- -
- . - - - - - - -
-
- - - - - - - - - - - - - - - - - - - -
- -
NIG [redacted]
[redacted] **Sección: T-123 Sección: T-123 Despidos / Ceses en general / Kaleratzeak/Kargu-uzteak oro har**

En - — - - , a 08 de octubre del 2026.

Vistos por el/la Ilmo./Ilma. Sr./Sra. Magistrado/a-Juez de la - D./D.ª - - - - - - - - - - - - - - - - - - - los presentes autos número 000[redacted] seguidos a instancia de - - - - - - - - - - - - - - - contra - - - - - - - - - - - sobre Despido.

EN NOMBRE DEL REY
ha dictado la siguiente

S E N T E N C I A N.º 0[redacted]

ANTECEDENTES DE HECHO

Único.- Con fecha 1 de Septiembre de 2025 tuvo entrada demanda en materia de impugnación de despido solicitando su nulidad y subsidiariamente su improcedencia e indemnización adicional por vulneración de derechos fundamentales y vulneración de la garantía de indemnidad formulada por D. - - - - - - - - - - - - - - - frente a - - - - - - - - - - - - de la que se ha dado traslado al FONDO DE GARANTÍA SALARIAL. Admitida a trámite, se citó de comparecencia a las partes, asistiendo únicamente la parte actora. Abierto el acto de juicio, la parte actora manifestó cuantas alegaciones creyó pertinentes en defensa de sus derechos, practicándose seguidamente las pruebas que fueron admitidas, con el resultado que obra en el soporte videográfico unido a los autos, quedando los mismos vistos y conclusos para dictar la presente resolución.

En la tramitación del presente proceso se han observado las prescripciones legales.

HECHOS PROBADOS

Primero.- El demandante D. - - - - - - - - - - - - - - ha venido prestando servicios para la empresa - - - - - - - - - - - con una antigüedad desde el 18/10/2021, con la categoría profesional de especialista en bases de datos y en redes informáticas, percibiendo un salario bruto anual de 52.000 euros, con inclusión de la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

Segundo.- En fecha 14/07/2025 el demandante recibe comunicación de despido objetivo por causas objetivas organizativas, técnicas y de producción, con efectos al 14 de Julio de 2025.

Obra la comunicación extintiva en el nº 12 del índice electrónico.

Firmado por: - - - - - - - - - - - -
Fecha: 09/10/2026 10:29
URL firma electrónica/Sinadura elektronikoaren URLa: -
CSV: - ==

Tercero.- El demandante pasó a situación de IT por EC en fecha 18/12/2023 con el diagnóstico de " trastorno adaptativo con ansiedad" y fue dado de alta el 18 de Junio de 2025.

Con motivo de su reincorporación, en fecha 19/06/2025 empresa-trabajador intercambian correos electrónicos relativos al disfrute de vacaciones pendientes. La empresa demandada le insta al trabajador a permanecer de vacaciones hasta el 14/07/2025, indicándole que no puede reincorporarse el 23 de Junio, aludiendo a que necesitan "margen organizativo y de planificación", dado que no disponían de un proyecto asignado al perfil del actor (nº 15 del índice electrónico).

Cuarto.- En fecha 14 de Julio de 2025 el demandante ve una oferta en - – - - - – , que llevaba publicada desde hacía más de una semana, donde la empresa busca a una persona para un puesto " data engineer" que responde en gran parte a las funciones que el trabajador venía desempeñando (nº 16 a 18 del índice electrónico).

Quinto.- El demandante no ostenta ni ha ostentado cargo de representación legal ni sindical.

Sexto.- Se ha intentado conciliación previa en fecha 21/08/2025, con el resultado de sin avenencia.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.- Se ha de destacar que la relación de hechos probados se infiere de la prueba documental obrante en autos, valorada conforme las reglas de la sana crítica (art. 97.2 LRJS).

Asimismo, se ha de tener por confesa a la parte demandada, ante su incomparecencia (artículo 91.2 LRJS).

Segundo.- La PARTE DEMANDANTE interesa en el presente procedimiento el dictado de una Sentencia por la que se declare nulo con carácter principal, o subsidiariamente improcedente, el despido causado al actor con fecha de efectos de 17/09/2025, con los efectos inherentes, solicitando asimismo una indemnización de 7.501 euros por daños morales y vulneración de derechos fundamentales.

Alegaba la parte actora en la demanda que (…) la incesable presión laboral, así como las grandes exigencias y aumento de responsabilidades del trabajador que llegaban a ser prácticamente ingestionables han sido y fueron en todo momento puestas en conocimiento de la empresa, quien hacía caso omiso a las necesidades del trabajador, aumentando su carga de trabajo y presión.". Añadía que el trabajador había estado en situación de IT desde el 18/12/2023 al 18/06/2025, añadiendo que, a su reincorporación, la empresa fijó unilateralmente sus vacaciones, procediendo a su despido el 14/07/2025, careciendo de voluntad de reincorporar al trabajador. Negaba la veracidad de las causas de despido objetivo alegadas por la empresa demandad, concluyendo que el 14 de Julio el trabajador ve una oferta en - – - - - – , la cual llevaba publicada desde hacía más de una semana, donde buscan a una persona para un puesto "data engineer" que responde en gran parte a las funciones que D. - - - – venía desempeñando.

Firmado por: - - - - - - - -
URL firma electrónica./Sinadura elektronikoaren URLa: - - - - - - - -
Fecha: 09/10/2026 10:29
CSV: - - - - - - - - - - 4sd389bfa372faosDfAQ==

Pasando a analizar el fondo de la Litis, se circunscribe a determinar si la causa alegada en la carta de despido notificada al actor en fecha 14/07/2025, con efectos al 14/07/2025, al amparo de lo establecido en los artículos 52 c) y 51 del ET, reúne los requisitos jurisprudencialmente exigidos para motivar un despido objetivo por causas organizativas, técnicas y de producción, y si ha quedado debidamente probada la mencionada causa.

El artículo 52 c) del ET recoge, según redacción dada por el RD Ley 3/2012 de 10 de febrero, en vigor desde el 12/02/2012, cómo el contrato podrá extinguirse “c) Cuando concurra alguna de las causas previstas en el art. 51.1 de esta Ley y la extinción afecte a un número inferior al establecido en el mismo, y el artículo 53 en cuanto a los requisitos de forma que “1. La adopción del acuerdo de extinción al amparo de lo prevenido en el artículo anterior exige la observancia de los requisitos siguientes: a) Comunicación escrita al trabajador expresando la causa. b) Poner a disposición del trabajador, simultáneamente a la entrega de la comunicación escrita, la indemnización de veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades y c) Concesión de un plazo de preaviso de 15 días, computado desde la entrega de la comunicación personal al trabajador hasta la extinción del contrato de trabajo.

El - -– - - - –- - - - - - ha venido declarando con reiteración cómo, si bien en la comunicación empresarial no es necesario pormenorizar los hechos alegados, sí resulta preceptivo suministrar la *indispensable información sobre los extremos referidos*, de forma que sea *clara y suficiente a fin de garantizar al trabajador el adecuado conocimiento de los hechos*, sin que sea suficiente la mera cita de los preceptos legales (SSTS 13-10-82, 4-5-83, 26-1-87, 26-7-88, entre muchas), presidiendo el enjuiciamiento de la comunicación extintiva la garantía de defensa del trabajador recordando la STS 30/3/2010 que "el significado de la palabra "causa" en el contexto de la regulación de las causas del despido objetivo por necesidades de la empresa se refiere normalmente no al tipo genérico de causa de despido (por ejemplo, la reestructuración de la plantilla, el cambio en los productos o en los procesos de producción) o a la causa remota que genera las dificultades o situaciones negativas de la empresa en la que se produce el despido (por ejemplo, la crisis económica o las nuevas tecnologías) sino precisamente, como dice repetidamente el art. 51 ET, a las concretas dificultades o situaciones económicas negativas de la empresa alegadas por el empresario para justificar su decisión extintiva. Son estas dificultades o situaciones económicas negativas las que constituyen, en terminología del art. 51 ET (al que, como ya se ha dicho, remite este aspecto de la regulación el art. 52 c) ET sobre el despido objetivo) las "causas motivadoras" (art. 51.3 ET, art. 51.4 ET art. 51.12 ET) que pueden justificar el acto de despido. Por tanto, no es solamente una causa abstracta la que tiene que expresarse en la carta de despido, sino también la *causa concreta y próxima motivadora de la decisión extintiva, que refleja la incidencia en la empresa de un determinado tipo de causa o de una posible causa remota*. Así lo entendió tradicionalmente la jurisprudencia sobre causas de despido disciplinario (STS 3-11-1982; STS 10-3-1987, Rº

Firmado por: - - - - - - - -
Fecha: 09/10/2026 10:29
URL firma electrónica/Sinadura elektronikoaren URLa: - - - - - - - -
CSV: - - - - - - - - - - 4sd389bfa372faosDfAQ==

Firmado por:
Fecha: 09/10/2026 10:29
URL firma electrónica./Sinadura elektronikoaren URLa:
CSV:
4sd389bfa372faosDfAQ==

1100/1986 EDJ1987/1970), y así lo ha entendido en general la doctrina científica en lo que concierne al despido objetivo por necesidades de la empresa". En definitiva, según la STS 12-05-2015, no se exige exhaustividad sino sólo una indicación clara y concreta de los hechos.

Una reiterada jurisprudencia del - -– - - - –- - - -– - - ha destacado que “la carta de despido es una garantía que la Ley otorga al trabajador para que, si impugna el despido, lo haga con conocimiento de los hechos que se le imputan y prepare los medios necesarios para su defensa” (Sentencias de 27 de Septiembre de 1984, 26 de Junio de 1986).

En el caso de autos, - - - - - -- -- - -- -- -- no ha comparecido al acto del juicio y no ha desplegado prueba alguna de la causa aducida como motivadora de despido, pues a ella le incumbe tal carga probatoria (art. 105.1 de la LRJS), lo que determina lo evidente de la declaración de improcedencia del despido del actor.

Debemos continuar señalando cómo el artículo 55.5 del Estatuto de los Trabajadores dispone que será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en las Constitución o en la Ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.

En palabras del - -– - - - – - - - - -–- - – - - -, “cuando se invoque por el trabajador que un despido es discriminatorio o lesivo de cualquier derecho fundamental, aportando para ello indicios que generen una razonable sospecha, apariencia o presunción en favor del alegato discriminatorio, incumbe al empresario la prueba de la existencia de un motivo razonable del despido. No se impone al empresario que pruebe la no discriminación o la no lesión del derecho fundamental, sino que acredite la existencia de los hechos motivadores de la decisión extintiva, así como su entidad desde el punto de vista de la medida disciplinaria adoptada. Dicha entidad ha de ser interpretada no en el sentido de que la actividad o comportamiento irregular del trabajador tenga que configurar un incumplimiento pleno y total, susceptible de alcanzar la sanción de despido, sino en el de que tenga base real y ofrezca suficiente consistencia. La decisión empresarial será, así, válida, aun cuando sin completar los requisitos para aplicar la potestad sancionadora en su grado máximo, se presenta ajena a todo móvil discriminatorio o atentatorio de un derecho fundamental”, SSTC 38/81, 55/83, 104/87, 114/89, 135/90, 21/92 y 7/93, y que “en el ámbito de las relaciones laborales, la garantía de indemnidad se traduce en la imposibilidad de adoptar medidas de represalia derivadas de las actuaciones del trabajador encaminadas a obtener la tutela de sus derechos” (SSTC 7/1993, 14/1993, 54/1995). En este ámbito la prohibición del despido también se desprende del art. 5 e) del Convenio núm. 158 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por - - - - - (BOE de 29 de junio de 1985), que expresamente excluye entre las causas válidas de extinción del contrato de trabajo “el haber planteado una queja o participado en un procedimiento entablado contra un empleador por supuestas violaciones de leyes o reglamentos o haber presentado un recurso ante las autoridades administrativas competentes”, trasladando al empresario la carga de la prueba de un motivo razonable en su actuación, cuando el trabajador invoca que la decisión extintiva tiene carácter

discriminatorio por vulneración de un derecho fundamental, generando una sospecha o presunción a favor de tal alegato, sin perjuicio también, de la certeza de lo hasta aquí razonado, para que opere este desplazamiento al empresario del "onus probandi" no basta simplemente con que el trabajador afirme su carácter discriminatorio, STC. 266/1993, de 20 de septiembre, sino que ha de acreditar la existencia de indicios que generen una razonable sospecha, apariencia o presunción en favor de semejante afirmación; es necesario que por parte del actor se aporte una “prueba verosímil”, STC. 207/2001, de 22 de octubre, o “principio de prueba” revelador de la existencia de un panorama discriminatorio general o de hechos de los que surja la sospecha vehemente de una discriminación.

En lo atinente a la **garantía de la indemnidad**, recordemos que nuestra Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco en su Sentencia de 6/07/2010, respecto de la garantía de indemnidad recordaba cómo la Sentencia del TC de 19/04/2004 señalaba que «...la vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva no sólo se produce por irregularidades acaecidas dentro del proceso que ocasionen privación de garantías procesales, sino que tal derecho puede verse lesionado también cuando su ejercicio, o la realización por el trabajador de actor preparatorios o previos necesarios para el ejercicio de una acción judicial, produzca como consecuencia una conducta de represalia por parte del empresario. El derecho a la tutela judicial efectiva no sólo se satisface, pues, mediante la actuación de los Jueces y Tribunales, sino también a través de la garantía de indemnidad, que significa que del ejercicio de la acción judicial o de los actos preparatorios o previos a ésta no pueden seguirse consecuencias perjudiciales en el ámbito de las relaciones públicas o privadas para la persona que los protagoniza».

Conforme señala el art. 181 LRJS, el demandante deberá acreditar la existencia de “indicios” de la violación del derecho fundamental presuntamente vulnerado (art. 24 CE), y a partir de ello corresponde a la demandada probar la rectitud de su conducta, esto es, “la aportación de una justificación objetiva razonable, suficientemente probada de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad”, pero, sin que, como refiere la STC, 266/93 de 20 de Septiembre, el empresario se vea sometido a una “prueba diabólica” de hechos negativos, sino que debe satisfacer la prueba de racionalidad de su medida sancionadora para no quedar de manifiesto el uso desviado de la facultad disciplinaria (en el mismo sentido STS 16-4-1997).

Por tanto, primer elemento de estudio es la existencia o no de “indicios” en la actividad probatoria desplegada por parte del trabajador despedido y que pueda desvelar que la decisión tomada por la empresa tiene aires de racionalidad y pueda suponer una duda sobre que la causa finalista del despido puede conllevar una vulneración de los derechos fundamentales. Para ello debemos conceptuar el “indicio” y por tal entendemos siguiendo a la doctrina “como el convencimiento sobre la probabilidad de un hecho o, al menos la no certeza del hecho contrario” (- - - - - – -) pero no basta introducir meras sospechas en el actuar empresarial sino que, “ha de acreditar (el trabajador) la existencia de indicios que generen una razonable sospecha, apariencia o presunción a través del alegato (STC 293/93, 136/96), en esencia, un “principio de prueba dirigido a poner de manifiesto, en su caso, el motivo oculto” del despido.

Firmado por:
Fecha: 09/10/2026
URL firma electrónica./Sinadura elektronikoaren URLa:

Pues bien, se ha declarado probado:

1.- El demandante pasó a situación de IT por EC en fecha 18/12/2023 con el diagnóstico de “ trastorno adaptativo con ansiedad” y fue dado de alta el 18 de Junio de 2025.

2.- Con motivo de su reincorporación, en fecha 19/06/2025 empresa-trabajador intercambian correos electrónicos relativos al disfrute de vacaciones pendientes. La empresa demandada le insta al trabajador a permanecer de vacaciones hasta el 14/07/2025, indicándole que no puede reincorporarse el 23 de Junio, aludiendo a que necesitan “margen organizativo y de planificación”, dado que no disponían de un proyecto asignado al perfil del actor (nº 15 del índice electrónico).

3.- En fecha 14 de Julio de 2025 (fecha en la que se produce el despido del actor) el demandante ve una oferta en - – - - - – , que llevaba publicada desde hacía más de una semana, donde la empresa busca a una persona para un puesto “ data engineer” que responde en gran parte a las funciones que el trabajador venía desempeñando (nº 16 a 18 del índice electrónico).

A la vista de los hechos declarados probados, se accede a la pretensión principal de nulidad postulada por la parte actora, ya que la comunicación de cese del demandante reviste tintes discriminatorios por el hecho de haber pasado a situación de IT de larga duración. Y es que el empresario, que voluntariamente ha dejado de comparecer al acto de la vista, no ha aportado la justificación objetiva razonable y suficientemente probada de que la sanción de despido adoptada fuera adecuada y proporcionada, y por consiguiente debe de considerarse probado que la causa del despido era un acto de discriminación del empresario frente al trabajador como consecuencia de su situación de incapacidad.

En base a lo expuesto, y, estimándose vulnerado del derecho a no discriminación por razón de enfermedad del trabajador, procede la estimación de la demanda origen del proceso en su petición principal de nulidad, y la condena de - - - - - - -- --- -- -- - a la inmediata readmisión del trabajador en condiciones laborales iguales a las que venía disfrutando, así como al pago de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido (14/07/2025) hasta la readmisión operada (artículo 55.6 del ET), a razón de 142,47 euros/día.

Tercero.- La cuestión siguiente consiste en concretar el importe de la indemnización que corresponde al demandante, que éste fijaba en 43.000 euros, debiendo partirse de cómo en esta materia y, en especial, con referencia a la fijación de indemnizaciones, nuestro Tribunal Supremo en su Sentencia de 5/02/2013 recogiendo y explicando la STC 247/2006 expone: “En resumen: lo que el TC afirma es que la cuantificación del daño o perjuicio derivado de la conducta infractora del derecho fundamental en cuestión se puede y debe basar en las propias características (gravedad, reiteración y otras circunstancias concurrentes) de dicha conducta infractora, que ha sido objeto de prueba en el proceso. Y, a partir de ahí, el propio FJ 7 añade que esos daños pueden ser tanto *"económicos perfectamente cuantificables como daños morales..., de más difícil cuantificación pero cuya realidad (en el caso) no puede negarse",*

Firmado por: - - - - - - - - -
Fecha: 09/10/2026 10:29
URL firma electrónica./Sinadura elektronikoaren URLa: -
CSV: - 4sd389bfa372faosDfAQ==

concretando que, entre esos daños morales, la demandante de amparo *"sufre un daño psicológico que, con independencia de otras consecuencias que puedan depender de las condiciones personales del sujeto afectado, se da en todo caso, sin que sea factible a veces aportar prueba concreta del perjuicio sufrido y de su cuantificación monetaria, dada su índole".* A continuación, en el mismo FJ 7, el TC hace otra afirmación de gran importancia: que es válido y razonable tomar como referencia para cuantificar la indemnización debida el montante de la sanción establecida para la infracción del derecho fundamental en cuestión por la LISOS (Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobada por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto), revalidando así la doctrina del TS también en este punto (un ejemplo reciente de aplicación de ese instrumento referencial de la LISOS en STS de 15/2/2012, Rec. Cas. 67/2011).

En nuestro caso, resultando que el actor ha sufrido una vulneración de su derecho a no discriminación por razón de enfermedad, debemos igualmente tener presente la doctrina contenida en las SSTS/4ª de fecha 19-12-2017 (rec. 624/2016.) y 24-1-2017 (rec. 1902/2015, que determina en orden a la cuestión de la indemnización por vulneración de derechos fundamentales actual, atendiendo al criterio aperturista que actualmente informa el resarcimiento del daño moral, y por la consideración acerca de la inexistencia de parámetros que permitan con precisión traducir en términos económicos el sufrimiento en que tal daño [moral] esencialmente consiste, por una parte, un mayor margen de discrecionalidad en la valoración y, por otra parte, "diluye en cierta medida la relevancia para el cálculo del quantum indemnizatorio" de la aplicación de parámetros objetivos, pues "los sufrimientos, padecimientos o menoscabos experimentados no tienen directa o secuencialmente una traducción económica", debiendo tenerse presente igualmente la nueva regulación que se ha producido en la materia tras el art. 179.3 LRJS.

Así las cosas, teniendo la indemnización no sólo una función resarcitoria, sino también la de prevención general y partiendo, como hemos adelantado, y de que la utilización del criterio de las sanciones pecuniarias previstas por la LISOS es orientador y facultativo, valorando que la medida ha desplegado efectos, que conforme al artículo 8.12 y 40 de la LISOS, para las sanciones muy graves se prevé un límite inferior de 7.501 euros, teniendo presente la duración de la relación laboral y la unicidad de tal vulneración, esta Juzgadora considera adecuado fijarla en 7.501 euros. Por lo demás, la parte actora no aporta elementos de prueba que conduzcan a estimar pertinente la indemnización superior peticionada de 43.00 euros.

Sentado todo lo anterior, procede la condena de - - - - - -- --- -- -- - a la inmediata readmisión del trabajador en condiciones laborales iguales a las que venía disfrutando, así como al pago de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la readmisión operada (artículo 55.6 del ET), a razón de 142,47 euros diarios, así como al abono al actor de una indemnización de 7.501 euros.

Cuarto.- De conformidad con lo dispuesto en el artículo 191.1 LRJS, contra esta Sentencia procede recurso de suplicación.

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

Firmado por:
URL firma electrónica./Sinadura elektronikoaren URLa:
Fecha: 09/10/2026 10:29
CSV: 4sd389bfa372faosDfAQ==

FALLO

Que ESTIMANDO en su petición principal la demanda formulada por D. - - - - - - - - - - - - - - frente a - - - - - - - - - - - de la que se ha dado traslado al -, declaro nulo el despido causado al actor con fecha de efectos de 14 de Julio de 2025, y condeno a - - - - - - - - - - - a la readmisión del trabajador en las mismas condiciones laborales y con abono de los salarios de tramitación, conforme a un salario día de 142,47 euros, desde la fecha del despido (14/07/2025) hasta la readmisión operada (artículo 55.6 del ET), así como al abono al mismo de una indemnización de 7.501 euros por daño moral derivado de vulneración de derecho fundamental.

Por último, procede absolver al - - - sin perjuicio de la responsabilidad subsidiaria que, en su caso, procediera en ejecución de sentencia

Notifíquese a las partes esta Sentencia.

IMPUGNACIÓN.- Contra esta sentencia cabe recurso de suplicación ante la - ,
debiendo ser anunciado tal propósito mediante comparecencia o por escrito ante este Juzgado en el plazo de **cinco días** a contar desde su notificación, debiendo designar Letrado o graduado social para su formalización.

Para recurrir la demandada deberá ingresar en la cuenta nº - - - - - - - - - - - - - - - - - - - , pudiendo asímismo realizarlo por via telemática al número IBAN: - (haciendo constar en el concepto el número de cuenta que se cita en primer lugar) del - - - - - - - - - - - - - - - , la cantidad líquida importe de la condena, sin cuyo requisito no podrá tenerse por anunciado el recurso. Dicha consignación puede sustituirse por aval solidario de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento emitido por entidad de crédito, en la forma dispuesta en el artículo 230 de la LJS.

Asimismo, el que sin tener la condición de trabajador, causahabiente suyo o beneficiario del régimen público de - - - - - - - - - - - - -, anuncie recurso de suplicación deberá ingresar en la misma cuenta corriente, la cantidad de 300 euros en concepto de depósito para recurso de suplicación, debiendo presentar el correspondiente resguardo en la Oficina judicial de este Juzgado al tiempo de anunciar el recurso.

Están exentos de constituir el depósito y la consignación indicada las personas y entidades comprendidas en el apartado 4 del artículo 229 de la LJS.

Así por esta mi Sentencia, definitivamente juzgando, lo pronuncio, mando y firmo.

Firmado por: - - - - - - - - - - - - - - -
Fecha: 09/10/2026 10:29
URL firma electrónica/Sinadura elektronikoaren URLa: -
CSV: - ==

Firmado por:
URL firma electrónica./Sinadura elektronikoaren URLa:
Fecha: 09/10/2026 10:29
CSV: 4sd389bfa372faosDfAQ==

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.