

AUDIENCIA NACIONAL*Sentencia 53/2026, de 23 de marzo de 2026**Sala de lo Social**Rec. n.º 33/2026***SUMARIO:**

Conflicto colectivo. Empresa que no incluye en el finiquito la parte correspondiente al descanso semanal devengado durante la última semana de trabajo efectivo. Tomando como punto de partida lo dispuesto en el artículo 37.1 del ET, los trabajadores tienen derecho a un descanso ininterrumpido de una duración mínima de día y medio a la semana, que debe comprender, como regla general, la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo, no pudiéndose hacer el cómputo en horas. Tal descanso semanal, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 26.1 del ET, debe ser retribuido de acuerdo con el salario correspondiente a la jornada legal de cada actividad, razón por la cual debe tenerse en cuenta que se incluya la retribución del descanso al determinar los salarios. Esto es, la retribución de los siete días naturales de la semana se devenga mediante el trabajo de cinco días y medio, o lo que es lo mismo, cada día de trabajo acumula al salario del día la parte proporcional del descanso semanal. Cuestión distinta es que la normativa sobre salario mínimo (art. 1 RD 126/2026) distinga entre las retribuciones diarias y las mensuales, ya que, si se fijan los salarios por días, se declara expresamente excluida la parte proporcional correspondiente a los días festivos y domingos. En definitiva, el devengo de los días de descanso se produce en el transcurso de la jornada semanal, determinándose los salarios de modo que comprendan la retribución del descanso. Y es por ello por lo que en el supuesto de que se produzca la extinción de la relación laboral un viernes se tiene derecho a la retribución completa del sábado y el domingo o, lo que es lo mismo, al abono de jornales de los días efectivamente trabajados y de las partes proporcionales correspondientes al descanso semanal. Y todo ello con independencia de que las faltas de asistencia injustificadas provoquen una merma en dicha retribución y que el mismo efecto provoque la participación en una huelga, legal o ilegal. En el caso analizado, el hecho de que la empresa, por convenio colectivo, por contratos individuales de trabajo (no aportados) o simplemente por una práctica empresarial continuada, decida pagar mensualmente la misma cantidad no priva de su naturaleza al descanso semanal y a la obligación de retribuirlo. Así, la empresa se ha limitado a aportar tres nóminas anonimizadas de un total de seis trabajadores y varios finiquitos. Sin embargo, no se aporta ningún contrato de trabajo, ni los calendarios anuales, ni ningún otro medio de prueba que ponga de manifiesto que concurre una situación de hecho que permita afirmar que los descansos semanales no deban ser retribuidos de manera proporcional junto con el finiquito tras la extinción de la relación laboral. De este modo, no se prueba ninguna práctica habitual que acredite que al trabajador no se le descuenta nada en relación con los descansos de fin de semana si la primera semana no trabaja los cinco días. En este contexto, se declara el derecho de los trabajadores de la demandada a que en la liquidación de haberes por extinción de la relación laboral se incluya y abone la parte proporcional del salario correspondiente al descanso semanal devengado por los días de trabajo efectivo de la última semana.

PONENTE:*Doña Ana Sancho Aranzasti.*

Síguenos en...



SENTENCIA**AUDIENCIA NACIONAL****Sala de lo Social****Letrada de la Administración de Justicia****D^a. MARTA JAUREGUIZAR SERRANO****SENTENCIA N^o: 53/2026****Fecha de Juicio: 18/03/2026****Fecha Sentencia: 23/03/2026****Tipo y núm. Procedimiento: CONFLICTOS COLECTIVOS 0000033/2026****Materia: CONFLICTO COLECTIVO****Ponente: D^a ANA SANCHO ARANZASTI****Demandante/s:** FEDERACIÓN DE SINDICATOS DE BANCA, BOLSA, AHORRO, ENTIDADES DE CRÉDITO, SEGUROS Y OFICINAS Y DESPACHOS DE LA CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (FESIBAC-CGT)**Demandado/s:** ENTREPRISE SOLUTIONS CONSULTORÍA Y APLICACIONES ESPAÑA SLU**Partes interesadas:** CCOO, UGT, LA INTERSINDICAL (I-CSC), RED SINDICAL TIC (RSTIC), CORRIENTE SINDICAL DE IZQUIERDA (CSI)**Resolución de la Sentencia: ESTIMATORIA****SALA DE LO SOCIAL DE LA AUDIENCIA NACIONAL****-PASEO DE LA CASTELLANA N^o 14 6^a PLTA. SALA DE VISTA (ENTREPLANTA) MADRID****Tfno:914007258/914007256****Correo electrónico:** audiencianacional.salasocial@justicia.es

Equipo/usuario: SLI

NIG:28079 24 4 2026 0000036

Modelo: ANS105 SENTENCIA

CCO CONFLICTOS COLECTIVOS 0000033/2026

Procedimiento de origen: /

Sobre: CONFLICTO COLECTIVO

Ponente Ilmo/a. Sr/a: D^a ANA SANCHO ARANZASTI**SENTENCIA 53/2026**

ILMO/A. SR./SRA.PRESIDENTE:

D. RAMÓN GALLO LLANOS

SRES./SRAS. MAGISTRADOS/AS:

D^a ANA SANCHO ARANZASTI

D. FRANCISCO JAVIER PIÑONOSA ROS

En MADRID, a veintitrés de marzo de dos mil veintiséis.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional compuesta por los Sres./as. Magistrados/as citados al margen y

EN NOMBRE DEL REY

Han dictado la siguiente

SENTENCIA

Síguenos en...

En el procedimiento CONFLICTOS COLECTIVOS 0000033/2026 seguido por demanda de la FEDERACIÓN DE SINDICATOS DE BANCA, BOLSA, AHORRO, ENTIDADES DE CRÉDITO, SEGUROS Y OFICINAS Y DESPACHOS DE LA CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO FESIBAC-CGT (letrada Dña. María Ángeles Morcillo Garmendia) contra ENTREPRISE SOLUTIONS CONSULTORÍA Y APLICACIONES ESPAÑA SLU (letrado D. Enrique Gómez Corrales), CCOO (letrada Dña. M^a Pilar Caballero Marcos), UGT (letrado D. José Félix Pinilla Porlan); no comparecen: LA INTERSINDICAL (I-CSC), RED SINDICAL TIC (RSTIC), CORRIENTE SINDICAL DE IZQUIERDA (CSI) sobre CONFLICTO COLECTIVO.

Ha sido Ponente el Ilmo./a. Sr./a. D^a ANA SANCHO ARANZASTI.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.

El 5 de febrero de 2026 fue interpuesta demanda por la Federación de Sindicatos de Banca, Bolsa, Ahorro, Entidades de Crédito, Seguros y Oficinas y Despachos de la Confederación General del Trabajo (CGT) frente a la empresa ENTERPRISE SOLUTIONS CONSULTORÍA Y APLICACIONES ESPAÑA, S.L.U. En tal demanda se interesaba fueran llamados como interesados los sindicatos CCOO, UGT, LA INTERSINDICAL (I-CSC), RED SINDICAL TIC (RSTIC) y CORRIENTE SINDICAL DE IZQUIERDA.

SEGUNDO.

En el Suplico de tal demanda se interesaba se dictare sentencia con los siguientes pronunciamientos:

1) Declare el derecho de los trabajadores afectados por el presente conflicto a que, en la liquidación de haberes por extinción de la relación laboral, se incluya y abone la parte proporcional del salario correspondiente al descanso semanal devengado por los días de trabajo efectivo de la última semana. (art. 26 ET y 37.1 ET)

2) Y, en consecuencia, la empresa cese en su práctica de excluir dicho concepto de las liquidaciones de haberes.

3) Que asimismo y por lo anterior, se condene a la empresa a que proceda a regularizar, mediante liquidaciones complementarias, las cantidades omitidas en los finiquitos ya abonados en el último año hacia atrás desde la presentación de la solicitud de mediación ante el SIMA (16/01/2026), con individualización en ejecución (art. 59 ET; arts. 160.3 y 247 ambos de la LRJS), imponiéndose el interés moratorio del 10% del art. 29.3 ET sobre las cantidades salariales debidas desde que resultaron exigibles y hasta su completo pago.

4) Todo ello con imposición de costas a la demandada si se apreciara temeridad.

TERCERO.

La demanda se admitió a trámite por Decreto de 9 de febrero de 2026. Por Auto de esa misma fecha se resolvió sobre la prueba interesada por la demandante. Se convocó y citó a las partes a los actos de conciliación y juicio para el 18 de marzo de

2026. Llegado el día y no alcanzado acuerdo en conciliación, tuvo lugar la celebración de la vista en la que las partes se remitieron a las alegaciones efectuadas en esa misma fecha en el Conflicto Colectivo nº 14/2026 seguido ante esta misma Sala. Se reproducen a continuación tales alegaciones:

1.- El sindicato demandante se ratificó en su demanda, señalando que existe en la demandada una práctica generalizada de no incluir en la liquidación de haberes entregada a las personas trabajadoras que ven extinguida su relación laboral la parte proporcional correspondiente a los descansos semanales devengados durante la última semana de trabajo efectivo. Así, si un trabajador presta servicios de lunes a viernes en su última semana, la empresa se limita a abonar el salario correspondiente a esos cinco días, omitiendo la retribución del descanso semanal (sábado y domingo) que ha sido generado precisamente por el trabajo realizado en dichos días. Se añade que ante la reclamación efectuada por aquel indicado la empresa se ha limitado a señalar que los salarios son mensuales y que los días de huelga, en caso de existir, se descuentan de forma diaria. Se sostiene, por ello, que la práctica empresarial es contraria a derecho pues desconoce la naturaleza del descanso semanal resultando que el mismo no se adquiere solo al finalizar la semana de trabajo.

2.- Los sindicatos CCOO y UGT se adhirieron a la demanda.

3.- La demandada se opuso a tal demanda e interesó su desestimación. Se alegó, en primer lugar, la excepción de inadecuación de procedimiento. Entiende la empresa que la pretensión ejercitada por el sindicato excede de los límites de los arts. 153 y ss. LRJS pues el conflicto colectivo no es el cauce adecuado para canalizar una pluralidad de reclamaciones individuales. Y ello toda vez se incluye en el Suplico de la demanda una pretensión de condena a regularizar las liquidaciones entregadas en el último año con abono de intereses que exigirían un análisis individualizado de cada finiquito y de los abonos realizados a cada trabajador.

Respecto al fondo del asunto se indicó que el salario abonado por la empresa es siempre de carácter mensual, en la misma cuantía con independencia del número de días del mes en cuestión, y que ello es conforme a lo que dispone el Convenio de aplicación (que no concreta). Se sostiene que el salario mensual ya incluye la retribución por sábados, domingos y festivos de ahí que no se abone de forma separada en el finiquito en caso de extinción. Y se indica que el criterio en el que se basa la demandante, con cita de una sentencia del Tribunal Supremo del año 1994, no es análogo al presente. Así, se sostiene que en los casos de huelga no se ha devengado la parte proporcional del salario pero que en los supuestos de extinción (sin huelga) no se ha devengado ese descanso pues el salario mensual ya incluye el mismo.

La parte demandante se opuso a la excepción planteada interesando su desestimación. Se señala que lo que se denuncia es la práctica generalizada de la empresa y que no pide una individualización sino el cese de esa práctica empresarial sistemática.

CUARTO.

De conformidad con el art. 85.4 LRJS se fijó como hecho no controvertido el siguiente: el salario se paga mensualmente de forma que todos los meses la persona trabajadora cobra la misma cantidad.

Tras recibirse el pleito a prueba se propuso únicamente prueba documental (reconocida por todas las partes). Emitidas las conclusiones, los autos quedaron conclusos para dictar sentencia.

QUINTO.

En la tramitación del procedimiento se han observado las previsiones legales. Quedan acreditados y así se declaran los siguientes

HECHOS PROBADOS**PRIMERO.**

El sindicato CGT tiene presencia en el Comité de Empresa de los centros de Las Rozas (Madrid), San Cugat (Barcelona) y Zaragoza y tiene constituida una sección sindical estatal en la empresa ENTERPRISE SOLUTIONS CONSULTORÍA Y APLICACIONES ESPAÑA, S.L.U. Esta dispone de centros de trabajo en Alicante, Avilés, Sant Cugat, Las Rozas, Madrid, A Coruña, Sevilla, Zaragoza, León, Valencia y Pamplona, (hechos no controvertidos).

SEGUNDO.

La empresa abona a sus trabajadores la misma cantidad mensualmente, con independencia del número de días de cada mes natural (no controvertido). Se dan por reproducidas las nóminas y finiquitos obrantes a los descriptores nº 30 a 36.

TERCERO.

En fecha 24 de julio de 2025 el sindicato CGT remitió al Departamento de Recursos Humanos correo electrónico interesando la revisión y adecuación a la legalidad de los finiquitos erróneos detectados. La empresa remitió correo de respuesta en esa misma fecha con el siguiente contenido (descriptor nº 5): *"Los salarios son mensuales y los días de huelga se descuentan de forma diaria así que los conceptos son diferentes"*.

CUARTO.

En fecha 16 de enero de 2026 se presentó solicitud de mediación ante el SIMA, celebrándose tal acto en fecha 3 de febrero de 2026 con el resultado de falta de acuerdo (descriptores nº 3 y 4).

FUNDAMENTOS DE DERECHO**PRIMERO.**

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional es competente para conocer del proceso de conflicto colectivo de conformidad con lo dispuesto en los artículos 9.5 y 67 de la Ley Orgánica 6/85, de 1 de julio, del Poder Judicial, en relación con lo establecido en los artículos 8.1 y 2 g) de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

SEGUNDO.

Síguenos en...

De conformidad con lo dispuesto en el art. 97.2 LRJS, los hechos declarados probados se sustentan únicamente en la prueba documental que se hace constar en los ordinales que conforman el relato fáctico, con expresión concreta de su situación en autos. Es preciso señalar en este punto que todos los intervinientes se remiten, en relación a las alegaciones iniciales, proposición de prueba y conclusiones lo ya manifestados por las mismas en el procedimiento de Conflicto Colectivo 14/2026 seguido ante esta misma Sala.

TERCERO.

El presente conflicto colectivo persigue que la empresa ponga fin a la práctica de no incluir en el finiquito la parte proporcional correspondiente a los descansos semanales devengados durante la última semana de trabajo efectivo antes de la extinción de la relación laboral.

Sin embargo, antes de entrar a examinar tal cuestión es preciso dar respuesta a la excepción de **inadecuación de procedimiento** planteada por la demandada. Considera la demandada que no nos encontramos ante un verdadero conflicto colectivo sino, en su caso, ante una pluralidad de eventuales disconformidades respecto del contenido de los finiquitos que pudieran haber sido entregados a las personas que han visto extinguida su relación laboral. Se afirma que lo planteado en demanda exigiría examinar tales extinciones de forma individualizada pues cada finiquito tendría sus particularidades. De ahí que el procedimiento elegido por el sindicato demandante se considere inadecuado.

Tal excepción, sin embargo, no puede ser compartida por la Sala. Conforme a STS de 21-5-2024, rec.184/2022, *"la clave para establecer la diferencia entre un conflicto individual o plural y uno colectivo no reside, ni ha residido nunca, en el número de sujetos que quedan afectados por la controversia. Por el contrario, la diferencia entre unos y otros se ha venido situando en las características y alcance del interés discutido: si el interés en juego es el propio, personal e individual de cada uno de los trabajadores, se ha considerado que estamos bien ante un conflicto individual -cuando el afectado era un trabajador- o bien ante un conflicto plural -cuando los afectados individualmente eran varios trabajadores-; en cambio, si como afirmaba el art. 151.1 LPL -y reitera el art. 153.1 LRJS-, el interés en litigio es el general de un grupo genérico de trabajadores, se ha estimado que el conflicto era colectivo, con independencia de que fueran muchos o pocos los afectados.*

Junto a la existencia de un grupo genérico de trabajadores, que aquí no se discute, la existencia de un verdadero conflicto colectivo requiere la simultánea concurrencia del llamado elemento objetivo, manifestado en el art. 153.1 LRJS por la exigencia de que las demandas afecten a "intereses generales" del grupo genérico de trabajadores. La clave que resulta decisiva y determinante para diferenciar cuando estamos ante un conflicto colectivo y cuando ante un conflicto plural o individual consiste en atender al tipo de valoraciones, más o menos concretas, que el examen y resolución de la cuestión planteada requieren: si la pretensión formulada puede resolverse de forma abstracta, sin atender a situaciones particulares de cada trabajador, habrá que considerar adecuada la vía del proceso de conflicto colectivo; por el contrario, cuando estemos ante demandas cuya solución exija tener en cuenta las circunstancias personales de cada uno de los sujetos afectados, entonces la tramitación habrá de realizarse por la vía del proceso ordinario o el que, en su caso, corresponda.

Así, nuestra jurisprudencia ha reiterado que las pretensiones que excedan de la declaración del alcance de un precepto, y cuya resolución exija, además, una

valoración de circunstancias particulares para distintos miembros del grupo de trabajadores, deben encauzarse por la vía del proceso ordinario, y no por la vía del proceso de conflicto colectivo, pues no se da entonces el elemento objetivo de este proceso especial de afectación indiferenciada o por igual de la totalidad de los miembros del grupo, con abstracción de rasgos o circunstancias particulares (entre otras, SSTS de 18 de noviembre de 1992, Rec. 2629/1991 ; de 4 de marzo de 1998, Rec. 2969/1997 ; de 4 de octubre de 2016, Rec. 232/2015 ; de 6 de octubre de 2016, Rcu.269/2015 y de 23 de noviembre de 2016, Rec. 285/2015)".

En el caso de autos, existe un conflicto real y actual que afecta a los trabajadores de la empresa demandada que han visto o pueden ver extinguida su relación laboral. No se discute que la empresa no computa ni abona en los finiquitos cantidad alguna por el concepto de descanso semanal correspondiente a la última semana de trabajo efectivo. Tal práctica empresarial generalizada es la que se discute en la demanda. Cuestión distinta es que, tras la resolución del presente conflicto, puedan los trabajadores iniciar acciones individuales en los que se concrete de forma específica la petición de una cantidad o concepto determinado, lo que no descarta la presencia del conflicto real y actual que ahora se niega por las empresas demandadas. El procedimiento es, por tanto, el adecuado y la acción de conflicto colectivo correcta.

CUARTO.

Descartada la excepción es preciso dar respuesta al fondo del asunto. Tomemos como punto de partida lo dispuesto en art. 37.1 ET. De conformidad con el mismo los trabajadores tienen derecho a un descanso ininterrumpido de una duración mínima de día y medio a la semana; como regla general, debe comprender la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo. Se ha rechazado que este cómputo se haga en horas (TS 10-10-05, rec. 155/2004). Tal descanso semanal, de conformidad con lo dispuesto en el art.26.1 ET, debe ser retribuido de acuerdo con el salario correspondiente a la jornada legal de cada actividad; razón por la cual debe tenerse en cuenta que se incluya la retribución del descanso al determinar los Salarios. Esto es, la retribución de los siete días naturales de la semana se devenga mediante el trabajo de cinco días y medio, o lo que es lo mismo, cada día de trabajo acumula al salario del día la parte proporcional del descanso semanal. Cuestión distinta es que la normativa sobre salario mínimo (RD 126/2026 art.1 y disp. trans. única) distinga entre las retribuciones diarias y las mensuales, que incluyen el período de descanso Si se fijan los salarios por días, se declaran expresamente excluidas la parte proporcional correspondiente a los días festivos y domingos. En definitiva, el devengo de los días de descanso se produce en el transcurso de la jornada semanal, determinándose los salarios de modo que comprendan la retribución del descanso. Y es por ello por lo que en el supuesto de que se produzca la extinción de la relación laboral un viernes se tiene derecho a la retribución completa del sábado y el domingo o, lo que es lo mismo, al abono de jornales de los días efectivamente trabajados y de las partes proporcionales correspondientes al descanso semanal. Y todo ello con independencia de que las faltas de asistencia injustificadas provoquen una merma en dicha retribución y que el mismo efecto provoque la participación en una huelga, legal o ilegal (TS 24-1-94, rec. 2653/1992; TS 18-4-94, rec. 2555/1993; TS 11-10-94, rec. 190/1994).

Aplicando la anterior doctrina al presente supuesto la Sala no puede compartir el criterio de la demandada. El hecho de que la empresa, por Convenio colectivo (cuya denominación no se concreta en el acto de la vista), por contratos individuales de trabajo (no aportados) o simplemente por una práctica empresarial continuada, decida

pagar mensualmente la misma cantidad no priva de su naturaleza al descanso semanal y a la obligación de retribuirlo. Así, la empresa se ha limitado a aportar (descriptores nº 30 a 35) tres nóminas anonimizadas de un total de seis trabajadores y varios finiquitos.

Sin embargo, no se aporta ningún contrato de trabajo, ni los calendarios anuales, ni ningún otro medio de prueba que ponga de manifiesto que concurre una situación de hecho que permita afirmar que los descansos semanales no deban ser retribuidos de manera proporcional junto con el finiquito tras la extinción de la relación laboral. De este modo, no se prueba ninguna práctica habitual que, a diferencia de algún supuesto examinado en el ámbito de los Tribunales Superiores de Justicia, acredite que al trabajador no se le descuenta nada en relación a los descansos de fin de semana si la primera semana no trabaja los cinco días.

La demanda, por ello, ha de ser estimada.

QUINTO.

La presente resolución no es firme y contra la misma cabe interponer recurso de casación ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo (art. 205.1 LRJS).

En virtud de lo expuesto

FALLAMOS

Previa desestimación de la excepción de inadecuación de procedimiento, **estimamos** la demanda interpuesta por la Federación de Sindicatos de Banca, Bolsa, Ahorro, Entidades de Crédito, Seguros y Oficinas y Despachos de la Confederación General del Trabajo (CGT), a la que se adhieren los sindicatos CCOO y UGT, frente a la empresa ENTERPRISE SOLUTIONS CONSULTORÍA Y APLICACIONES ESPAÑA, S.L.U. Y, en consecuencia:

1) Declaramos el derecho de los trabajadores de la demandada a que en la liquidación de haberes por extinción de la relación laboral se incluya y abone la parte proporcional del salario correspondiente al descanso semanal devengado por los días de trabajo efectivo de la última semana.

2) Condenamos a la empresa a que cese en su práctica de excluir dicho concepto de las liquidaciones de haberes.

3) Condenamos a la empresa a que proceda a regularizar, mediante liquidaciones complementarias, las cantidades omitidas en los finiquitos ya abonados en el último año desde la presentación de la solicitud de mediación ante el SIMA, más el interés moratorio del 10%.

Sin imposición de costas.

Notifíquese la presente sentencia a las partes advirtiéndoles que, contra la misma cabe recurso de Casación ante el Tribunal Supremo, que podrá prepararse ante esta Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en el plazo de CINCO DÍAS hábiles desde la notificación, pudiendo hacerlo mediante manifestación de la parte o de su abogado, graduado social o representante al serle notificada, o mediante escrito presentado en esta Sala dentro del plazo arriba señalado.

Al tiempo de preparar ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el Recurso de Casación, el recurrente, si no goza del beneficio de Justicia Gratuita, deberá acreditar haber hecho el depósito de 600 euros previsto en *art. 229.1.b de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social*, y, en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, haber consignado la cantidad objeto de condena

de conformidad con el *art. 230 del mismo texto legal*, todo ello en la cuenta corriente que la Sala tiene abierta en el Banco de Santander Sucursal de la Calle Barquillo 49, si es por transferencia con el (IBAN ES55) nº 0049 3569 92 0005001274 haciendo constar en las observaciones el nº 2419 0000 67 0033 26; si es en efectivo en la cuenta nº 2419 0000 67 0033 26, pudiéndose sustituir la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que conste la responsabilidad solidaria del avalista.

Así por nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutelar 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.

El contenido de la presente resolución respeta fielmente el suministrado de forma oficial por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ).

Síguenos en...

