



NIG:

[REDACTED]

seguidos a instancia de
contra
sobre Resolución contrato.

Con fecha 14 de agosto de 2025, tuvo entrada demanda formulada por [REDACTED], [REDACTED] contra [REDACTED]

[REDACTED] y admitida a trámite se citó de comparecencia a las partes asistiendo únicamente las partes demandantes, y abierto el acto de juicio por S. S. las comparecidas manifestaron cuantas alegaciones creyeron pertinentes en defensa de sus derechos practicándose seguidamente las pruebas que fueron admitidas según queda constancia en el acta correspondiente, y finalmente manifestaron por su orden sus conclusiones.

En la tramitación de este proceso se han observado las prescripciones legales.



ADMINISTRACIÓN
DE JUSTICIA



TERCERO.- Se reclaman el abono de los salarios de junio de 2024 a junio de 2025 dejados de percibir y las diferencias salariales según tablas de Convenio . La empresa no abonó las mensualidades de agosto, septiembre y octubre de 2024 , ni la paga de verano de 2024 , la paga de junio de 2025 y la paga de verano de 2025 , abonando el resto de mensualidades en los importes netos fijados en las cuentas corrientes de las trabajadoras. Se reclama la inclusión en el grupo 4 con un salario bruto anual de 25.438,66 euros, el salario anual que percibían las trabajadoras se realizaba en 14 pagas, lo que determina un salario mensual bruto de 1817,04 euros por cada una de las pagas recibidas.

CUARTO.- La empresa adeuda a la trabajadora [REDACTED] las siguientes cantidades: 13.703,70 euros en el periodo reclamado desde junio de 2024, a junio de 2025 y pagas extraordinarias.

La empresa adeuda a la trabajadora [REDACTED] las siguientes cantidades: 14.676,14 euros en el periodo reclamado desde junio de 2024, a junio de 2025 y las pagas extraordinarias.

Las trabajadoras se encuentran en IT desde el 9.7.2025, con pago directo de la Mutua

QUINTO.- Intentada conciliación previa el 11.08.2025 la misma finaliza sin efecto. Por la parte actora y tras las sentencias dictadas se ha desistido del resto de codemandadas que no eran la empleadora directa de las trabajadoras

II.-FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Hechos probados y circunstancias profesionales .El relato de hechos probados deriva de la prueba practicada en el acto de juicio oral, consistente en la prueba documental presentada por la parte actora, y demandadas.

SEGUNDO.-Extinción por voluntad de la trabajadora.

El artículo 50 del ET establece las causas para que el trabajador pueda solicitar la rescisión de su contrato de trabajo, señalando como tal el apartado b) la falta de abono o retrasos continuados en el pago del salario pactado.

En el apartado segundo se señala que en tales casos el trabajador tiene derecho a las indemnizaciones señaladas en el artículo 56 del ET para el despido improcedente.

La parte actora señala que existe un impago de nóminas en cuatro mensualidades de agosto a octubre de 2024 y la paga de verano de 2024 y diferencias salariales en estricta aplicación del convenio hasta mensualidad de junio de 2025, momento en el que ambas trabajadoras inician una IT.

En el presente supuesto la parte demandante, acredita impagos en 4 mensualidades en 2024 y en dos mensualidades en 2025 previas a la demanda hasta la fecha de su IT en julio de 2025, en su situación de IT, además, debe acudir a la prestación de abono directo por la Mutua.

Respecto a la extinción por la vía del artículo 50 del ET hay que señalar que no cualquier conducta es considerada suficiente para fundamentar la acción resolutoria, únicamente lo es aquella que constituya una transgresión de las obligaciones que tiene contraídas por razón del contrato de trabajo. Entre esas obligaciones se encuentran el pago del salario como contraprestación de los servicios prestados (art. 4.2.f) ET). Pero, además, resulta necesario que el incumplimiento de la obligación empresarial sea considerado grave, salvo los casos de fuerza mayor, sin que sea relevante la existencia o no de culpabilidad por parte del empresario. La resolución del vínculo contractual por este motivo es una solución extrema que ha de estar proporcionada a la gravedad del incumplimiento empresarial, por lo que tan sólo procede en casos de graves y reiterados incumplimientos por su parte de las condiciones esenciales que regulan la relación laboral, de los que se infiera una voluntad deliberadamente rebelde al cumplimiento de las obligaciones contraídas con el trabajador.

La STS de 9-12-2010 viene a excluir la culpabilidad empresarial como criterio a valorar en orden a la extinción, dado que el empresario no puede ampararse en una mala situación económica como justificativa del impago; la citada sentencia establece:

“Como recuerda la sentencia de 10 de junio de 2009 (recurso 2461/2008) (RJ 2009, 3261) "esta Sala viene señalando con reiteración, salvo precedentes temporalmente lejanos en que se ha exigido un incumplimiento grave y culpable, haciendo una paridad con las causas originadoras del despido disciplinario [así, SSTS 03/11/86 (RJ 1986, 6665) ; y 04/12/86 (RJ 1986, 7278)], o en que más matizadamente se ha requerido que el retraso sea grave y culpable, continuado y persistente [STS 20/01/87 (RJ 1987, 86)], este Tribunal entiende que el requisito de la gravedad del comportamiento es el que modela en cada caso la concurrencia del incumplimiento empresarial, y la culpabilidad no solamente no es requisito para generarlo, sino que incluso es indiferente que el impago o retraso continuado del salario venga determinado por la mala situación económica de la empresa (SSTS 24/03/92 (RJ 1992, 1870) -rcud 413/91 -; 29/12/94 -rcud 1169/94 -; 13/07/98 (RJ 1998, 5711) -rcud 4808/97 -; 28/09/98 -rcud 930/98 -; 25/01/99 (RJ 1999, 898) -rcud 4275/97 -; y 22/12/08 (RJ 2009, 1434) -rcud 294/08 -). En este línea se mantiene

que para que prospere la causa resolutoria basada en «la falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado», es necesaria -exclusivamente- la concurrencia del requisito de «gravedad» en el incumplimiento empresarial, y a los efectos de determinar tal «gravedad» debe valorarse tan sólo si el retraso o impago es grave o trascendente en relación con la obligación de pago puntual del salario ex arts. 4.2 f) y 29.1 ET , partiendo de un criterio objetivo [independiente de la culpabilidad de la empresa], temporal [continuado y persistente en el tiempo] y cuantitativo [montante de lo adeudado], por lo que concurre tal gravedad cuando el impago de los salarios no es un mero retraso esporádico, sino un comportamiento persistente, de manera que la gravedad del incumplimiento se manifiesta mediante una conducta continuada del deber de abonar los salarios debidos (así, SSTS 25/01/99 -rcud 4275/97 -; y 26/06/08 (RJ 2008, 4451) -rcud 2196/07 -, en obiter dicta)".

La STS de 25.2.13 , recurso 380/12 , establece la doctrina actual en materia de extinción y señala:

Por esta Sala de casación y como regla en los supuestos de ejercicio de la acción de extinción del contrato de trabajo por voluntad del trabajador por alegada " falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado " (art. 50.1.b ET (RCL 1995, 997)) se han venido teniendo en cuenta los hechos relativos a las demoras o impagos y/o a los abonos salariales acaecidos tras la fecha de presentación de la demanda. Así se deduce de los supuestos enjuiciados y de la doctrina contenida, entre otras, en las sentencias que a continuación se relacionan:

a) En diversas sentencias dictadas en el antiguo recurso de casación por infracción de ley se computaron los retrasos en el pago o los abonos empresariales hasta la fecha del acto del juicio para apreciar la gravedad del incumplimiento empresarial. Así, entre otras, en las sentencias de fechas: aŹ) STS/Social 23-junio-1986 (RJ 1986, 3710) , razonando que " debiendo partir para el debido enjuiciamiento del tema planteado en el recurso de las afirmaciones contenidas en el resultando de hechos probados de la sentencia recurrida ...: que la causa del impago de salarios obedece a la deuda de 104.888.273 pesetas que INSALUD adeuda a la Clínica; que las deudas salariales con la actora por parte de la empresa a la fecha de interposición de la demanda consistían en el mes de Diciembre de 1984 y gratificación correspondiente al mismo mes, y el mes de Enero de 1985, si bien en el momento del acto del juicio la actora había percibido la totalidad de la cantidad adeudada; son estos datos suficientemente expresivos y elocuentes para que no pueda ser estimada procedente la resolución del contrato acordada por la sentencia recurrida ... "; bŹ) STS/Social 27-mayo-1987 (RJ 1987, 3899) razonando que " Tampoco es significativo en orden al éxito del recurso el que en el período que media entre la demanda y la celebración del acto de juicio se hayan abonado al demandante las retribuciones ordinarias pendientes, acordando con él anteriormente un aplazamiento para las extraordinarias, pues el retraso existió y se mantenía al ejercitarse la acción resolutoria, demostrando ese pago posterior, clara respuesta a tal ejercicio, que estaba al alcance de la demandada, pese a sus indudables dificultades económicas, si no cumplir regularmente sus obligaciones, atenuar al

menos la gravedad del incumplimiento, ya que el retraso probado, como queda dicho, no fue de días o alguna semana por llegar a ser en ocasiones de varios meses "; y c) STS/Social 27-julio-1988 (RJ 1988, 6260) , en la que se relata que " La actora hasta abril de 1986 suscribió los oportunos recibos con la fecha de su devengo. En 1986 las pagas mensuales, aunque atrasadas, se sucedieron y el 20 de noviembre de 1986 se celebró el acto de conciliación ante el IMAC al que no asistió la actora a quien se ingresó el día 4 de noviembre, el mes de octubre y 100.000 ptas. de atrasos a cuenta; el 5 de diciembre, el resto de los atrasos, como también el mes de diciembre en 8 de enero de 1987. De ello deduce que el abono de los atrasos en 5 de diciembre de 1986 y 8 de enero cuando ya se habían normalizado las pagas, es indicativo de la actitud responsable de la empresa frente a la situación anterior consentida por la actora, e igualmente demostrativo del ejercicio irregular de la acción ... ".

b) Se procede a decretar la extinción contractual partiendo de la existencia de un retraso de uno a dos meses, aproximadamente, en el periodo de una anualidad y sin que en la fecha del juicio se hubiera aun abonado el salario de un mes anterior en su totalidad, pues " los impagos y los atrasos se produjeron mes a mes durante todo el periodo ya referido, en los que, en ocasiones, solamente se recibían cantidades a cuenta " (STS/IV 13-julio-1998 (RJ 1998, 6169) -rcud 4808/1997).

c) En un litigio en el que, aplicándose la que se denomina doctrina " objetiva " del incumplimiento empresarial, se acoge como causa resolutoria el retraso continuado en el pago de tales salarios en un periodo de dos años con un promedio de retraso de 11,20 días, aunque la empresa estuviese en situación de concurso y a pesar de que se constata que en el momento del juicio oral no se le adeudaba ninguna cantidad, partiendo de que los retrasos " son continuados, persistentes en el tiempo y cuantitativamente importantes " (STS/IV 22-diciembre-2008 -rcud 294/2008 (RJ 2009, 1434) con voto particular).

d) En un supuesto en el que tanto en la sentencia recurrida como en la de contraste los retrasos en el pago eran de seis meses aproximadamente y se produce la satisfacción de lo adeudado en la fecha de celebración del juicio, si bien se acepta sin discusión tal posibilidad, en cuanto al fondo no lo considera suficiente para impedir la gravedad del incumplimiento en relación con la obligación de pago puntual del salario, concluyendo que " En el caso que hoy resolvemos la gravedad resulta evidente. Se producen retrasos en el pago, durante un largo espacio de tiempo. Situación que adquiere una especial gravedad cuando ha de presumirse que el salario es la fuente principal por la que el trabajador satisface sus necesidades ", tras haber argumentado en cuanto al fondo que " Como recuerda la sentencia de 10 de junio de 2009 (RJ 2009, 3261) (recurso 2461/2008) Esta Sala viene señalando con reiteración, salvo precedentes temporalmente lejanos en que se ha exigido un incumplimiento grave y culpable, haciendo una paridad con las causas originadoras del despido disciplinario [así, SSTS 03/11/86 (RJ 1986, 6665) ; y 04/12/86 (RJ 1986, 7278)], o en que más matizadamente se ha requerido que el retraso sea grave y culpable, continuado y persistente [STS 20/01/87 (RJ 1987, 86)], este Tribunal entiende que el requisito de

la gravedad del comportamiento es el que modela en cada caso la concurrencia del incumplimiento empresarial, y la culpabilidad no solamente no es requisito para generarlo, sino que incluso es indiferente que el impago o retraso continuado del salario venga determinado por la mala situación económica de la empresa (SSTS 24/03/92 (RJ 1992, 1870) -rcud 413/91 -; 29/12/94 (RJ 1994, 10522) -rcud 1169/94 -; 13/07/98 (RJ 1998, 5711) -rcud 4808/97 -; 28/09/98 (RJ 1998, 8553) -rcud 930/98 -; 25/01/99 (RJ 1999, 898) -rcud 4275/97 -; y 22/12/08 (RJ 2009, 1434) -rcud 294/08 -). En este línea se mantiene que para que prospere la causa resolutoria basada en «la falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado», es necesaria -exclusivamente- la concurrencia del requisito de «gravedad» en el incumplimiento empresarial, y a los efectos de determinar tal «gravedad» debe valorarse tan sólo si el retraso o impago es grave o trascendente en relación con la obligación de pago puntual del salario ex arts. 4.2 f) y 29.1 ET , partiendo de un criterio objetivo [independiente de la culpabilidad de la empresa], temporal [continuado y persistente en el tiempo] y cuantitativo [montante de lo adeudado], por lo que concurre tal gravedad cuando el impago de los salarios no es un mero retraso esporádico, sino un comportamiento persistente, de manera que la gravedad del incumplimiento se manifiesta mediante una conducta continuada del deber de abonar los salarios debidos (así, SSTS 25/01/99 -rcud 4275/97 -; y 26/06/08 (RJ 2008, 4451) -rcud 2196/07 -, en obiter dicta)Ž " (STS/IV 9-diciembre-2010 (RJ 2011, 239) -rcud 3762/2009).

e) Teniendo expresamente en cuenta los pagos empresariales tras la presentación de la demanda de todo lo adeudado y la existencia de un acuerdo sobre demora en los pagos con los representantes de los trabajadores, no se dio lugar a la extinción contractual señalándose que " la litis queda reducida a resolver si el incumplimiento empresarial que nos ocupa es grave y trascendente, calificación que no procede hacer en el presente caso porque al tiempo de presentarse la papeleta de conciliación y la demanda (diciembre de 2009) los retrasos en el pago se habían producido solamente desde el 1 de junio anterior, con la particularidad de que a primeros de marzo de 2010 la empresa no adeudaba ninguna cantidad, mientras que antes había venido abonando la nómina mensual en dos pagos y con retrasos de 10 a 30 días. Estas demoras en el pago durante siete meses, resumida y gráficamente consistieron en el impago de un mes y el cobro fraccionado de los seis restantes, no pueden calificarse de relevantes y graves en una situación económica como la actual, en la que existen importantes restricciones crediticias " (STS/IV 5-marzo-2012 (RJ 2012, 4039) -rcud 1311/2011).

2.- Excepcionalmente, en un supuesto en el que hasta el momento de la presentación de la demanda los retrasos continuados en al pago de los salarios no superaban los tres meses (" los retrasos constatados -mayo y junio de 2010, y dudosamente agosto de 2010 ... no superan tal cifra "), y que si se hubieran computado los impagos desde la fecha de presentación de la conciliación el 13-julio-2010 hasta la fecha de celebración del juicio el días 18-febrero-2011 ascenderían a nueve meses, no se tiene en cuenta este último periodo, argumentándose que " los impagos o retrasos en el pago a tener en cuenta en la resolución del litigio son, como es lógico, los

existentes en el momento de la interposición de la demanda. Es este documento de iniciación del proceso de instancia el que contiene la pretensión rectora del mismo, y es en este momento por tanto cuando se fija el objeto de la litis " y se desestima la pretensión extintiva (STS/IV 26-julio-2012 (RJ 2012, 10274) -rcud 4115/2011 , con voto particular).

Entendemos que debe mantenerse la doctrina consolidada de la Sala y declarar que cuando el trabajador ejercita la acción de extinción del contrato de trabajo por la causa justa de incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario consistente en " *La falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado* " (art. 50.1.b ET (RCL 1995, 997)), *la fecha límite hasta la que deben haber acontecido los hechos relativos a las demoras o impagos y/o a los abonos salariales, salvo supuestos de indefensión, puede extenderse hasta la propia fecha del juicio, tanto a efectos de constatar el alcance del denunciado incumplimiento empresarial, y, en su caso, como de la posible concreción de la acción de reclamación de cantidad acumulada.*

Esta interpretación es además la más acorde con lo preceptuado ahora en el art. 26.3 in fine LRJS (Ley 36/2011, de 10 de octubre (RCL 2011, 1845) , reguladora de la jurisdicción social), en el que se contempla que "... Cuando para la acción de extinción del contrato de trabajo del artículo 50 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (RCL 1995, 997) se invoque la falta de pago del salario pactado, contemplada en la letra b) del apartado 1 de aquel precepto, la reclamación salarial podrá acumularse a la acción solicitando la extinción indemnizada del vínculo, pudiendo, en su caso, ampliarse la demanda para incluir las cantidades posteriormente adeudadas ".

A los argumentos anteriores es dable adicionar, que dada la simplicidad de la causa o motivo invocado de falta de pago o demora respecto a otros incumplimientos empresariales y de la derivada prueba de los hechos, salvo supuestos excepcionales que pudieran generar efectiva indefensión (art. 24 CE (RCL 1978, 2836)), debe entenderse que a través, en su caso, de ampliaciones a la demanda inicial por parte del trabajador demandante o de alegaciones en la contestación de la demanda por la parte empresarial no se vulnerará lo establecido en el art. 85.1.III LRJS (RCL 2011, 1845) (" A continuación, el demandante ratificará o ampliará su demanda, aunque en ningún caso podrá hacer en ella variación sustancial ") ni en el art. 85.2 LRJS (" El demandado contestará afirmando o negando concretamente los hechos de la demanda, y alegando cuantas excepciones estime procedentes "); y evitando, con ello, además que posteriores incumplimientos empresariales de la propia obligación de pago puntual del salario acaecidos tras la demanda inicial deban comportar la necesaria presentación de nuevas demandas para evitar que los mismos resulten no valorados a los efectos extintivos, dado, también, las cada vez mas frecuentes demoras en las fechas de señalamiento de los juicios en instancia en determinados órganos judiciales, con los efectos negativos que de ello puedan derivar, en especial sobre la seguridad jurídica; o, a la inversa, privar a la parte demandada la alegación de hechos, sin perjuicio de su valoración judicial, sobre posibles pagos efectuados tras la presentación de la demanda, con pretendida incidencia en la acción de

extinción contractual como, en su caso, en la acción acumulada de reclamación de cantidad. En definitiva, como ya desde antiguo se había reflejado también en la jurisprudencia civil "... el sentido pragmático y economía procesal no es otro que el de acompañar las peticiones de las partes y el fin del proceso al tiempo y duración de su trámite, de tal modo que las variaciones sobrevenidas en su curso puedan ser tenidas en cuenta y también decididas, ya que no debe olvidarse de otro lado, que se ha de fallar en relación al tiempo y hechos de la sentencia, no de la demanda, so pena de privar de sentido a la razonable previsión del Legislador al permitir con esa norma (548 LECiv (RCL 2000, 34 , 962 y RCL 2001, 1892)) la aportación de nuevas circunstancias, respetándose ... la sustancia de la petición originaria " (STS/Civil 5-octubre-1983 (RJ 1983, 5231))."

La sentencia del TS de 9.12.16 viene a señalar que no es necesaria la culpabilidad, si no el dato objetivo del impago durante tres mensualidades, y que el impago no se enerva por el abono durante la pendencia de la causa.

La modificación del artículo 50 del ET acoge esta doctrina , señalando actualmente como causa de extinción el impago de tres mensualidades

Llegado a este punto debemos señalar que en el presente caso existe un impago de más de al menos cinco mensualidades, con necesidad de abono directo por la mutua tras la IT , siendo por tanto el presente un supuesto que lleva aparejada la gravedad que requiere el artículo 50 del ET, pues una trabajadora no puede encontrarse al albur de la circunstancia económica de la empresa cuando ésta tiene mecanismos paliativos para subvenir a tales circunstancias, y no esperar a la acción de extinción del trabajador, y por tal la consecuencia que procede es extinguir el contrato de trabajo que unía a las partes, con la indemnización fijada en el artículo 56 del ET , y que asciende a los siguientes importes:

- 9.199,73 euros

- 9.199,73 euros

TERCERO.- Reclamación de cantidad.

Se reclaman a su vez las nominas impagadas, y las diferencias salariales existentes de junio de 2024 a junio de 2025 , hasta la IT de las trabajadoras, atendiendo al salario que deberían cobrar en atención a su inclusión en el grupo 4 del Convenio de aplicación, lo que importa un salario anual bruto de 25.438,66 euros.

No comparece la empresa acreditando el pago, ni poniéndose a la clasificación pretendida, por lo que procede condenar a la empresa contratante [REDACTED] a su abono conforme al artículo 29 del ET.

La empresa adeuda a la trabajadora [REDACTED] las siguientes cantidades: 13.703,70 euros en el periodo reclamado desde junio de 2024, a junio de 2025 y pagas extraordinarias.

La empresa adeuda a la trabajadora [REDACTED] las siguientes cantidades: 14.676,14 euros en el periodo reclamado desde junio de 2024, a junio de 2025 y las pagas extraordinarias

Cantidades que devengan el interés fijado en el artículo 29.3 del ET desde el acto de conciliación, habida cuenta de que no era pacífica la reclamación de esa cuantía salarial, lo que importa unos intereses de 270,32 y 289,50 euros respectivamente .

Respecto a la indemnización reclamada por vulneración de derechos fundamentales, por derecho al descanso, conciliación y no discriminación, hecho sexto de la demanda, nada se articula concretamente en demanda, y nada se acredita respecto a la discriminación alegada, siendo el presente un procedimiento de legalidad ordinaria de resolución del contrato por impago de 4 mensualidades alternas , al menos a fecha de interposición de la demanda, lo que no constituye la vulneración de derechos fundamentales pretendida .

CUARTO.- Recursos

Frente a la presente resolución cabe interponer recurso de suplicación conforme a lo señalado en los artículos 191 y siguientes de la LJS.

Vistos los artículos citados y los que sean de pertinente aplicación;

III-FALLO

ESTIMAR SUSTANCIALMENTE la demanda interpuesta por [REDACTED] y [REDACTED] declarando extinguida la relación laboral que unía a las trabajadoras con la empresa a fecha de la presente sentencia, [REDACTED] y CONDENAR a la empresa [REDACTED] a abonar a cada una de las dos trabajadora la cantidad de 9.199,73 euros en concepto de indemnización por cese y CONDENAR además a la empresa a abonar las siguientes cantidades salariales:

A [REDACTED] 13.703,70 euros y el interés legal de 270,32 euros

A [REDACTED] 14.676,14 euros y el interés legal de 289,50 euros

ABSOLVER al resto de codemandadas en el presente procedimiento por expreso desistimiento de la parte

Contra esta sentencia cabe recurso de suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, 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/a o graduado/a social para su formalización.

Para recurrir la demandada deberá ingresar en la cuenta n.º Cuenta bancaria [REDACTED] del BANCO SANTANDER, con el código 65,

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 Seguridad Social, anuncie recurso de suplicación deberá ingresar en la misma cuenta corriente, con el código 69, 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.

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.