes a domingo con los descansos que establece la ley, con antigüedad desde el día 26-4-2010, categoría profesional de supervisora de puesto de venta y salario anual, incluida la parte proporcional de pagas extra, de 20.828,18 euros, lo que supone un salario mensual promedio de 1.735,68 euros y un salario diario de 56,91 euros - contrato de trabajo aportado como doc. nº 1 por la parte actora, certificado de empresa y nóminas del último año aportadas por la empresa como docs. Nº 6 y 7-.

SEGUNDO.- El día 3-3-2015, la actora firmó un documento, en prueba de conformidad con su contenido, que tenía el siguiente tenor literal:

"D/D^a Adela, con DNI: NUM001, trabajador de Tiendas Conexion con CIF: NUM002 ha sido informado de que dispone de un vehículo asignado para su uso en jornada laboral y para desempeñar su trabajo diario, siendo responsable del mismo, así como de cualquier otro vehículo de empresa que utilice en un determinado momento.

Toda anomalía detectada en el vehículo debe comunicarse de inmediato a la empresa para subsanarse en un taller concertado con la misma.

El trabajador es responsable de mantener el vehículo en perfecto estado de limpieza, orden, revisiones y documentación, pudiendo ser supervisado su estado en cualquier momento por un responsable. En caso de ser recriminado por un superior por no estar debidamente ordenado o limpio (tanto exterior como interiormente) deberá proceder a su limpieza de inmediato.

Siempre que sea necesario su préstamo a cualquier otro empleado de la empresa, se compromete a entregarlo en perfectas condiciones y a realizar las comprobaciones de su estado al recibirlo de nuevo, el cual será siempre responsabilidad suya.

Así mismo, es informado de que su vehículo dispone de un dispositivo de localización por GPS para garantizar la seguridad y coordinación de los trabajos.

Ficha Técnica del Vehículo

Marca: Citroen

Modelo: C3

Matrícula: NUM003 -doc. nº 1 aportado por la empresa-.

TERCERO.- El día 11-4-2016, la actora inició una situación de baja de incapacidad temporal por enfermedad común con el diagnóstico de "Transtorno ansiedad generalizado". En el parte de baja se hace constar una duración probable de la baja de 25 días, existiendo además un parte de confirmación de la baja de fecha 28-4-2016 -doc. nº 8 aportado por la empresa y doc. nº 5 aportado con la demanda-.

CUARTO.- En fecha 22 de abril de 2016, la empresa notificó la actora, mediante burofax, carta de despido con el siguiente tenor literal y sobre la base de los siguientes hechos, que se han de considerar acreditados por el informe de registro de utilización del vehículo matrícula NUM003 a través del sistema de GPS instalado en el mismo, que se acompañó con la carta de despido y que se aportó por la empresa en el acto del juicio como documento nº 3 y que se da por reproducido:

"Señora:

Por medio de la presente se le comunica que la dirección de esta empresa se ve en la penosa obligación de rescindir su contrato de trabajo por motivos disciplinarios con fecha de efectos del día de hoy.

La anterior decisión se fundamenta en los siguientes

HECHOS

Primero.- Para el desarrollo de sus servicios por cuenta de esta empresa se puso a su disposición un vehículo, siendo el último de ellos el Citroen C3 de matrícula NUM003, dotado de sistema de geo-posicionamiento. El uso del mismo, como Vd. bien sabe, está estrictamente limitado y circunscrito a un uso profesional del mismo, no estando, pues, autorizado su uso confines particulares;

Segundo.- Desde el pasado día 11 del corriente Vd. se encuentra en situación de Incapacidad Temporal por Contingencia Común;

Tercero.- A pesar de la prohibición del uso del vehículo para fines ajenos a la actividad laboral y su situación de enfermedad, el sistema de geo-posicionamiento (GTA) con el que está dotado su vehículo ha registrado una utilización intensa del mismo durante el fin de semana previo a su baja médica así como durante la misma, habiéndose registrado hasta el día 21 del corriente mes de abril un total de 1.935,21 km recorridos, contraviniendo la autorización de uso y, posiblemente, perjudicando su recuperación médica. Se acompaña informe de utilización del vehículo con expresión de las fechas y tiempos de utilización, distancias recorridas velocidades máximas alcanzadas, algunas de ellas superando la velocidad máxima legal (Documento nº 1).

Los hechos hasta aquí descritos son constitutivos de incumplimiento contractual grave y culpable, tipificados como causa de despido en el art. 54 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en los siguientes apartados:

Art. 54.2.b): indisciplina o desobediencia en el trabajo;

Art. 54.2d): transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de la confianza en el desempeño del trabajo.

Finalmente, rogamos que a la máxima brevedad haga entrega a la empresa de los dispositivos propiedad de ésta que obran en su poder detallados en el Documento nº 2 (fondo de dietas, ordenador portátil, módem USB, teléfono móvil, tarjeta Solred así como el vehículo las llaves del mismo)." -Doc. nº 2 aportado con la demanda y docs. nº 3 y 4 aportados por la empresa-.

QUINTO.- La actora no ostenta, ni ha ostentado en el año anterior al despido, cargo alguno de representación legal o sindical de los trabajadores -Hecho no controvertido-.

SEXTO.- El día 12 de mayo de 2016, la parte actora presentó papeleta de Conciliación ante el CEMAC frente a la empresa demandada, celebrándose el acto el día 31 de mayo de 2016, con el resultado de "sin avenencia" -doc. nº 3 aportado con la demanda-.

En dicha sentencia aparece la siguiente parte dispositiva: «Que desestimando la demanda interpuesta por doña Adela frente a la empresa Tiendas Conexión S.L.U., en acción de despido, debo calificar y califico de procedente el despido de la actora ocurrido el día 22 de abril de 2016, absolviendo a la

empresa demandada de los pedimentos frente a la misma formulados.».

SEGUNDO.- La citada sentencia fue recurrida en suplicación por D^a. Adela ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía/Granada, la cual dictó sentencia en fecha 19 de octubre de 2017, en la que consta el siguiente fallo: «Que estimando el recurso de suplicación interpuesto por Adela contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social núm. 4 de Almería, en fecha 30/11/16, en autos núm. 574/16, seguidos a instancia de la mencionada recurrente, en reclamación sobre despido, contra Tiendas Conexión S.L.U., Fogasa y Ministerio Fiscal, debemos revocar y revocamos dicha sentencia y declaramos la nulidad del despido de la actora D^a. Adela y, en consecuencia, condenamos a la recurrente, a la readmisión de la trabajadora en las mismas condiciones que regían antes de producirse su despido, con abono de los salarios dejados de percibir.».

TERCERO.- Por la representación de Tiendas Conexión S.L.U. se formalizó el presente recurso de casación para la unificación de doctrina ante la misma Sala de suplicación.

A los efectos de sostener la concurrencia de la contradicción exigida por el art. 219.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS), la recurrente propone como sentencia de contraste, la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 12 de junio de 2017, (rollo 115/2017).

CUARTO.- Por providencia de esta Sala de fecha 12 de julio de 2018 se admitió a trámite el presente recurso y se dio traslado del escrito de interposición y de los autos a la representación procesal de la parte recurrida para que formalizara su impugnación en el plazo de quince días.

Presentado escrito de impugnación por la parte recurrida, se pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal quien emitió informe en el sentido de considerar el recurso procedente.

QUINTO.- Instruida la Excma. Sra. Magistrada Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 15 de septiembre, fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1. La sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía/Granada declara la nulidad del despido de la trabajadora, revocando así la decisión del Juzgado de lo Social nº 4 de Almería que lo había calificado de procedente.

2. Como es de ver en los hechos probados de la sentencia de instancia -no modificados en suplicación y reflejados en los Antecedentes de esta resolución-, la trabajadora prestaba servicios para la demandada como supervisora de puesto de venta. En marzo de 2015 la empresa le facilita un vehículo para el desempeño de la actividad, "en jornada laboral", que disponía de un receptor del Sistema de Posicionamiento Global (GPS). Tanto las condiciones del uso del vehículo como la finalidad del GPS («garantizar la seguridad y coordinación de los trabajos») se documentaron por escrito por las partes (hecho probado segundo).

La trabajadora inició una baja por incapacidad temporal el 11 de abril de 2016. El día 22 de dicho mes la empresa le comunica el despido por haber utilizado el vehículo, tanto durante el fin de semana previa a la baja, como durante la misma, con las circunstancias que se constatan en el hecho probado cuarto.

3. La sentencia recurrida entiende que la empresa utilizó los datos del GPS para una finalidad distinta a la prevista, en tanto recabó los que correspondían a tramos horarios ajenos a la jornada laboral. De ello concluye que nos hallamos ante un supuesto de nulidad del despido, que argumenta acudiendo a la transcripción íntegra de los fundamentos jurídicos de una sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, de 31 marzo 2015 (rollo 19/2015), la cual, no obstante, alcanzaba una conclusión completamente distinta, pues, precisamente aquella

argumentación la llevó a declarar la procedencia del despido allí enjuiciado.

4. El recurso de casación para unificación de doctrina que ahora formula la empresa contiene un único punto de casación, ceñida a la cuestión del tratamiento de los datos obtenidos con el GPS, para lo cual invoca, como sentencia contradictoria, la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid el 12 junio 2017 (rollo 115/2017).

Dicha sentencia califica de procedente el despido de una trabajadora de Cruz Roja cuya función consistía en la observación y tratamiento de tuberculosis y VIH, para lo cual se desplazaba en una unidad móvil de la empresa a atender a los usuarios asignados en distintos puntos de la Comunidad de Madrid. El vehículo estaba dotado con GPS, lo que la trabajadora conocía. La empresa detectó que el mismo se hallaba detenido durante la jornada laboral y ello sirve de justificación a la decisión extintiva por razones disciplinarias.

La Sala de Madrid valora la licitud de ese medio de prueba y, a continuación, señala que no estaba afectado el derecho a la intimidad de la trabajadora, dado que la trabajadora conocía la permanente transmisión de datos sobre su posición en las rutas de trabajo y limitándose ese dato a constatar únicamente cuándo arrancaba y se detenía el vehículo así como cuál era su localización.

5. Como también sostiene el Ministerio Fiscal, entendemos que, en efecto, concurre la contradicción exigida por el art. 219.1 LRJS, dado que en ambos supuestos comparados nos encontramos ante la impugnación de sendos despidos disciplinarios en los que se imputaban hechos de características análogas siendo el debate suscitado en los dos casos el de la licitud del uso de los datos obtenidos por el GPS del vehículo que las trabajadoras utilizaban exclusivamente para la realización de su trabajo, conocían de la instalación del dispositivo y éste, a su vez, sólo ofrecía datos sobre el movimiento y localización del vehículo. Y, sin embargo, pese a tratarse en los dos supuestos de situaciones de uso indebido del vehículo - por exceso o por defecto-, las sentencias comparadas llegan a resultados opuestos en aras a la calificación del despido.

SEGUNDO.- 1. El recurrente invoca el art. 90.2 LRJS, así como la doctrina de la STC 39/2016.

2. En relación con los derechos fundamentales de los trabajadores es doctrina consolidada de nuestro Tribunal Constitucional la que afirma la plena efectividad de los mismos en el marco de la relación laboral, sin que queden eliminados por esa vinculación contractual, aun cuando el propio desarrollo de la relación laboral pueda suponer limitaciones a su ejercicio (STC 88/1985, 6/1988, 129/1989, 126/1990, 99/1994, 106/1996, 186/1996, 90/1997 y posteriores).

3. En particular, el TC ha venido señalando que el derecho a la intimidad (art. 18.1 CE), el del secreto de las comunicaciones (art. 18.3 CE) y el de protección de datos personales (art. 18.4 CE) tienen regímenes de protecciones constitucional diferentes y autónomos (respecto de los dos primeros, STC 114/1984, 123/2002, 56/2003 y 142/2012). Cuáles sean los derechos fundamentales implicados no es baladí. El nivel de protección y los requisitos para una injerencia legítima varían según cuál sea el derecho afectado. Hay puntos comunes e interferencias, pero su reconocimiento constitucional está diferenciado y sus regímenes legales no son idénticos. Así, la noción de intimidad constitucionalmente protegida es un concepto de carácter objetivo o material, mediante el cual el ordenamiento jurídico designa y otorga protección al área que cada uno se reserva para sí o para sus íntimos, un «ámbito reservado de la vida de las personas excluido del conocimiento de terceros» en contra de su voluntad (STC 10/2002, 127/2003, y 189/2004).

4. Por su parte, el derecho a la protección de los datos de carácter personal que deriva del art. 18.4 CE, posee un carácter autónomo y faculta a su titular a «controlar el flujo de informaciones que conciernen a cada persona» (STC 11/1998).

Dicho derecho fundamental atribuye «un haz de facultades consistentes en diversos poderes jurídicos cuyo ejercicio impone a terceros deberes jurídicos, que no se contienen en el derecho fundamental a

la intimidad (art. 18.1 CE), y que sirven a la capital función que desempeña este derecho fundamental: garantizar a la persona un poder de control sobre sus datos personales, lo que sólo es posible y efectivo imponiendo a terceros los mencionados deberes de hacer. A saber: el derecho a que se requiera el previo consentimiento para la recogida y uso de los datos personales, el derecho a saber y ser informado sobre el destino y uso de esos datos y el derecho a acceder, rectificar y cancelar dichos datos. En definitiva, el poder de disposición sobre los datos personales» (STC 254/1993 y 254/2000, entre otras).

La STC 292/2000 es expresiva de que «este derecho fundamental no reduce su protección a los datos íntimos, sino que su objeto es más amplio, refiriéndose a cualquier tipo de dato personal».

El citado derecho fundamental «incorpora un poder de disposición y control sobre los datos personales, que constituye parte del contenido del derecho fundamental a la protección de datos, y se concreta jurídicamente en la facultad de consentir la recogida, la obtención y el acceso a los datos personales, su posterior almacenamiento y tratamiento, así como su uso o usos posibles, por un tercero, sea el Estado o un particular. Por ello, la recogida y posterior tratamiento de los datos de carácter personal se ha de fundamentar en el consentimiento de su titular, facultad que sólo cabe limitar en atención a derechos y bienes de relevancia constitucional, de modo que esa limitación esté justificada, sea proporcionada y, además, se establezca por Ley» (STC 96/2012, 217/2013 y 151/2014).

El derecho a la protección de datos «no es ilimitado, y aunque la Constitución no le imponga expresamente límites específicos, ni remita a los Poderes Públicos para su determinación como ha hecho con otros derechos fundamentales, no cabe duda de que han de encontrarlos en los restantes derechos fundamentales y bienes jurídicos constitucionalmente protegidos, pues así lo exige el principio de unidad de la Constitución» (STC citadas).

Esta Sala IV del Tribunal Supremo ha asumido la jurisprudencia constitucional recordando que lo que el derecho fundamental protege no solamente es la utilización de los datos, sino su propia adquisición (STS/4ª de 21 septiembre 2015 -rec. 259/2014- y 7 febrero 2018 -rec. 78/2017-); teniendo en cuenta que el texto del art. 6.1 LOPD 1999 (que es el aplicable al caso por razones cronológicas), señalaba que «el tratamiento de los datos personales requerirá el consentimiento inequívoco del afectado, salvo que la ley disponga otra cosa».

5. La interrelación entre las exigencias del respeto a la protección de datos y la eventual invasión de la intimidad del trabajador se ha abordado particularmente en relación con el uso de los medios informáticos. Hemos insistido en que la empresa debe de haber establecido previamente las bases para el uso de los instrumentos, así como haber informado a los trabajadores que se iba a proceder «al control de los medios a aplicar en orden a comprobar su correcto uso, así como las medidas a adoptar para garantizar la efectividad laboral del medio informático cuando fuere preciso» (STS/4ª de 8 marzo 2011 -rcud. 1826/2010- y STS/4ª/Pleno de 6 octubre 2011 -rcud. 4053/2010-).

En este sentido, la clave del rechazo a la intromisión hay que encontrarla en la existencia de una expectativa de intimidad por parte del trabajador, bien porque existan disposiciones o reglas expresas o bien porque se base en un uso social de tolerancia. De ahí que sólo el conocimiento anticipado por parte del trabajador de que puede ser objeto de fiscalización por el empresario legitimará el acto de injerencia en los sistemas e instrumentos puestos a su alcance por la entidad para la que trabaja. Por ello, si no existe una situación de tolerancia del uso personal, tampoco existirá ya una expectativa razonable de intimidad, puesto que, si el uso personal de los instrumentos de la empresa es ilícito, no puede exigirse al empresario que lo soporte y que además se abstenga de controlarlo.

6. La aproximación indicada es aplicable al caso que nos ocupa; por lo que, llegados a este punto, debemos plantearnos si ese control excede los límites propios de la finalidad que tenía asignada el sistema de captación de datos; y si, a la vez, ese exceso supone una intromisión en el área íntima de

la trabajadora.

Conviene poner de relieve que los datos obtenidos por el GPS se refieren a la ubicación permanente del vehículo, sin que permita captar circunstancia alguna de sus ocupantes. Ello nos lleva a recordar que estamos ante el caso de un vehículo de la empresa del que dispone la trabajadora única y exclusivamente para la realización de sus labores en calidad de tal, con expresa asunción de responsabilidad sobre el estado del mismo. Además, estamos ante un supuesto en que, también de modo expreso, se había establecido que el uso del vehículo asignado estaba limitado a la jornada laboral.

El que la empresa dote al vehículo del receptor GPS tiene la finalidad de garantizar tanto la seguridad, como la coordinación del trabajo.

Todo ello nos permite afirmar que, si bien la geolocalización del vehículo es permanente, su uso estaba limitado en los términos taxativamente indicados por la empresa.

7. Por otra parte, la utilización de los datos de localización del vehículo en los términos indicados en la carta de despido no refleja -ni tiene capacidad para ello- ninguna circunstancia personal de la trabajadora. Lo que pone de relieve es que ésta lo utilizó -o pudo permitir que otros lo hicieran- con incumplimiento manifiesto de las instrucciones al respecto, dado que en los periodos de descanso laboral de la actora, así como durante su situación de baja el GPS debería haber reflejado la inmovilización del vehículo. El art. 3 a) LOPD 199 concreta el concepto de «datos de carácter personal» como «cualquier información concerniente a personas físicas identificadas o identificables».

Es este caso, lo que determina la decisión empresarial es la de constatación de las señales de movimiento en tiempos no justificados. No podemos compartir las conclusiones de la sentencia recurrida respecto de que ese control excede a la finalidad del dispositivo de localización. La seguridad del vehículo -y la responsabilidad civil que pudiera aparejarse de un quebranto de la misma- sigue hallándose en la esfera de las obligaciones de la empresa, como titular del mismo, fuera de la jornada de trabajo. Precisamente, lo que se había establecido es que la trabajadora era responsable del vehículo durante la jornada laboral, precisamente porque es sólo durante la misma cuando debía utilizarlo. Pretender que la empresa no pueda usar los datos del GPS fuera de la jornada laboral y, al mismo tiempo, contravenir esta instrucción inicial, y hacer o permitir el uso del vehículo fuera de los tiempos de trabajo, sitúa a la empresa en una posición de oscuridad respecto de los riesgos que pudiera tener que asumir por la circulación del vehículo fuera de su ámbito de decisión y control.

En suma, la trabajadora conocía que el vehículo no podía ser utilizado fuera de la jornada laboral y, junto a ello, que el mismo estaba localizable a través del receptor GPS. De ahí que no apreciamos ninguna invasión en sus derechos fundamentales con la constatación de los datos de geolocalización que permiten ver que el indicado vehículo es utilizado desobedeciendo las instrucciones de la empresa en momentos en que no existía prestación de servicios. Había conocimiento previo y no se aprecia invasión de la esfera privada de la trabajadora, al afectar exclusivamente a la ubicación y movimiento del vehículo del que, eso sí, ella era responsable y debía utilizar con arreglo a lo pactado.

TERCERO.- 1. Todo lo dicho nos lleva estimar el recurso de la empresa, como también propone el Ministerio Fiscal, y, en consecuencia, casamos y anulamos la sentencia recurrida y, resolviendo el debate planteado en suplicación, desestimamos el recurso de dicha clase de la trabajadora y confirmamos la sentencia del Juzgado de instancia.

2. Con arreglo a lo dispuesto en el art. 235.1 LRJS, no procede la imposición de costas.

Asimismo, en virtud de lo que señala el art. 228.2 LRJS, debemos decretar la devolución de los

depósitos y consignaciones que se hubieren efectuado para recurrir.

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido estimar el recurso de casación para unificación de doctrina interpuesto por Tiendas Conexión S.L.U. contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía/Granada de fecha 19 de octubre de 2017 (rollo1149/2017) recaída en el recurso de suplicación formulado por D^a. Adela contra la sentencia del Juzgado de refuerzo de lo Social nº 4 de los de Almería de fecha 30 de noviembre de 2016 en los autos núm. 574/2016, seguidos a instancia de dicha parte contra la ahora recurrente; y, en consecuencia, casar y anular dicha sentencia, desestimando el recurso de suplicación y confirmando íntegramente la sentencia del Juzgado de instancia. Sin costas.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.