



Roj: **STSJ AS 493/2026 - ECLI:ES:TSJAS:2026:493**

Id Cendoj: **33044340012026100306**

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

Sede: **Oviedo**

Sección: **1**

Fecha: **24/02/2026**

Nº de Recurso: **1880/2025**

Nº de Resolución: **294/2026**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **CATALINA ORDOÑEZ DIAZ**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SJS, Oviedo, núm. 2, 20-06-2025 (proc. 726/2024),
STSJ AS 493/2026**

T.S.J.ASTURIAS SALA SOCIAL

OVIEDO

SENTENCIA: 00294/2026

-

C/ SAN JUAN Nº 10

Tfno:985 22 81 82

Fax:985 20 06 59

Correo electrónico:salasocialtsj.oviedo@asturias.org

NIG:33044 44 4 2024 0004376

Equipo/usuario: MAM

Modelo: 402250 SENTENCIA RESUELVE REC DE SUPPLICACIÓN DE ST

RSU RECURSO SUPPLICACION 0001880 /2025

Procedimiento origen: DSP DESPIDOS / CESES EN GENERAL 0000726 /2024

Sobre: DESPIDO DISCIPLINARIO

RECURRENTE/S D/ñaTAKEAWAY EXPRESS ESPAÑA SL

ABOGADO/A:JAVIER RODRIGUEZ REY

PROCURADOR:

GRADUADO/A SOCIAL:

RECURRIDO/S D/ña:FONDO DE GARANTIA SALARIAL, Salvador

ABOGADO/A:LETRADO DE FOGASA, LUIS ANTONIO OLAY PICHEL

PROCURADOR:,

GRADUADO/A SOCIAL:,

En Oviedo, a veinticuatro de febrero de dos mil veintiséis.



Tras haber visto y deliberado las presentes actuaciones, la Sala de lo Social del T.S.J. de Asturias formada por los Ilmos. Sres. D. Jorge González Rodríguez, Presidente, D^a Catalina Ordóñez Díaz y D^a María de la Almodena Veiga Vázquez, Magistradas, de acuerdo con lo prevenido en el artículo 117.1 de la Constitución Española

EN NOMBRE DE S.M. EL REY

Y POR LA AUTORIDAD QUE LE CONFIERE

EL PUEBLO ESPAÑOL

ha dictado la siguiente

SENTENCIA

En el RECURSO de SUPPLICACIÓN 1880/2025, formalizado por el Abogado D. Javier Rodríguez Rey, en nombre y representación de TAKEAWAY EXPRESS ESPAÑA SL, contra la sentencia número 286/2025 dictada por el Juzgado de lo Social nº 2 de Oviedo en el procedimiento de Despido 726/2024, seguidos a instancia de D. Salvador frente a TAKEAWAY EXPRESS ESPAÑA SL y EL FONDO DE GARANTIA SALARIAL, siendo Magistrada-Ponente la **Ilma Sra D^a Catalina Ordóñez Díaz**.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.-Don Salvador presentó demanda y promovió procedimiento de despido, frente a Takeway Express España SL y El Fondo de Garantía Salarial, en la que expuso los hechos y fundamentos que tuvo por convenientes, para terminar solicitando sentencia que declare la improcedencia del despido.

Acumulada acción de reclamación de cantidad, en el acto de juicio la parte actora desistió de la misma.

SEGUNDO.-El Juzgado de lo Social dictó la sentencia nº 286/2025, de 20 de junio, que recoge estos Hechos Probados:

"PRIMERO.- El demandante, D^o Salvador , cuyas circunstancias personales obran en el encabezamiento de la demanda, ha venido prestando servicios por cuenta de la empresa demandada, Takeaway Express España SL, Con antigüedad de 16 de agosto de 2022, en virtud de contrato de trabajo indefinido, en el que se fija como domicilio del actor la DIRECCION000 de Oviedo , indicándose como lugar de trabajo calle Melquiades Álvarez nº 26, 33003 de Oviedo, ostentando la categoría profesional de repartidor dentro del grupo profesional 5, con una jornada de 16 horas semanales y un salario bruto anual de 6.092,80 euros; resultando de aplicación a la relación laboral el Convenio Colectivo de empresa.

SEGUNDO.- La empresa demandada remitió a través de la aplicación Docusing comunicación de fecha 19 de agosto del 2024, por la que se acuerda la extinción del contrato del actor con efectos a la misma fecha.

Dicho correo fue remitido a las 11. 16 horas del día 19 de agosto de 2024 a la dirección DIRECCION001 . En la misma fecha, a las 11:32 doña Piedad remitió correo a la misma dirección con el siguiente contenido:

"Buenas tardes Salvador ,

mi nombre es Piedad , pertenezco al equipo de recursos humanos de Just Eat Takeaway que da soporte a la ciudad de Oviedo, donde usted estaba trabajando con nosotros.

Hemos intentado ponernos en contacto con usted telefónicamente, pero no da llamada y vía email pero no ha sido posible localizarle.

El motivo de la llamada es para comunicarle el despido. Adjunto el documento vinculante correspondiente la carta de comunicación.

Ruego confirmación y firma de que ha recibido el documento, por favor.

Muchas gracias, un saludo.

TERCERO.- En dicha comunicación de 19 de agosto de 2024 se recoge expresamente:

"A/A Salvador :

Por medio de la presente, le comunicamos que la Dirección de esta empresa ha tomado la decisión de proceder a la extinción de su contrato de trabajo por despido disciplinario, en base a las facultades que se fijan en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores . Dicha decisión tendrá efectos a partir del día 19 de agosto de 2024.



Los motivos que fundamentan esta decisión son los expuestos a continuación: Usted ha tenido reiteradas ausencias injustificadas a su puesto de trabajo los días 02/08/2024, 03/08/2024, 04/08/2024, 07/08/2024, 08/08/2024 y 09/08/2024; habiendo sido todas sancionadas.

Asimismo, usted ha vuelto a faltar injustificadamente los pasados 10/08/2024, 11/08/2024, 13/08/2024 y 14/08/2024, dado que a día de hoy seguimos sin recibir justificación. Siendo reincidente con éstas últimas ausencias, hecho tipificado como muy grave por el Acuerdo que le es de aplicación.

Dicha conducta constituye un incumplimiento muy grave y culpable por su parte tal y como se establece en el artículo 40.1 del ALEH-VI, así como dicho hecho ser reincidente según el artículo 40.11 del ALEH-VI; y está justificado como causa de despido disciplinario en virtud de lo establecido en el artículo 54.2, apartado a) 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 por existir "a) Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo". Aprovechando la presente comunicación, le hacemos saber que la cantidad a abonar como salario base será de 19 días trabajados, además del pago de los días de vacaciones que tuviera generados y no hubiera disfrutado. Sin perjuicio, del descuento de las posibles deducciones como consecuencia de absentismos, embargos u otras deducciones que usted pudiera tener.

En los próximos días se procederá a la liquidación, saldo y finiquito, incluyéndose así todas las variables salariales que hubiera generado hasta la fecha del despido (nocturnidad, festividad, horas complementarias, kilometraje). Podrá visualizar y descargar la hoja de finiquito en el portal del empleado, accediendo a través de su usuario.

Rogándole firme la presente al efecto de notificación y constancia de la entrega del original."

CUARTO.- El demandante estuvo en situación de incapacidad temporal desde el 17 de abril del 2023 hasta el 28 de septiembre de 2023, proceso declarado derivado de accidente de trabajo por resolución del INSS de 29 de septiembre de 2023

QUINTO.- El actor no ha ostentado ni ostenta la condición de representante de los trabajadores.

SEXTO.- Se celebró acto de conciliación el 10 de septiembre de 2024 que terminó con el resultado de sin avenencia."

TERCERO.-La sentencia dictada estima la demanda, declara improcedente el despido de 19.82024, condena a la empresa demandada a que, a su elección, readmita al trabajador y le abone los salarios de tramitación desde la fecha del despido hasta la de la readmisión, a razón de un salario día de 16,69€, o le abone una indemnización por despido de 1.147,62€, con advertencia de tener por hecha la opción a favor de la readmisión en caso de no expresar la misma, y con la responsabilidad legal del Fondo de Garantía Salarial que corresponda.

CUARTO.-La empresa demandada anunció y formalizó recurso de suplicación, impugnado de contrario.

QUINTO.-Proveído el recurso, el Juzgado de lo Social elevó los autos a esta Sala del Tribunal Superior de Justicia, donde tuvieron entrada el 26 de septiembre. Admitido a trámite, se turnó y se designó Ponente.

SEXTO.-Se señaló el 12 de febrero para los actos de deliberación, votación y fallo, que se llevaron a cabo con el resultado que se recoge en esta sentencia.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.-1.- En la sentencia de instancia el trabajador ve estimada la demanda en base a argumentos de falta de comunicación de la cara de despido y de prueba de los hechos imputados al trabajador.

La Magistrada de instancia declara probado que a través de la aplicación Docusing, el día 19 de agosto de 2024 la empresa envió un correo a la dirección DIRECCION001 para comunicar al trabajador la decisión de despido. En la carta así enviada decía sancionar con el despido las ausencias injustificadas al trabajo de los días 10, 11, 13 y 14 de ese mes, a las que precedían otras de 2, 3, 4, 7, 8 y 9 del mismo mes que decía ya habían sido objeto de sanción. En el contrato de trabajo suscrito entre las partes se había consignado como domicilio del trabajador determinado inmueble sito en concreta calle de la localidad de Oviedo.

La parte actora sostenía en juicio que no había recibido comunicación de la decisión de despido. En el Fundamento de Derecho Segundo de su sentencia la Magistrada de instancia argumenta que consta enviada dicha comunicación a la ya referida dirección de correo electrónico, y añade "ahora bien, la dirección de correo no consta que haya sido facilitada por el trabajador a efectos de notificaciones, recogiendo en el contrato de trabajo como domicilio del actora la calle (...), con lo que la comunicación debería haberse enviado a la dirección indicada".



También argumenta en ese Fundamento de Derecho que no hay prueba suficiente de las ausencias injustificadas ni que ya hubiera sido antes sancionado por el mismo comportamiento. La Magistrada argumenta que por toda prueba la demandada aporta como documento nº 2 de su ramo de prueba, las hojas de registro horario del mes de agosto, que no están firmadas por el trabajador, y no considera que esa sea prueba suficiente, a falta de otra prueba que lo confirme, que corrobore ese contenido.

2.- En desacuerdo con la sentencia del Juzgado de lo Social, la empresa recurre en suplicación al amparo de los motivos previstos en el apartado b) y c) del artículo 193 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social (LJS), para revisar hechos probados y examinar las infracciones de normas sustantivas o de la jurisprudencia.

2.1.-La revisión de hechos probados tiene por objeto:

a) Incorporar un Hecho Probado (HP) Primero Bis, que diga que "las comunicaciones empresa-trabajador se efectuaban por correo electrónico, a través de la dirección DIRECCION001 @ (...), facilitada por el trabajador, conforme a su contrato de trabajo, y constaba en los registros de la empresa. Que esa dirección de correo electrónico se ha utilizado para el contacto habitual, operativa durante toda la relación laboral".

Como soporte probatorio se remite a los documentos 1. 5, 6 y 7 de su ramo de prueba

b) Añadir al HP Segundo que la comunicación a que se refiere la remitió la empresa "utilizando la dirección de correo electrónico facilitada por e actor durante su relación laboral DIRECCION001 @(...)".

Como soporte probatorio señala el documento 5.

c) Añadir al HP Tercero que la comunicación a que se refiere "fue remitida por la empresa al actor a su dirección de correo electrónico DIRECCION001 @(...)".

Como soporte probatorio señala el documento 6.

La parte actora opone que como siempre sostuvo niega la remisión y el recibo de las misivas, el recibo de los correos electrónicos; que en el contrato de trabajo solo consta una dirección postal.

2.2.-En el motivo de recurso basado en censura jurídica, denuncia la infracción del artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores (ET), Texto Refundido aprobado por RD Legislativo 2/2015, de 23 de diciembre.

Argumenta que (i) comunicó en forma la decisión de despido a través de un medio electrónico, con garantía de recepción por parte del destinatario, a través de un medio facilitado por este y utilizado de manera habitual en la organización y despacho del trabajo, como es común en la realidad social del momento. (ii) Notificada en debida forma el despido, la realidad de los incumplimientos del trabajador quedaron probados, pues es prueba de ello que el trabajador no registro entrada ni salida ninguno de los días señalados como de inasistencia, y la parte actora no ha probado que contara con justificación para dejar de asistir al trabajo.

La recurrente solicita de la Sala sentencia que revoque la de instancia y declare procedente el despido del trabajador.

La parte actora opone el acierto de la sentencia dictada, cuyos argumentos transcribe.

SEGUNDO.-La revisión de hechos probados se rige por lo previsto en los artículos 193.b) y 196.3 de la LJS, y por los criterios reiteradamente establecidos en sentencias de la Sala IV del Tribunal Supremo (TS) en paralelo a los propios de la revisión de hechos probados para el recurso de casación. En vía de suplicación se podrán revisar los hechos probados a la vista de concretas pruebas documentales o periciales, que el recurrente señale de manera suficiente, al tiempo que ofrezca un texto alternativo (artículos 193 b y 196.3 LJS). El punto de partida está en la denuncia de que algún extremo de la declaración de hechos probados resulte equivocado por exceso o por defecto, seguido de la concurrencia de los presupuestos fijados de manera reiterada por la jurisprudencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo (entre muchas, la STS 960/2022, de 14 de diciembre, dictada en el rc. 131/2022, referida a la revisión de hechos probados en el recurso de casación, extrapolable al recurso de suplicación):

a) La parte procesal debe señalar con claridad y precisión el hecho cuestionado: debe indicar lo que ha de adicionarse, rectificarse o suprimirse.

b) No pueden incluirse normas de Derecho o su exégesis. La modificación o adición que se pretende no debe comportar valoraciones jurídicas. Las calificaciones jurídicas que sean determinantes del fallo tienen exclusiva ubicación en la fundamentación jurídica.

c) No debe limitarse a manifestar su discrepancia con la sentencia recurrida o el conjunto de los hechos probados, sino que tiene que delimitar con exactitud en qué discrepa.



d) La errónea apreciación tiene que derivar de forma clara, directa y patente de documentos obrantes en autos (indicándose cuál o cuáles de ellos así lo evidencian), sin necesidad de argumentaciones o conjeturas. No es suficiente una genérica remisión a la prueba documental practicada

e) La modificación fáctica no debe basarse en prueba testifical ni pericial. La variación del relato de hechos únicamente puede basarse en prueba documental obrante en autos y que demuestre la equivocación del juzgador. En algunos supuestos sí cabe que ese tipo de prueba se examine si ofrece un índice de comprensión sobre el propio contenido de los documentos en los que la parte encuentra fundamento para las modificaciones propuestas.

f) Debe ofrecer el texto concreto conteniendo la narración fáctica en los términos que se consideren acertados, enmendando la que se tilda de equivocada, bien sustituyendo o suprimiendo alguno de sus puntos, bien complementándolos.

g) Tiene que tratarse de elementos fácticos trascendentes para modificar el fallo de instancia, aunque puede admitirse si refuerza argumentalmente el sentido del fallo.

h) Debe precisar los términos en que deben quedar redactados los hechos probados y su influencia en la variación del signo del pronunciamiento.

i) El recurrente no puede limitarse a instar la inclusión de datos convenientes a su postura procesal, pues lo que contempla es el presunto error cometido en instancia y que sea trascendente para el fallo.

Esas líneas generales se completan con precisiones como estas: 1) Una cosa es el error en la apreciación de la prueba, que de haberse producido mostraría un relato histórico hecho en términos equivocados, y otra muy distinta que la valoración jurídica de los comportamientos conduzca a resultados que el recurso considere erróneos, aun cuando el conjunto fáctico se halle acreditado en forma impecable. 2) Se rechazan las pretensiones que instan una nueva valoración de la prueba, pues en ello se desconsidera el carácter extraordinario y limitado del recurso, además de la competencia exclusiva y amplia del Juez de instancia para cumplir ese cometido; se rechaza la existencia de error si ello implica negar las facultades de valoración que corresponden primordialmente al juez de instancia, por ser quien ha tenido plena inmediatez en la práctica de la prueba, siempre que las mismas se hayan ejercido conforme a las reglas de la sana crítica, pues lo contrario comportaría la sustitución del criterio objetivo de aquél por el subjetivo de las partes. 3) Los documentos sobre los que se pretenda efectuar la revisión han de tener una eficacia radicalmente excluyente, contundente e incuestionable, de tal forma que el error denunciado emane por sí mismo de los elementos probatorios invocados, sin necesidad de argumentos, conjeturas, deducciones o interpretaciones valorativas. 4) Salvo supuestos de error palmario, la revisión fáctica no se puede fundar en el mismo documento en que se ha basado la sentencia recurrida para sentar sus conclusiones, pues también en ese caso se sustituiría el criterio objetivo del Juez por el subjetivo juicio de evaluación de la parte. 5) Si existe en los hechos probados constancia suficiente de las especificaciones que se pretenden adicionar, aunque sea por remisión, tal circunstancia permite a la Sala contar con ellas sin necesidad de introducirlas en la narración histórica de la sentencia. (SSTS 13/11/2007 rec. 77/2006, de 16/4/2014 rec. 57/2013, de 18/3/2014 rec. 125/2013, de 9/2/1996 rec. 2429/1994, de 28/6/2013 rec. 15/2012, 20/4/2015 rec. 354/2014, de 7/7/2016 rec. 174/2015, de 9/1/2019 rec 108/2018, de 21.10.2021 rec 143/2020, de 27.6.2024 re.216/2022, de 9.7.2024 rec. 234/2022).

En la sentencia de instancia es un hecho probado reiteradamente mencionado que la empresa remitió comunicación de despido a través del correo electrónico DIRECCION001 @(...). De modo que el añadido que pretende la parte como revisión de hechos probados, en ese punto resulta reiterativo e innecesario.

No procede estimar la revisión consistente en tener por probado que el trabajador facilitó aquel correo electrónico a la empresa y que lo utilizaba habitualmente en la relación de trabajo durante la vigencia del contrato, de ahí el empleo del mismo medio para comunicar el despido como pretende la empresa.

En el contrato de trabajo (documento 7) no figura más dirección que la postal. El documento 1 es la carta de despido a que se refiere el HP 3º. El documento 5 es un documento en lengua extranjera, del que la parte no aporta traducción. El documento 6 es comunicación de 19.8.2024, a la que se refiere el HP 2º de la sentencia de instancia.

TERCERO.-La procedencia de un despido depende en primer lugar del cumplimiento por parte de la empresa de un requisito inexcusable, este es, notificar por escrito al trabajador el despido, indicando los hechos en que se basa la decisión extintiva del empleador y la fecha en que tendrá efectos (artículo 55.1 y 4 del ET, 108.1 de la LJS).

La entrega de una carta de despido por correo electrónico es perfectamente válida, siempre y cuando que en su utilización la empresa que elige ese medio para comunicar el despido actué de buena fe. Ello, cuando



menos, requiere de una previa concertación de voluntades entre empresa y trabajador acerca del uso del correo electrónico para fines laborales, en particular cuando el utilizado sea el personal o reservado del propio trabajador; y en este caso, a falta de hechos probados que nos permitan afirmar que el utilizado fuera un correo profesional proporcionado por la propia empresa al trabajador para comunicación de esa naturaleza, hemos de partir de que el utilizado era correo reservado del propio trabajador. Además, la empresa debe adoptar cuantos medios al uso permitan asegurar que el trabajador reciba la carta de despido.

Es un hecho probado que la empresa remitió la carta de despido al correo electrónico del trabajador, que éste no había vinculado a la prestación de servicios con la demandada, por tanto, tampoco a recibir comunicaciones como el despido. Pero, también, que de ese modo de comunicación utilizado solo está probada la remisión o envío, pero no la recepción, y sin esta no hay acceso posible por parte del trabajador. En suma, como sostiene la sentencia de instancia, no podemos tener por cumplido el requisito previo de notificación escrita y motivada del despido.

Aun siendo bastante aquel incumplimiento para declarar la improcedencia del despido, como también señala la sentencia de instancia, no hay prueba de los hechos que la empresa atribuye al trabajador como motivo para extinguir unilateralmente el contrato de trabajo. La demandada por toda prueba presenta un documento de elaboración propia que quiere ser registro fallido de jornada, porque no está firmado por el trabajador. Resulta de difícil asimilación que ello sea prueba de las inasistencias imputadas, cuando no hay constancia de más registro de jornada, si quiera a efectos meramente comparativos, no la hay siquiera de la distribución del tiempo de trabajo y la demandada que dice haber sancionado anteriores inasistencias ni explicita cómo ni aporta prueba de ello.

La prueba de los hechos en que la empleadora basa el despido corresponde a ésta e insatisfecha esa carga el despido deviene improcedente (artículos 55.4 del ET, 105.1 y 108.1 de la LJS).

La sentencia que estima la demanda y declara improcedente el despido no incurre en la infracción normativa que denuncia la recurrente.

CUARTA.-El artículo 235 de la LJS dispone que la sentencia imponga las costas a la parte vencida en el recurso, salvo excepciones que no concurren en este caso.

Las costas comprenden los honorarios del abogado o graduado social colegiado de la parte contraria que ha actuado en el recurso en defensa o representación técnica de la parte, una cantidad que no supere los 1.200€.

La sentencia de suplicación que confirma la de instancia conlleva la pérdida del depósito efectuado por la recurrente para recurrir (artículos 204.4 y 203.1 y 3 de la LJS).

VISTO lo expuesto, los preceptos citados y los demás de general aplicación

FALLAMOS

Que desestimamos el recurso de suplicación interpuesto por la representación letrada de la empresa demandada, frente a la sentencia 286/2025, de 20 de junio, dictada en el procedimiento 726/2024 del Juzgado de lo Social número 2 de Oviedo (Plaza nº 2/Sección de lo Social/Tribunal de Instancia de Oviedo), que confirmamos en la estimación de la demanda, la declaración de despido improcedente con las consecuencias fijadas en el fallo de la misma.

Que condenamos en costas a la empresa recurrente, que deberá hacer frente a los honorarios del Letrado impugnante en cuantía de 600€ más IVA, con pérdida de depósito y aplicación de consignaciones.

Medios de impugnación

Se advierte a las partes que contra esta sentencia cabe interponer **recurso de casación para la unificación de doctrina**, que habrá de prepararse mediante escrito suscrito por letrado, presentándolo en esta Sala de lo Social dentro del improrrogable plazo de los diez días hábiles inmediatos siguientes a la fecha de notificación de la misma, en los términos del Art. 221 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social y con los apercebimientos en él contenidos.

Depósito para recurrir

En cumplimiento del Art. 229 de la LRJS, con el escrito del recurso debe justificarse el ingreso de **depósito para recurrir (600 €), estando exento el recurrente que:**fuere trabajador o causahabiente suyo o beneficiario del régimen público de Seguridad Social; el Estado, las Comunidades Autónomas, las entidades locales y las entidades de derecho público con personalidad jurídica propia vinculadas o dependientes de los mismos, las



entidades de derecho público reguladas por su normativa específica y los órganos constitucionales, así como los sindicatos y quienes tuvieren reconocido el beneficio de justicia gratuita.

Dicho depósito debe efectuarse en la cuenta Depósitos y Consignaciones que esta Sala de lo Social del TSJA tiene abierta en el Banco Santander, oficina de la calle Uria 1 de Oviedo. El nº de cuenta se conforma como sigue: 3366 0000 66, seguidos de otros 6: los cuatro primeros conforman el nº de rollo -empezando por ceros si es preciso-, y después otros 2, que corresponden a las dos últimas cifras del año del rollo. Es obligado indicar en el campo concepto: "**37 Social Casación Ley 36-2011**".

Si el ingreso se realiza mediante **transferencia**, el código IBAN del Banco es: ES55 0049 3569 9200 0500 1274, siendo imprescindible indicar también la cuenta del recurso como quedó dicho, y rellenar al campo concepto aludido.

De efectuarse diversos pagos o ingresos en la misma cuenta se deberá especificar un ingreso por cada concepto, cuando obedezcan a otros recursos de la misma o distinta clase, debe contar -en el campo de observaciones- la fecha de la resolución recurrida el formato dd/mm/aaaa.

Pásense las actuaciones al Sr./Sra. Letrado/a de la Administración de Justicia para cumplir los deberes de publicidad, notificación y registro de la Sentencia.

Así, por esta nuestra Sentencia, definitivamente juzgando, 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.