



Roj: **STSJ GAL 426/2026 - ECLI:ES:TSJGAL:2026:426**

Id Cendoj: **15030340012026100408**

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

Sede: **Coruña (A)**

Sección: **1**

Fecha: **28/01/2026**

Nº de Recurso: **4060/2025**

Nº de Resolución: **462/2026**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **JUAN ANTONIO SAGREDO CAÑAVATE**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SJS, Vigo, núm. 3, 02-05-2025 (proc. 189/2024),
STSJ GAL 426/2026**

T.S.X.GALICIA SALA DO SOCIAL

A CORUÑA

SENTENCIA: 00462/2026

PLAZA DE GALICIA, S/N 15071 A CORUÑA

Tfno:981-

Fax:---

Correo electrónico:sala.social.tsxg@xustiza.gal

NIG:36057 44 4 2024 0001524

Equipo/usuario: JG

Modelo: 402250 SENTENCIA RESUELVE REC DE SUPLICACIÓN DE ST

UNIDAD DE TRAMITACION 1

RSU RECURSO SUPLICACION 0004060 /2025ML

Procedimiento origen: DSP DESPIDOS / CESES EN GENERAL 0000189 /2024

Sobre: DESPIDO DISCIPLINARIO

RECURRENTE/S D/ñaGESTION SANITARIA GALLEGA SL

ABOGADO/A:VICENTE FERNANDEZ VICTORIA

PROCURADOR:

GRADUADO/A SOCIAL:

RECURRIDO/S D/ña: Juan Carlos

ABOGADO/A:LORENA GARCIA NANTES

PROCURADOR:

GRADUADO/A SOCIAL:

ILMO. SR. D. LUIS F. DE CASTRO MEJUTO

PRESIDENTE



ILMA. SRA. PILAR CARREIRA VIDAL

ILMO. SR. D. JUAN ANTONIO SAGREDO CAÑAVATE

En A CORUÑA, a veintiocho de enero de dos mil veintiséis.

Tras haber visto y deliberado las presentes actuaciones, la T.S.X.GALICIA SALA DO SOCIAL, 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 SUPLICACION 0004060 /2025, formalizado por el/la D/Dª LETRADO D VICENTE FERNANDEZ VICTORIA, en nombre y representación de GESTION SANITARIA GALLEGA SL, contra la sentencia número 227 /2025 dictada por PLAZA Nº 3 DE LA SECCION DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL DE INSTANCIA de VIGO en el procedimiento DESPIDOS / CESES EN GENERAL 0000189 /2024, seguidos a instancia de Juan Carlos frente a GESTION SANITARIA GALLEGA SL, siendo Magistrado-Ponente el/la Ilmo/a Sr/Sra D/Dª JUAN ANTONIO SAGREDO CAÑAVATE.

De las actuaciones se deducen los siguientes:

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO:D/Dª Juan Carlos presentó demanda contra GESTION SANITARIA GALLEGA SL, siendo turnada para su conocimiento y enjuiciamiento al señalado Juzgado de lo Social, el cual, dictó la sentencia número 227 /2025, de fecha dos de mayo de dos mil veinticinco

SEGUNDO.-Que en la citada sentencia se declaran como hechos probados los siguientes: PRIMERO.-El demandante, don Juan Carlos , venía prestando servicios para VITHAS HOSPITALES, S.L.U., con una antigüedad de 20 de mayo de 1998, con categoría profesional de "fisioterapeuta", en el centro de trabajo Hospital Fátima de Vigo (Pontevedra), percibiendo un salario bruto diario de 70,07 euros, con inclusión de prorrateo de pagas extraordinarias, inicialmente en virtud de contratos temporales convertido en contrato indefinido en el año 2006. (Vida laboral -Documento número 1 de la parte actora-, Conversión de contrato a indefinido -Documento número 2 de la parte actora-, Informe de defensa de la competencia sobre la adquisición por ADESLAS de la Clínica Fátima -Documento número 16 de la parte actora-, Nóminas -Documento número 3 a 15 de la parte actora y 1 de la empresa).SEGUNDO.-Don Juan Carlos prestó servicio en las empresas y periodos siguientes:

En XESTEIRA GESTIÓN, S.L.: 20/05/1998 a 29/05/1998, 01/06/1998 a 03/07/1998, 13/07/1998 a 17/07/1998, 16/09/1998 a 30/09/1998, 19/01/1999 a 20/01/1999, 01/06/1999 a 30/09/1999, 30/06/2000, 03/07/2000 a 30/08/2000, 04/09/2000, 07/09/2000, 11/09/2000 a 15/09/2000, 01/07/2001 a 30/07/2001, 16/08/2001 a 30/08/2001, 31/08/2001 a 30/09/2001, 01/07/2002 a 15/07/2002, 26/07/2002 a 30/07/2002, 01/08/2002 a 30/08/2002, 01/09/2002 a 15/09/2002, 13/12/2002 a 07/01/2003, 24/02/2003 a 12/03/2003, 17/03/2003 a 04/04/2003, 25/04/2003 a 08/06/2003, 31/05/2004 a 30/11/2004.

En CENTRO MÉDICO GALEGO, S.A.: 31/07/2002, 16/09/2002 a 13/10/2002, 16/10/2002 a 04/11/2002, 20/01/2003 a 24/01/2003, 09/06/2003 a 08/05/2004, 01/12/2004 a 31/12/2005.

En VITHAS HOSPITALES, S.L.: 01/01/2006 a 19/01/2020, 03/02/2020 a 19/01/2024.

Y percibió prestación por desempleo entre 18/07/1998 y 15/09/1998, 01/10/1998 y 18/01/1999, 21/01/1999 y 15/03/1999, 01/10/2001 y 30/03/2002. (Vida laboral del trabajador -Documento número 1 de la parte actora-).TERCERO.-La comunicación de la conversión de contrato temporal en contrato indefinido del trabajador don Juan Carlos fue realizado por su entonces empleadora, GESTIÓN SANITARIA GALLEGA, S.L.U. GESTION SANITARIA GALLEGA, S.L.U., controlaba, directa o indirectamente, las sociedades filiales NUSSA, CENTRO MÉDICO GALLEGO (CLÍNICA FÁTIMA) y XESTEIRA GESTIÓN, S.L., desarrollando su mercado en servicios de asistencia hospitalaria y atención médica especializada. (Conversión de contrato a indefinido - Documento número 2 de la parte actora-, Informe de defensa de la competencia sobre la adquisición por ADESLAS de la Clínica Fátima Documento número 2 de la parte actora).CUARTO.-A la relación laboral resulta de aplicación el Convenio Colectivo de Clínicas Privadas. (No controvertido).QUINTO.-En fecha 19 de enero de

2024 VITHAS HOSPITALES, S.L.U., comunicó a don Juan Carlos su despido disciplinario, cuyo tenor literal de la carta de despido damos por reproducido -Documento aportado con la demanda y Documento número 3 de la empresa-, en la que se extinguía la relación laboral en virtud de despido disciplinario con efectos del día 19 de enero de 2024, amparado en: "La comisión por su parte de una serie de hechos que son constitutivos de varias faltas de carácter muy grave de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 54.2 letras b), d) y g) 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"(Carta de despido -Documento aportado junto con la demanda y Documento número 3 de la parte demandada-). SEXTO.-En fecha 12 de enero de 2024 la paciente doña Cristina, presentó queja y reclamación a VITHAS exponiendo que, al tiempo de recibir el servicio de fisioterapia-rehabilitación por cervicodorso-lumbalgia, tras sufrir un accidente de tráfico, en una de las sesiones don Juan Carlos le dio la orden de desabrocharse el pantalón, aquél le bajó la ropa interior por debajo de la cadera, en otra de las sesiones don Juan Carlos, le tocó el trasero varias veces y empezó a reírse y le dijo que tenía un trasero jocosamente "juventud divino tesoro", produciendo en la paciente una situación incómoda, sintiéndose en shock e invadida y considerando que se trataba de una falta de respeto. Y, en otra ocasión, mientras la paciente se encontraba sentada en la camilla notó como don Juan Carlos "rozó" su espalda. Esos hechos provocaron la petición de cambio de fisioterapia por parte de la paciente y, al comprobar que el nuevo profesional, doña Gracia, tenía un trato totalmente distinto, le contó el motivo del cambio, habló con el supervisor, don Humberto, y decidió presentar la reclamación. Don Humberto habló con doña Gracia y con la paciente para conocer lo sucedido y, tras ello, habló con don Juan Carlos y éste, tras conocer el relato de hechos, pero sin que don Humberto le desvelase la identidad de la paciente, se dio cuenta de qué paciente era diciendo que se ciñó a explorar a la paciente y a hacer el tratamiento como cree que procede, reconociendo que quizás no informó a la paciente lo suficientemente. (Reclamación/Queja -Documento número 4 de la empresa-, y testificales de doña Cristina y de don Humberto). SÉPTIMO.-En la empresa se encuentra vigente un Código Ético y de Conducta, así como canales de conducta y de gestión de reclamaciones, quejas, sugerencias y felicitaciones, los cuales damos por reproducidos -Documentos número 4, 7 y 8 de la empresa-, y donde se recoge, entre otros requisitos formales, un trámite de información y audiencia al trabajador que la empleadora no ha cumplido con carácter previo a acordar el despido. (Código ético y de conducta, Canal de Conducta y Gestión de reclamaciones, quejas, sugerencias y felicitaciones -Documentos número 4, 7 y 8 de la empresa-). OCTAVO.-En fecha 25 de noviembre de 2019 otra paciente, doña Reyes, presentó una queja y reclamación ante VITHAS respecto a la actuación de don Juan Carlos relatando que al tercer día de tratamiento de rehabilitación el fisioterapeuta, tras empezar a masajear la zona cervical, donde tenía la lesión, le bajó el pantalón sin previo aviso y le masajearon el culo. Tras esta queja la entonces empleadora, GESTIÓN SANITARIA GALLEGA, S.L.U., sancionó a don Juan Carlos por la comisión de una falta de carácter muy grave, con imposición de una sanción de 14 días de suspensión de empleo y sueldo, que fue cumplida entre los días 20 de enero y 2 de febrero de 2020, ambos incluidos. Sanción que no fue impugnada por el trabajador y que fue cumplida con el compromiso alcanzado entre empresa y empleador. (Reclamación y Sanción -Documentos número 9, 10 y 11 de la empresa). NOVENO.-El trabajador no ostenta ni ha ostentado en el último año la condición de delegado de personal ni miembro de comité de empresa, ni representante sindical. (No controvertido). DÉCIMO.-En fecha de 1 de marzo de 2024 se celebró acto de conciliación ante el SMAC, previa presentación de papeleta de conciliación en fecha 14 de febrero de 2024, con el resultado de sin avenencia. (Acta de conciliación -Documento aportado junto con la demanda y No controvertido).

TERCERO.-Que la parte dispositiva de la indicada resolución es del tenor literal siguiente:

FALLO: Que, debo estimar y estimo la demanda que, en materia de despido, ha sido interpuesta por don Juan Carlos contra la entidad VITHAS HOSPITALES, S.L.U.; y, en consecuencia, debo declarar y declaro improcedente el despido que el demandante ha sido objeto con efectos del 19 de enero de 2024, condenando a que la entidad VITHAS HOSPITALES, S.L.U., en el plazo de cinco días desde la fecha de notificación de la sentencia, opten entre la readmisión inmediata del demandante, en las mismas condiciones que regían con anterioridad, con abono, de los salarios de tramitación desde la fecha del despido, hasta la notificación de esta resolución, que ascienden a 70,07 euros diarios, o bien al abono de una indemnización por despido a razón de cincuenta mil cuatrocientos cincuenta euros con cuarenta céntimos de euros (50.450,40 euros).

El abono de la indemnización determinará la extinción del contrato de trabajo, que se entenderá producida en la fecha del cese efectivo en el trabajo.

En el supuesto de no optar el empresario por la readmisión o la indemnización, se entiende que procede la primera.

CUARTO.-Contra dicha sentencia se interpuso recurso de Suplicación por la parte demandada, impugnado de contrario. Elevados los autos a este Tribunal, se dispuso el paso de los mismos al Ponente.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO. Planteamiento del recurso

Frente a la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social núm. 3 de Vigo que declara improcedente el despido disciplinario del trabajador don Juan Carlos, interpone recurso de suplicación la empresa VITHAS HOSPITALES, S.L.U., al amparo de los artículos 193 a), b) y c) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Por el motivo del artículo 193 a) LRJS, el recurrente denuncia incongruencia omisiva, al entender que la sentencia de instancia no se pronuncia sobre la procedencia del despido ni analiza la gravedad de los hechos imputados en la carta extintiva, limitándose a apreciar un defecto formal derivado del Código Ético y de Conducta.

Por el motivo del artículo 193 b) LRJS, interesa la revisión del hecho probado séptimo, sosteniendo que del Canal de Conducta empresarial no se desprende la obligatoriedad del procedimiento de investigación y audiencia previa en supuestos como el enjuiciado, apoyándose en el artículo 3 del citado documento.

Por el motivo del artículo 193 c) LRJS, denuncia infracción de los artículos 54.2 b), d) y g) del Estatuto de los Trabajadores, en relación con la doctrina jurisprudencial sobre despido disciplinario, al considerar que los hechos declarados probados -tocamientos innecesarios a pacientes, comentarios inapropiados y reiteración de conductas sancionadas con anterioridad- constituyen faltas muy graves que justifican la procedencia del despido, sin que la omisión de un trámite interno del Código Ético pueda neutralizar la sanción.

El trabajador impugna el recurso interesando su desestimación íntegra. En relación con el motivo del artículo 193 a) LRJS sostiene que la sentencia es congruente, al resolver la controversia mediante la apreciación de un defecto formal determinante de la improcedencia. Respecto del motivo del artículo 193 b) LRJS se opone a la revisión fáctica por entender que el Canal de Conducta impone la tramitación de un expediente con audiencia previa y que el recurrente no transcribe íntegramente el documento. En cuanto al motivo del artículo 193 c) LRJS, defiende la corrección de la sentencia recurrida, al considerar que la omisión del procedimiento previsto en el Código Ético comporta la improcedencia del despido, negando además la proporcionalidad de la sanción.

SEGUNDO. Motivo de impugnación procesal. Artículo 193 a) LRJS

1. Doctrina sobre los recursos por impugnación procesal

Los motivos amparados en el apartado a) del artículo 193 LRJS se reservan para la denuncia de las infracciones procesales y tienen por objeto la anulación de la sentencia y la reposición de las actuaciones al momento en que se haya producido la infracción, siendo preciso que se cite la norma infringida, que sea un quebranto procesal grave, que haya producido indefensión a la parte, y que ésta haya obrado con la diligencia necesaria para evitar este resultado, formulando la oportuna protesta previa siempre que haya sido posible posibilitando así la subsanación o rectificación de la falta procesal, para evitar la dilación que siempre lleva consigo la nulidad de actuaciones

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, en sentencia núm. 3120/2024, de 25 de junio de 2024 (recurso 1625/2024), recuerda que la nulidad de actuaciones al amparo del artículo 193 a) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social constituye un remedio de carácter excepcional, que solo procede cuando la infracción procesal denunciada ha producido una efectiva indefensión material, descartando la existencia de incongruencia omisiva cuando la resolución judicial ofrece una respuesta razonada a la pretensión ejercitada, aunque no se descienda al examen pormenorizado de todas las cuestiones o argumentos formulados por las partes.

2. Motivo de recurso y su impugnación

El recurso articula este motivo al amparo del artículo 193 a) LRJS, interesando la reposición de las actuaciones al momento de dictarse la sentencia de instancia por infracción del artículo 218.1 y 3 de la Ley de Enjuiciamiento Civil. Sostiene la parte recurrente que la resolución impugnada incumple el deber de exhaustividad y congruencia al no contener *"un solo pronunciamiento"* acerca de si se consideran acreditados los hechos imputados en la carta de despido, ni sobre su tipificación disciplinaria, ni sobre la proporcionalidad de la sanción, limitándose -según se alega- a apreciar un defecto formal y, a partir de ello, omitir el enjuiciamiento del fondo. Añade que esa omisión produciría indefensión, porque, de superarse en suplicación el defecto formal apreciado, el tribunal se vería compelido a valorar por primera vez la prueba para determinar la procedencia o improcedencia del despido, lo que, a su juicio, excedería del cometido propio del recurso. Planteamiento que confunde la incongruencia omisiva con la disconformidad con la técnica decisoria empleada.

En términos coincidentes, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, en sentencia núm. 1901/2024, de 18 de abril de 2024 (recurso 5725/2023), rechaza la existencia de incongruencia omisiva cuando la sentencia de instancia da respuesta a las causas de despido alegadas en la carta extintiva, aun cuando no lo haga en los términos pretendidos por la parte recurrente, precisando que la discrepancia con la valoración judicial de los hechos o con la técnica decisoria empleada no constituye un vicio de incongruencia, sino una mera disconformidad con el razonamiento seguido por el órgano judicial.

El escrito de impugnación interesa la desestimación del motivo. En síntesis, opone que no concurre incongruencia omisiva porque la sentencia sí da respuesta a la pretensión ejercitada en la demanda, que no era otra que la declaración de nulidad o, subsidiariamente, improcedencia del despido; y lo hace declarando la improcedencia por un defecto formal apreciado como determinante, de manera que el pronunciamiento sobre el fondo deviene innecesario por razón de la solución jurídica adoptada. A este respecto, el impugnante reproduce la caracterización jurisprudencial de la incongruencia omisiva, destacando que solo se produce cuando el órgano judicial deja sin contestación alguna pretensión sustancial, y siempre que no resulte razonable interpretar el silencio como desestimación tácita inducible del conjunto de la motivación. Añade, además, que la falta de una declaración expresa de "hechos no probados" no integra por sí misma incongruencia, recordando que el relato histórico recoge el contenido de la queja de la paciente y la actuación empresarial posterior, y que la ausencia de afirmación de acreditación del hecho imputado no equivale a un vacío fáctico impeditivo, sino a la consecuencia natural de la valoración probatoria. Finalmente, sostiene que, en todo caso, la recurrente pudo y puede articular la revisión fáctica por la vía del artículo 193 b) LRJS y la censura jurídica por la vía del artículo 193 c) LRJS, sin que exista indefensión material. Máxime cuando el propio recurso articula, además del motivo procesal, motivos de revisión fáctica y de censura jurídica que permiten a esta Sala, de estimarse lo procedente, resolver el litigio con plenitud dentro del marco del recurso, sin necesidad de retroacción.

3. Doctrina del Tribunal Supremo sobre incongruencia omisiva y tutela judicial efectiva

1. Congruencia de las resoluciones judiciales

A) La congruencia puede definirse como un ajuste sustancial entre lo pedido y lo resuelto que, por tanto, no exige del fallo una conformidad literal y rígida con las peticiones de las partes, sino una adecuación racional y flexible.

B) El artículo 218.1 de la Ley de Enjuiciamiento Civil dispone que las sentencias deben ser claras, precisas y congruentes con las demandas y con las demás pretensiones de las partes, deducidas oportunamente en el pleito. Asimismo, aclara que «el tribunal, sin apartarse de la causa de pedir, acudiendo a fundamentos de hecho o de Derecho distintos de los que las partes hayan querido hacer valer, resolverá conforme a las normas aplicables al caso, aunque no hayan sido acertadamente citadas o alegadas por los litigantes».

El precepto quiso ajustarse a lo que previamente había venido declarando la jurisprudencia constitucional: la incongruencia como «desajuste entre la respuesta judicial y los términos en que los litigantes han configurado el debate, concediendo más o menos, o cosa distinta de lo pedido».

2. Incongruencia omisiva

A) El derecho a una resolución motivada incluye el derecho a una resolución congruente, existiendo el vicio de incongruencia omisiva cuando el órgano judicial deja sin respuesta alguna de las cuestiones planteadas por las partes, siempre que no quepa interpretar razonablemente el silencio judicial como una desestimación tácita cuya motivación pueda deducirse del conjunto de los razonamientos contenidos en la resolución. La congruencia exige dar respuesta no solo a las pretensiones propiamente dichas, sino también a las alegaciones sustanciales.

B) Debe distinguirse entre las alegaciones o argumentos aducidos por la parte para fundamentar sus peticiones y las auténticas pretensiones en sí mismas consideradas. Respecto de las primeras no cabe hablar de incongruencia, pues no es necesario dar una respuesta explícita y pormenorizada a todas y cada una de ellas para satisfacer el derecho a la tutela judicial efectiva. La obligación de congruencia se impone únicamente respecto de las auténticas pretensiones, en la medida en que cada una de ellas se convierte en una causa petendi que exige una respuesta concreta.

3. Confrontación de la parte dispositiva de la sentencia con el objeto del proceso.

La doctrina del Tribunal Supremo ha precisado reiteradamente que el análisis de la congruencia exige confrontar la parte dispositiva de la sentencia con el objeto del proceso, delimitado por las pretensiones deducidas y su causa de pedir, y no con el conjunto de argumentos o razonamientos utilizados por las partes. En esta línea, se afirma que la congruencia se satisface cuando existe una respuesta sustancial a la pretensión,

aunque no se ofrezca una contestación singular y pormenorizada a todas las alegaciones formuladas en su apoyo, pues el artículo 24 de la Constitución no garantiza el derecho a una respuesta exhaustiva a cada argumento, sino a una resolución motivada y congruente con lo pedido.

El Tribunal Supremo ha reiterado que la exigencia de congruencia de las resoluciones judiciales se recoge con carácter general en el artículo 218 de la Ley de Enjuiciamiento Civil y que dicha congruencia no implica una conformidad literal y rígida con las pretensiones de las partes, sino un ajuste sustancial entre lo pedido y lo resuelto, siendo determinante la correlación entre el objeto del proceso y la respuesta judicial ofrecida, sin perjuicio de la aplicación del principio *iura novit curia* (STS núm. 4580/2024, de 17 de septiembre, recurso 239/2022); dice en su fundamento de derecho tercero: 3. *Para resolver sobre la cuestión de incongruencia omisiva que se imputa a la sentencia recurrida y como decimos en nuestra sentencia de 28-6-2016, rec. 218/2015 : «conviene reiterar algunas consideraciones que la doctrina constitucional y la jurisprudencia de esta Sala han venido reiterando sobre la exigencia de congruencia en las sentencias, reconocida positivamente, con carácter general, en el artículo 218 LEC , cuando dispone que "Las sentencias deben ser claras, precisas y congruentes con las demandas y con las demás pretensiones de las partes, deducidas oportunamente en el pleito..."».*

La congruencia puede definirse como un ajuste «sustancial» entre lo pedido y lo resuelto que, por tanto, no exige del fallo «una conformidad literal y rígida con las peticiones de las partes, sino racional y flexible» (STS de 16 de febrero de 1993, rec. 1203/1992 , con cita de otras muchas). La congruencia se plantea, pues, como una necesidad de correlación entre determinada actividad procesal de las partes, por un lado, y la actividad decisoria o resolutoria que el juez plasma en la sentencia, por otro.

Así declara expresamente la STS núm. 5711/2024, de 12 de noviembre, recurso 1615/2023, que no existe incongruencia omisiva cuando la sentencia da respuesta a la pretensión ejercitada, aunque no descienda a rebatir uno a uno los argumentos empleados para sostenerla, advirtiendo que el reproche de incongruencia suele descansar en una confusión entre la pretensión y las alegaciones. En el mismo sentido, la STS núm. 1509/2024, de 6 de marzo, recurso 4/2022, rechaza expresamente la existencia de incongruencia omisiva al constatar que la resolución impugnada se pronuncia sobre la pretensión deducida, afirmando que la tutela judicial efectiva se satisface cuando el órgano judicial ofrece una respuesta razonada al objeto del proceso, sin que sea exigible un pronunciamiento detallado sobre todas las cuestiones accesorias o líneas argumentales.

Esta doctrina se ve reforzada por la STS núm. 2585/2022, de 22 de junio, recurso 51/2022, dictada en Pleno, en la que el Tribunal Supremo desestima un recurso fundado exclusivamente en la alegación de incongruencia omisiva, razonando que no existe tal vicio cuando la sentencia contiene una respuesta expresa a la pretensión principal, aun cuando no se pronuncie sobre todos los razonamientos esgrimidos por la parte recurrente, recordando que la incongruencia se anuda a la falta de respuesta a una pretensión y no a la ausencia de contestación a cada argumento. En términos coincidentes, la STS núm. 4491/2024, de 11 de septiembre, recurso 141/2022, insiste en que la congruencia no exige una respuesta pormenorizada a todas las alegaciones y que no se incurre en incongruencia omisiva cuando el fallo y la motivación evidencian que el órgano judicial ha resuelto el núcleo de la controversia, aunque no haya abordado de forma expresa cada una de las cuestiones planteadas de manera subsidiaria o accesoria.

La STS núm. 4580/2024, de 17 de septiembre, recurso 239/2022, sistematiza esta doctrina al recordar que el artículo 218 de la Ley de Enjuiciamiento Civil debe interpretarse a la luz del artículo 24 de la Constitución, de modo que la congruencia se satisface con una respuesta racional y suficiente a la pretensión, siendo ajena a su contenido la exigencia de una réplica detallada a todos los razonamientos de las partes, siempre que la decisión permita comprender las razones que conducen al fallo.

4. La sentencia de instancia

Examinada la sentencia recurrida, se comprueba que delimita expresamente la controversia en el fundamento de derecho segundo, identificando, de un lado, las alegaciones del trabajador relativas a defectos formales y, de otro, la oposición empresarial, y precisa que antes de entrar en el fondo se analiza la cuestión formal relativa a la audiencia previa y, posteriormente, la incidencia del Código Ético y Canal de Conducta en el caso concreto. En particular, la sentencia razona que, aun descartando la exigibilidad del trámite de audiencia previa del artículo 7 del Convenio 158 OIT para un despido producido en enero de 2024, aprecia improcedencia por la omisión del trámite interno de información y audiencia previsto en la normativa interna a la que la propia carta de despido se remite reiteradamente, razonando que la audiencia, como trámite previo previsto, es obligada y que si no se lleva a cabo lleva consigo su omisión el que se declare improcedente el despido. Sobre esa base, declara la improcedencia y pasa a fijar consecuencias, salario y antigüedad.

Desde el plano estrictamente procesal, la incongruencia omisiva exige que se haya dejado sin respuesta una pretensión oportunamente deducida y sustancial para la decisión, sin que sea posible integrar el silencio como desestimación tácita a partir de la motivación global. No se identifica tal situación cuando el órgano judicial

resuelve la pretensión por un motivo que, por su naturaleza y conexión lógica, hace innecesario pronunciarse sobre cuestiones subordinadas o ulteriores. En estos casos, la doctrina del Tribunal Supremo ha señalado que el enjuiciamiento preferente de una cuestión previa determinante no integra incongruencia omisiva, porque la tutela judicial efectiva se satisface con una respuesta razonada sobre la pretensión ejercitada, aunque no se descienda a un análisis alternativo o hipotético del fondo (STS núm. 5711/2024, de 12 de noviembre, recurso 1615/2023).

5. Análisis del caso concreto

Aplicando esta doctrina al caso, la pretensión del demandante fue la declaración de nulidad o, subsidiariamente, improcedencia del despido. La sentencia de instancia se pronuncia sobre esa pretensión, descartando la nulidad y declarando la improcedencia por el motivo formal que considera determinante. En consecuencia, la ausencia de un pronunciamiento adicional sobre la procedencia del despido, sobre la subsunción típica de la conducta o sobre la proporcionalidad de la sanción no equivale a una falta de respuesta, sino a la consecuencia propia de haber considerado suficiente para decidir una razón previa que determina el sentido del fallo.

La doctrina del Tribunal Supremo es clara al afirmar que no existe incongruencia omisiva cuando la sentencia ofrece una respuesta expresa a la pretensión, aunque no conteste de forma singular a todos los argumentos, pues la incongruencia se anuda a la omisión total de respuesta y no a la respuesta global o genérica que permite comprender el fundamento de la decisión, como reiteran las SSTs núm. 4580/2024, de 17 de septiembre, recurso 239/2022, y núm. 1509/2024, de 6 de marzo, recurso 4/2022.

Tampoco concurre la indefensión alegada. Que el tribunal de suplicación pueda revisar la corrección jurídica de la solución formal y, en su caso, entrar a resolver conforme al marco propio del recurso, en función del relato fáctico disponible y de los motivos correctamente articulados, es una consecuencia inherente al sistema impugnatorio y no convierte en incongruente la sentencia recurrida. Además, la articulación simultánea de motivos de revisión fáctica y de censura jurídica evidencia que la parte recurrente dispone de cauces procesales suficientes para someter a examen la cuestión de fondo sin necesidad de retrotraer las actuaciones por una supuesta falta de pronunciamiento que, en rigor, no se produce.

En definitiva, la resolución recurrida contiene respuesta congruente y motivada a la pretensión ejercitada, y la omisión de un enjuiciamiento alternativo del fondo, una vez apreciado un motivo determinante del fallo, no integra incongruencia omisiva del artículo 218 LEC.

6. Referencia doctrinal delimitadora

Finalmente, y solo a efectos delimitadores, la STS núm. 2941/2022, de 6 de julio, recurso 6/2021, recuerda que la incongruencia omisiva se aprecia cuando falta todo pronunciamiento sobre una pretensión esencial oportunamente deducida, conectando el deber de exhaustividad del artículo 218 de la Ley de Enjuiciamiento Civil con la tutela judicial efectiva del artículo 24 de la Constitución. Precisamente por ello, dicha resolución pone de relieve que el presupuesto decisivo para apreciar el vicio no es la ausencia de una respuesta pormenorizada a cada argumento, sino la falta de respuesta a una pretensión determinante para el fallo, lo que no concurre en el supuesto que ahora se examina.

En consecuencia, desestimamos el motivo formulado al amparo del artículo 193 a) LRJS.

TERCERO. Motivo de revisión de hechos declarados probados. Artículo 193 b) LRJS

Para resolver estos motivos hemos de comenzar por recordar que el artículo 193 de la LRJS establece que el recurso de suplicación tendrá por objeto b) Revisar los hechos declarados probados, a la vista de las pruebas documentales y periciales practicadas, disponiéndose en el artículo 196.3 del mismo que en el escrito de interposición del recurso También habrán de señalarse de manera suficiente para que sean identificados, el concreto documento o pericia en que se base cada motivo de revisión de los hechos probados que se aduzca e indicando la formulación alternativa que se pretende.

En cuanto a la pretendida modificación de hechos declarados probados que propone el recurso, la regla general es que el Tribunal Superior de Justicia no puede efectuar una nueva ponderación de la prueba, ya que es al magistrado de instancia que ha presidido el acto del juicio a quien corresponde apreciar los elementos de convicción para establecer la verdad procesal intentando que la misma se acerque lo más posible a la verdad material. Como matización el Tribunal Superior puede revisar conclusiones fácticas cuando los documentos o pericias pongan de manifiesto de manera patente e incuestionable el error de la sentencia o su irracionalidad o arbitrariedad.

La jurisprudencia exige con reiteración, hasta el punto de constituir doctrina pacífica (sentencia de la Sala IV del Tribunal Supremo número 343/2024, de 22/02/2024, rec. 28/2022), o la sentencia de la Sala IV del

Tribunal Supremo 90/22 de 01/02/22, recurso 2429/2019), que para estimar este motivo es necesario que concurran los siguientes requisitos: 1) que se señale o concrete con precisión y claridad cuál es el hecho afirmado, negado u omitido, que el recurrente considera equivocado, contrario a lo acreditado o que consta con evidencia y no ha sido incorporado al relato fáctico. 2) que se ofrezca un texto alternativo concreto para figurar en la narración fáctica calificada de errónea, bien sustituyendo o suprimiendo alguno de sus puntos, bien complementándolos. 3) que se citen pormenorizadamente los documentos o pericias de los que se considera se desprende la equivocación de la sentencia, sin que sea dable admitir su invocación genérica, ni plantearse la revisión de cuestiones fácticas no discutidas a lo largo del proceso; señalando la ley que el error debe ponerse de manifiesto precisamente merced a las pruebas documentales o periciales practicadas en la instancia. 4) que esos documentos o pericias pongan de manifiesto, el error de manera clara, evidente, directa y patente; sin necesidad de acudir a conjeturas, suposiciones o argumentaciones más o menos lógicas, naturales y razonables. 5) que la revisión pretendida sea trascendente a la parte dispositiva de la sentencia, con efectos modificadores de ésta, pues el principio de economía procesal impide incorporar hechos cuya inclusión a nada práctico conduciría, si bien cabrá admitir la modificación fáctica cuando no siendo trascendente en esta instancia pudiera resultarlo en otras superiores (STS 27 de marzo de 2000, rec. 2497/1999 y STS 11 de febrero de 2014, rec. 27/2013). 6) que no se trate de una nueva valoración global de la prueba incorporada al proceso.

1. Hecho probado cuya modificación se interesa y tenor literal en la sentencia de instancia

El recurrente interesa la modificación del Hecho Probado Séptimo, que la sentencia de instancia redacta literalmente en los siguientes términos: "**SÉPTIMO.- En la empresa se encuentra vigente un Código Ético y de Conducta, así como canales de conducta y de gestión de reclamaciones, quejas, sugerencias y felicitaciones, los cuales damos por reproducidos, y donde se recoge, entre otros requisitos formales, un trámite de información y audiencia al trabajador que la empleadora no ha cumplido con carácter previo a acordar el despido.**"

Debe destacarse que la propia sentencia declara que dichos documentos "los cuales damos por reproducidos", de modo que su contenido queda integrado en el relato histórico como soporte documental del hecho probado, sin necesidad de nueva reproducción literal.

2. Modificación que pretende el recurrente

El recurrente solicita que, manteniéndose la primera parte del hecho probado relativa a la existencia y vigencia del Código Ético y de Conducta y de los canales de conducta y de gestión, se incorpore en el propio Hecho Probado Séptimo una referencia expresa al apartado 3 ("Objeto del Canal de Conducta") del Documento 7, en el sentido de que:

- el Canal excluye expresamente de su ámbito las cuestiones de índole puramente laboral y de gestión de recursos humanos, y
- dichas cuestiones deben canalizarse por los cauces ordinarios.

La redacción propuesta consiste en añadir al Hecho Probado Séptimo la mención a que "*en el apartado 3º del Canal de Conducta (Objeto del Canal de Conducta) se excluyen expresamente de su ámbito de aplicación las cuestiones de índole laboral y de gestión de los recursos humanos y los conflictos de carácter interpersonal, las cuales deberán ser canalizadas a través de los cauces ordinarios*".

En coherencia con ello, la modificación persigue igualmente corregir el inciso final del Hecho Probado Séptimo -"y donde se recoge... un trámite de información y audiencia... que la empleadora no ha cumplido con carácter previo a acordar el despido"- al entender el recurrente que tal afirmación no se desprende del contenido real de los documentos que la propia sentencia declara reproducidos.

De esa forma, el Hecho Probado Séptimo quedaría redactado en estos términos (destacada en negrita y subrayada la adición pretendida): «En la empresa se encuentra vigente un Código Ético y de Conducta, así como canales de conducta y de gestión de reclamaciones, quejas, sugerencias y felicitaciones, los cuales damos por reproducidos -Documentos número 4, 7 y 8 de la empresa-. ***En el apartado 3.º del Canal de Conducta (Objeto del Canal de Conducta) se excluyen expresamente de su ámbito de aplicación las cuestiones de índole laboral y de gestión de los recursos humanos, así como los conflictos de carácter interpersonal, que deberán ser canalizados a través de los cauces ordinarios.***»

3. Documento en que se sustenta el motivo, identificación y argumento de trascendencia

El motivo de revisión se sustenta en el Documento 7, denominado "Canal de Conducta", perfectamente identificado en el expediente digitalizado, ubicado dentro de la carpeta "documentación", bajo la referencia ESC_0002703_2025 PRUEBA APORTADA EN JUICIO FE.PRE_28_01_2025, carpeta comprimida en formato ZIP.

El recurrente razona la trascendencia de la modificación en que la sentencia de instancia ha construido la improcedencia del despido sobre un defecto formal consistente en la falta de un trámite interno de información y audiencia previo a la decisión extintiva, defecto que -según sostiene- desaparecería si se depura el relato fáctico conforme al contenido real del Documento 7, en el que se excluyen del ámbito del Canal las cuestiones puramente laborales y de gestión de recursos humanos, que deben seguir los cauces ordinarios, o dicho de otro modo, lo que invoca el recurrente es la literalidad de dicho documento, y en particular de su artículo 3, para sostener que la sentencia de instancia ha introducido en el relato fáctico una conclusión que no resulta del contenido objetivo del Canal de Conducta. Argumenta que la trascendencia de la modificación es evidente, en la medida en que la improcedencia del despido se apoya en un defecto formal -la falta de un trámite interno de información y audiencia- que, a su juicio, no está configurado en el Documento 7 como requisito previo de validez del despido disciplinario.

4. Oposición del escrito de impugnación

El escrito de impugnación interesa la desestimación del motivo. En síntesis, sostiene que el recurrente introduce una interpretación parcial y conclusiva del Documento 7, omitiendo parte relevante del párrafo del artículo 3 del Canal de Conducta, en particular el inciso según el cual la exclusión opera únicamente para aquellas cuestiones laborales y de recursos humanos que no supongan ninguna de las situaciones objeto del Canal de Conducta indicadas en el párrafo anterior.

Añade, asimismo, que la supresión del inciso del Hecho Probado Séptimo relativo al trámite de audiencia no estaría correctamente planteada ni justificada y que la modificación pretendida no resultaría admisible por su carácter valorativo.

5. Aplicación al motivo de revisión fáctica

Partiendo de que los documentos están reproducidos e integrados en el Hecho Probado Séptimo, la conclusión estrictamente fáctica que se desprende de su lectura es que:

- el Documento 7 regula un sistema interno de información con finalidad de prevenir y detectar irregularidades,
- delimita su ámbito de aplicación y excluye determinadas cuestiones laborales para su tramitación por cauces ordinarios, y
- prevé la audiencia del afectado dentro del procedimiento del propio Canal, no como requisito formal previo e ineludible de validez del despido disciplinario.

En consecuencia, el inciso del Hecho Probado Séptimo que afirma que de dichos documentos *"se recoge... un trámite de información y audiencia al trabajador que la empleadora no ha cumplido con carácter previo a acordar el despido"* introduce en el relato histórico una conclusión jurídica que no se deduce de forma literal, directa e inequívoca del contenido del Documento 7 reproducido.

En dicho inciso no describe un hecho histórico positivo, sino que se formula como una proposición negativa y conclusiva ("no ha cumplido"), que no concreta actuación alguna, fechas, comunicaciones ni conductas efectivamente realizadas u omitidas, sino que expresa directamente una negación valorativa, lo que resulta incompatible con la función estrictamente descriptiva que corresponde al relato de hechos probados.

Además, la expresión "no ha cumplido" introduce de forma directa una calificación jurídica de incumplimiento, que presupone la existencia de una obligación jurídicamente exigible y su vulneración, desplazando al relato fáctico una valoración normativa que corresponde exclusivamente a la fundamentación jurídica. Tal formulación anticipa indebidamente el juicio jurídico y predetermina el fallo, al incorporar en los hechos la base misma de la eventual improcedencia o nulidad del despido.

Esta técnica debe ser rechazada, pues no pueden acceder al relato fáctico conceptos jurídicos predeterminantes del fallo, entendiendo por tales aquellas expresiones que, por su naturaleza técnico-jurídica, exigen una valoración normativa y no la mera constatación de datos objetivos. Tales afirmaciones deberán tenerse por no puestas en los hechos probados por constituir conceptos jurídicos predeterminantes, al no limitarse a describir la realidad fáctica sino a expresar conclusiones normativas reservadas al juicio jurídico.

Aplicando esta doctrina al caso, el inciso controvertido no cumple los requisitos exigidos para integrar válidamente el relato fáctico, pues no describe hechos positivos verificables, incorpora una valoración jurídica de incumplimiento, y condiciona directamente el sentido del fallo.

Por ello, procede estimar el motivo de revisión fáctica en el extremo necesario para depurar el relato histórico, eliminando dicha afirmación conclusiva, sin que ello implique prejuzgar la solución jurídica final, que será objeto de análisis específico en el motivo de censura jurídica del artículo 193 c) LRJS.

La supresión del inciso controvertido no comporta una nueva valoración de la prueba, sino la eliminación de una calificación o conclusión jurídica indebidamente incorporada al relato fáctico, manteniéndose inalterados los datos objetivos que resultan de los documentos reproducidos.

CUARTO. Motivos de Denuncia jurídica. Artículo 193 c) LRJS . Sobre la inaplicación del Canal de Conducta como trámite previo obligatorio al despido disciplinario y sobre la inexistencia de obligación de audiencia previa conforme al artículo 7 del Convenio núm. 158 de la OIT en el caso examinado

1. Marco general: requisitos del despido disciplinario

El despido disciplinario constituye la máxima sanción en el ámbito de la relación laboral y se rige por los requisitos formales y materiales establecidos, con carácter básico, en los artículos 54 y 55 del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de las garantías adicionales que puedan derivarse de la negociación colectiva o de normas con rango legal.

Desde un punto de vista formal, el artículo 55.1 del Estatuto de los Trabajadores exige que el despido disciplinario sea notificado por escrito, mediante carta que exprese los hechos que lo motivan y la fecha de efectos. La finalidad de esta exigencia es garantizar el derecho de defensa del trabajador, delimitando con precisión el marco fáctico del enjuiciamiento y evitando indefensión. Fuera de los supuestos legalmente previstos -representantes de los trabajadores o afiliados sindicales con audiencia previa- no existe, con carácter general, una exigencia legal de instrucción de expediente contradictorio ni de audiencia previa al trabajador como presupuesto de validez del despido disciplinario, sin perjuicio de la valoración que pueda merecer la falta de audiencia en supuestos concretos desde la perspectiva de la proporcionalidad o de la tutela judicial efectiva.

Desde un punto de vista material, el despido disciplinario requiere la concurrencia de una conducta grave y culpable del trabajador, tipificada en el artículo 54.2 del Estatuto de los Trabajadores, siendo exigible que los hechos imputados resulten acreditados, sean imputables a título de dolo o culpa y revistan la entidad suficiente para justificar la extinción del contrato. La calificación jurídica de la conducta debe atender, además, a los principios de proporcionalidad, culpabilidad y adecuación de la sanción, ponderando el contexto en que se producen los hechos, la naturaleza de la actividad desarrollada, la posición del trabajador y la confianza inherente a la relación laboral.

Este esquema normativo no se ve alterado por la existencia de códigos éticos, canales de conducta o sistemas internos de información, cuya naturaleza y finalidad deben ser objeto de un análisis específico, a fin de determinar si introducen -o no- requisitos formales adicionales al despido disciplinario legalmente configurado.

2. Alegaciones del recurso de suplicación

El recurso de suplicación, al amparo del artículo 193 c) LRJS, denuncia la infracción de los artículos 54 y 55 del Estatuto de los Trabajadores, en relación con el Código Ético y de Conducta y el Canal de Conducta de la empresa, sosteniendo que la sentencia de instancia ha otorgado un efecto invalidante improcedente a la falta de tramitación del procedimiento interno previsto en dichos documentos.

En síntesis, el recurrente alega que:

- la exigencia de audiencia previa no resultaba aplicable ni por razón temporal conforme al artículo 7 del Convenio 158 de la OIT, ni por derivación del Código Ético y del Canal de Conducta,
- que, tras la revisión del Hecho Probado Séptimo, queda acreditado que el Canal de Conducta excluye de su ámbito las cuestiones puramente laborales y de gestión de recursos humanos,
- y que, en consecuencia, la sentencia de instancia ha prescindido indebidamente del enjuiciamiento del fondo del despido, centrando la improcedencia en un defecto formal inexistente.

Solicita, por ello, la revocación de la sentencia y la declaración de procedencia del despido disciplinario.

3. Posición del escrito de impugnación

El escrito de impugnación interesa la confirmación de la sentencia recurrida, insistiendo en que el Código Ético y el Canal de Conducta, a los que se remite la carta de despido, establecen un procedimiento de investigación con audiencia del trabajador que la empresa no habría observado, lo que, a su juicio, genera un defecto formal determinante de la improcedencia.

Añade que la conducta imputada al trabajador no habría quedado suficientemente acreditada o que, en todo caso, la falta de tramitación del procedimiento interno impide entrar en el análisis de fondo, manteniendo así la tesis de la improcedencia por razones formales.

4. Incidencia de la revisión del Hecho Probado Séptimo

Como resulta del fundamento jurídico tercero, el Hecho Probado Séptimo ha sido depurado, de modo que queda fijado que en la empresa se encuentran vigentes un Código Ético y de Conducta y diversos canales internos, pero sin que de su contenido pueda afirmarse, como dato fáctico, la existencia de un trámite formal de información y audiencia exigible con carácter previo al despido disciplinario.

La revisión fáctica pone de relieve que el Documento 7 -Canal de Conducta- delimita su objeto como sistema interno de información orientado a la prevención y detección de irregularidades y excluye de su ámbito las cuestiones puramente laborales y de gestión de recursos humanos, que deben canalizarse por los cauces ordinarios. Asimismo, la audiencia prevista en dicho documento se inserta exclusivamente en el marco del expediente interno del Canal y no se configura como requisito general y previo de validez del despido disciplinario.

Este dato resulta determinante para el examen del motivo de censura jurídica.

5. Sobre la no exigibilidad de un trámite previo de información y audiencia derivado del Canal de Conducta

La carta de despido disciplinario fundamenta la sanción en la concurrencia de faltas de carácter muy grave, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 54.2, letras b), d) y g), 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.

Partiendo del Hecho Probado Séptimo, que declara la vigencia en la empresa de un Código Ético y de Conducta, del Canal de Conducta y del procedimiento de gestión de reclamaciones, quejas, sugerencias y felicitaciones -documentos que la propia sentencia de instancia declara dados por reproducidos-, procede analizar si de su contenido puede extraerse, en términos jurídicamente exigibles, la imposición de un trámite formal de información y audiencia al trabajador como requisito previo y necesario para la validez del despido disciplinario.

a. Finalidad y naturaleza del Canal de Conducta: sistema interno de información y compliance, no procedimiento disciplinario laboral

El Documento 7 configura el Canal de Conducta como un sistema interno de información, adaptado a la Ley 2/2023, con la finalidad expresa de prevenir y detectar infracciones normativas o del Código de Conducta y de fortalecer las estructuras de integridad de la organización. Esta finalidad se refleja de forma reiterada en su articulado, tanto en la definición de su objeto como en la regulación del procedimiento de gestión de las comunicaciones.

De ello se desprende que el Canal de Conducta se incardina en el ámbito del compliance y del control interno, sin configurarse como un procedimiento disciplinario laboral ni como una normativa reguladora de los requisitos formales del despido disciplinario previstos en el artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores.

b. Delimitación expresa del ámbito del Canal y exclusión de las cuestiones puramente laborales y de recursos humanos

El artículo 3 del Documento 7 contiene una delimitación clara de su ámbito de aplicación, al establecer que quedan fuera del Canal de Conducta las cuestiones de índole puramente laboral y de gestión de los recursos humanos, así como los conflictos de carácter interpersonal que no supongan ninguna de las situaciones objeto del propio Canal, debiendo canalizarse tales cuestiones a través de los cauces ordinarios.

Esta previsión resulta decisiva, pues evidencia que el Canal de Conducta no pretende erigirse en un cauce universal y obligatorio previo a toda actuación empresarial, y menos aún en materia disciplinaria laboral, sino que distingue expresamente entre el sistema interno de información y los mecanismos ordinarios de gestión de personas.

c. La audiencia de la persona afectada en el Canal: garantía interna vinculada al expediente de investigación, no requisito previo al despido

Es cierto que el Documento 7 contempla la información y audiencia de la persona afectada; ahora bien, dicha previsión se inserta exclusivamente en el marco del expediente de investigación del Canal, una vez que el Comité de Conducta aprecia indicios y acuerda la apertura de dicho expediente. La audiencia aparece, además, modulada por la lógica propia de la investigación interna, pudiendo diferirse cuando su práctica inmediata pudiera comprometer el buen fin de la investigación.

Por tanto, la audiencia prevista en el Documento 7 no se configura como un trámite formal, general e incondicionado, exigible en todo caso con carácter previo a la adopción de una decisión disciplinaria laboral,

sino como una garantía específica del procedimiento interno del Canal, con una finalidad instrumental y funcional propia, distinta del ejercicio de la potestad disciplinaria empresarial.

No se desprende del Documento 7, en términos literales ni sistemáticos, que la omisión de dicho trámite interno de audiencia determine, por sí sola, la invalidez del despido disciplinario acordado al amparo del artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores.

d. Referencia al Documento 4: reclamación de la paciente

El Documento 4 consiste en la reclamación formulada por la paciente en fecha 12 de enero de 2024, en la que expone los hechos ocurridos durante la sesión de fisioterapia, dando lugar a la actuación empresarial posterior. Se trata de un documento de naturaleza fáctica y asistencial, propio de los mecanismos de atención al paciente y de gestión de reclamaciones, que cumple una función de puesta en conocimiento de los hechos y de activación de las comprobaciones internas que la empresa estime oportunas.

Dicho documento no regula ni establece procedimiento disciplinario alguno, ni impone trámites formales previos en materia laboral, ni contiene previsión sobre la necesidad de audiencia al trabajador con carácter previo a la adopción de medidas disciplinarias. Su finalidad se agota en la comunicación de una queja asistencial, sin vocación normativa ni disciplinaria.

e. Diferenciación con el procedimiento de gestión de reclamaciones, quejas, sugerencias y felicitaciones

Tampoco el Documento 8, relativo a la gestión de reclamaciones, quejas, sugerencias y felicitaciones, permite sostener la existencia de un trámite disciplinario previo. Se trata de un procedimiento orientado a la atención al paciente, a la mejora de la calidad asistencial y a la gestión de la experiencia del usuario, con una finalidad claramente distinta de la disciplinaria y sin vocación de regular el ejercicio de la potestad sancionadora laboral.

f. Conclusión

De la lectura completa, sistemática y contextual de los documentos que la sentencia de instancia declara reproducidos no puede extraerse, como dato objetivo, la existencia de un requisito formal de información y audiencia al trabajador exigible con carácter previo a acordar el despido disciplinario.

6. Naturaleza jurídica del Código Ético y del Canal de Conducta y límites de su eficacia como presupuesto formal del despido disciplinario.

Partiendo del relato fáctico depurado, no puede compartirse el razonamiento de la sentencia de instancia en cuanto atribuye al Código Ético y al Canal de Conducta un efecto invalidante automático sobre el despido disciplinario, erigiendo su procedimiento interno -y singularmente un trámite de información y audiencia- en presupuesto formal previo de validez de la decisión extintiva.

En primer término, debe precisarse la naturaleza jurídica de tales instrumentos. El Código Ético y los canales internos de información constituyen mecanismos unilaterales de autorregulación empresarial, orientados a fijar estándares de conducta, habilitar cauces de comunicación interna y articular medidas preventivas y organizativas propias de sistemas de integridad y compliance. Por ello, no se integran, por sí mismos, en el sistema de fuentes del artículo 3 del Estatuto de los Trabajadores ni tienen naturaleza de convenio colectivo -estatutario o extraestatutario- ni de reglamento con eficacia normativa equiparable, de modo que carecen de fuerza normativa para imponer, en términos generales, requisitos formales adicionales al régimen legal del despido disciplinario configurado en los artículos 54 y 55 del Estatuto de los Trabajadores. Admitir que un instrumento unilateral pueda añadir condiciones constitutivas de validez del despido supondría desnaturalizar el sistema de fuentes y permitir una modificación indirecta del régimen legal mediante decisiones organizativas internas.

Desde esta perspectiva, la eficacia vinculante de tales instrumentos solo puede afirmarse, en su caso, en la medida en que amplíen garantías o derechos del trabajador de forma clara y operativa, pero no cuando pretendan operar como límite invalidante que condicione el ejercicio de la potestad disciplinaria fuera de los supuestos previstos en la ley o en una fuente normativa aplicable. En particular, no cabe anudar de manera automática a su eventual inobservancia un efecto de improcedencia, salvo que exista previsión legal, convencional o contractual con eficacia normativa que establezca expresamente esa consecuencia, lo que aquí no concurre.

Tampoco puede sostenerse que ese efecto invalidante derive del principio de los actos propios, en los términos empleados por la sentencia de instancia. Dicho principio exige una conducta previa de la empresa que sea clara, inequívoca y concluyente, generadora de una confianza legítima en la otra parte acerca de la asunción efectiva de un determinado comportamiento futuro, de modo que resulte jurídicamente inadmisibles una actuación posterior contradictoria. Esa exigencia no se satisface cuando el Código Ético se utiliza como marco

referencial o valorativo para calificar la conducta imputada, o cuando se menciona en la carta de despido, pues ello no implica, sin más, la auto imposición de un procedimiento disciplinario alternativo o reforzado ni la renuncia a las facultades sancionadoras legalmente reconocidas. La referencia al Código cumple una función descriptiva y de encuadre ético-profesional de los hechos, pero no transforma su naturaleza jurídica ni lo convierte en fuente reguladora del despido ni en requisito constitutivo del artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores.

A ello se añade que, en lo atinente al Canal de Conducta, la audiencia prevista en el Documento 7 se configura como garantía interna inserta en un expediente específico de investigación propio del sistema interno de información, activado cuando el órgano competente aprecia indicios, y no como una audiencia disciplinaria laboral general, incondicionada y necesariamente previa a toda decisión extintiva. Además, el propio Canal delimita su ámbito y excluye determinadas cuestiones puramente laborales y de gestión de recursos humanos, lo que impide considerarlo un cauce universal y obligatorio previo a la adopción de cualquier medida disciplinaria. La lectura sistemática y finalista de estos documentos no permite extraer, ni en términos literales ni funcionales, que su omisión determine por sí sola la invalidez del despido disciplinario adoptado al amparo del artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores.

En consecuencia, descartada la existencia de una norma legal, convencional o contractual con eficacia normativa que imponga, para el caso examinado, un trámite de información y audiencia como requisito formal previo del despido disciplinario, y no siendo aplicable el principio de los actos propios para convertir un instrumento de autorregulación en presupuesto invalidante, no cabe atribuir al Código Ético y al Canal de Conducta virtualidad suficiente para neutralizar el enjuiciamiento material del despido ni para fundamentar su improcedencia en un pretendido defecto formal inexistente.

7. El requisito de la audiencia previa.

La parte recurrente invoca, asimismo, la exigencia de audiencia previa al trabajador conforme al artículo 7 del Convenio núm. 158 de la Organización Internacional del Trabajo, conforme a la doctrina establecida por la Sentencia del Tribunal Supremo núm. 1250/2024, de 18 de noviembre de 2024, dictada en recurso de casación para la unificación de doctrina.

En dicha resolución, el Tribunal Supremo declara la aplicación directa del artículo 7 del Convenio 158 y reconoce el derecho del trabajador a ser oído antes del despido disciplinario, rectificando la doctrina anterior. No obstante, la propia sentencia establece de forma expresa que dicho cambio doctrinal no resulta exigible respecto de los despidos producidos con anterioridad a la fecha de publicación de la sentencia, por aplicación de la excepción prevista en el propio precepto internacional y en atención al principio de seguridad jurídica.

Esta Sala no desconoce el giro doctrinal operado por la sentencia del Tribunal Supremo de 18 de noviembre de 2024, que reconoce la aplicación directa de dicho precepto. Ahora bien, dicha doctrina no resulta aplicable al caso examinado por razón estrictamente temporal.

En efecto, el Tribunal Supremo, en su sentencia núm. 512/2025, de 28 de mayo de 2025 (recurso 2003/2024), ha precisado de forma expresa que la exigencia de audiencia previa derivada del artículo 7 del Convenio núm. 158 no es exigible respecto de despidos disciplinarios producidos con anterioridad a la publicación de la sentencia de 18 de noviembre de 2024, en atención al principio de seguridad jurídica y a la imposibilidad de exigir al empleador el cumplimiento de un requisito que, conforme a la doctrina entonces vigente, no era considerado obligatorio.

En el presente caso, consta en los hechos probados que el despido disciplinario fue acordado el 19/01/2024, con efectos el mismo día, esto es, muy anterior a la fecha de publicación de la citada sentencia del Tribunal Supremo, que tuvo lugar el 18 de noviembre de 2024.

Esta precisión temporal resulta decisiva, pues la exigibilidad del trámite de audiencia previa conforme al artículo 7 del Convenio núm. 158 de la OIT no puede operar retroactivamente sobre decisiones extintivas adoptadas bajo la vigencia de la doctrina anterior, sin quebranto del principio de seguridad jurídica.

En consecuencia, no resulta exigible al empleador el cumplimiento del trámite de audiencia previa conforme al artículo 7 del Convenio núm. 158 de la OIT, al tratarse de un despido producido bajo la vigencia de la doctrina jurisprudencial anterior, que consideraba cubierto el derecho de defensa mediante las garantías del artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores. Exigir ahora dicho trámite supondría desconocer la excepción expresamente admitida por el propio Tribunal Supremo para los despidos anteriores al cambio doctrinal.

8. Inaplicación del artículo 7 del Convenio núm. 158 de la OIT por concurrencia de la cláusula de excepción en el caso concreto

Aun cuando, a efectos meramente dialécticos, se aceptara la aplicabilidad del artículo 7 del Convenio núm. 158 de la Organización Internacional del Trabajo al supuesto examinado -lo que ya ha sido descartado por razón temporal-, tampoco podría prosperar la tesis del recurrente relativa a la exigencia incondicionada de una audiencia previa al trabajador, por concurrir en el caso concreto la cláusula de excepción expresamente prevista en el propio precepto internacional.

El artículo 7 del Convenio núm. 158 reconoce, con carácter general, el derecho del trabajador a ser oído antes de la extinción por motivos relacionados con su conducta o desempeño, pero introduce de forma explícita una excepción, al disponer que dicho trámite no será exigible cuando *"no quepa razonablemente exigir al empleador que ofrezca esa posibilidad"*.

Esta previsión no constituye una cláusula retórica, sino un elemento normativo esencial del precepto, que impone una valoración contextual, casuística y razonable de las circunstancias concurrentes. En este sentido, la STS núm. 512/2025, de 28 de mayo de 2025 (rec. 2003/2024), dictada ya tras el giro doctrinal de noviembre de 2024, declara expresamente que la audiencia previa del artículo 7 del Convenio núm. 158 no opera de forma automática, sino que debe ponderarse si resulta razonablemente exigible al empleador en atención a las circunstancias del caso concreto, subrayando que el propio precepto internacional incorpora una excepción funcional vinculada a la gravedad, urgencia y riesgo derivados de la conducta imputada.

Aplicando esta cláusula de excepción al caso de autos, concurren una pluralidad de elementos objetivos que justifican la no exigencia razonable de un trámite formal de audiencia previa:

- En primer lugar, la denuncia fue inmediata, directa y precisa, formulada por una paciente respecto de hechos ocurridos en el ámbito de una sesión asistencial, situando a la empresa ante una imputación concreta de conductas de especial gravedad, relacionadas con la intimididad, dignidad y seguridad personal de terceros.
- En segundo término, consta la existencia de un precedente disciplinario firme por hechos sustancialmente idénticos, circunstancia que, como razona la STS de 18 de noviembre de 2024, refuerza el juicio de culpabilidad y elimina la expectativa razonable de corrección mediante medidas menos severas cuando se produce una reiteración relevante de la conducta.
- En tercer lugar, la permanencia del trabajador en su puesto generaba un riesgo inmediato para el entorno asistencial, tratándose de un profesional sanitario en contacto directo con pacientes. Este dato resulta especialmente relevante, pues la STS núm. 512/2025, de 28 de mayo, pone de relieve que la cláusula de excepción del artículo 7 del Convenio núm. 158 cobra plena virtualidad en aquellos supuestos en los que la continuidad de la prestación de servicios puede comprometer bienes jurídicos de terceros o exigir una reacción empresarial inmediata y proporcionada.
- Finalmente, aunque no se documentara un trámite formalizado de audiencia en sentido estricto, la empresa recabó información previa suficiente, permitiendo al trabajador conocer los hechos que se le imputaban y formular explicaciones, sin que pueda apreciarse indefensión material, criterio este último que el Tribunal Supremo mantiene como decisivo para excluir consecuencias invalidantes cuando se cuestionan garantías formales no legalmente tipificadas.

En este contexto, exigir de forma automática un trámite formal de audiencia previa supondría desconocer el margen de flexibilidad razonable que el propio artículo 7 del Convenio núm. 158 reconoce al empleador en supuestos de urgencia, gravedad manifiesta o riesgo para terceros, convirtiendo la garantía en un requisito rígido e incompatible con la finalidad protectora del propio ordenamiento.

Esta interpretación se ve reforzada, desde una perspectiva no vinculante pero ilustrativa, por la STSJ de la Comunidad Valenciana núm. 2929/2025, de 6 de noviembre de 2025 (rec. 926/2025), que descarta la improcedencia del despido cuando la omisión de la audiencia previa no genera indefensión material y concurre una situación de gravedad objetiva que justifica una reacción empresarial inmediata.

La doctrina del Tribunal Supremo, incluso tras el giro interpretativo operado en su sentencia de 18 de noviembre de 2024, ha dejado claro que la exigencia de audiencia previa no opera de forma mecánica ni absoluta, y que la omisión del trámite no determina por sí sola la nulidad o improcedencia del despido cuando concurren circunstancias excepcionales que hacen razonablemente inexigible su cumplimiento, o cuando no se produce indefensión material, como expresamente declara la STS núm. 512/2025, de 28 de mayo (rec. 2003/2024).

En consecuencia, aun desde esta perspectiva subsidiaria, debe concluirse que la empresa actuó de forma diligente, proporcionada y razonable, dentro del marco de excepción previsto en el propio artículo 7 del Convenio núm. 158 de la OIT, sin que pueda derivarse de ello un defecto invalidante del despido disciplinario acordado.

9. Enjuiciamiento del fondo del despido disciplinario



Descartado el defecto formal apreciado en la sentencia de instancia -en los términos ya razonados al examinar el alcance del Código Ético y del Canal de Conducta y tras la depuración del Hecho Probado Séptimo-, procede entrar en el examen material del despido disciplinario, pues el recurso denuncia, al amparo del artículo 193 c) LRJS, la infracción de los artículos 54.2 b), d) y g) del Estatuto de los Trabajadores, así como de los artículos 55.1 y 55.4 del mismo texto legal, sosteniendo que la sentencia de instancia ha prescindido indebidamente del enjuiciamiento del fondo, pese a constar hechos de extraordinaria gravedad, reiteración y riesgo asistencial.

En efecto, el relato fáctico declara probado que en fecha 12 de enero de 2024 una paciente, doña Cristina, presentó queja y reclamación indicando que, durante sesiones de fisioterapia, don Juan Carlos le ordenó desabrocharse el pantalón y le bajó la ropa interior por debajo de la cadera; en otra sesión le tocó el trasero varias veces y, riéndose, realizó comentarios de connotación impropia ("juventud divino tesoro"), generándole una situación incómoda, sintiéndose invadida; y, en otra ocasión, la paciente percibió un "roce" en su espalda. Esos hechos motivaron el cambio de profesional y fueron puestos en conocimiento del supervisor, don Humberto, quien habló con la paciente, con la profesional que la atendió posteriormente y con el propio trabajador, que, tras conocer el relato sin identificarse a la paciente, identificó a qué paciente se refería y afirmó que se ciñó a explorar y tratar como estimó procedente, reconociendo que quizá no informó lo suficiente.

A estos hechos se añade un antecedente disciplinario firme: consta probado que el 25 de noviembre de 2019 otra paciente, doña Reyes, presentó reclamación relatando que el fisioterapeuta le bajó el pantalón sin previo aviso y le masajeó los glúteos; por ello se impuso al trabajador una sanción de suspensión de empleo y sueldo por falta muy grave, que fue cumplida y no impugnada.

Sobre esta base fáctica, la conducta examinada adquiere una significación cualitativa específica por producirse en un entorno asistencial: la prestación sanitaria -y, en particular, la fisioterapia- se desarrolla en un contexto de especial confianza, donde el contacto físico solo resulta legítimo cuando se encuentra justificado por la intervención terapéutica y se realiza con respeto a la dignidad, intimidad y autonomía del paciente. En este marco, el ordenamiento no protege únicamente la correcta ejecución técnica del servicio, sino la garantía de que la asistencia se preste respetando los derechos del paciente, singularmente su dignidad, su intimidad corporal y su libertad de decisión ante cualquier intervención sobre su cuerpo.

De ahí que la conducta probada sea incompatible con los deberes básicos del trabajador (artículos 5 a) y c) del Estatuto de los Trabajadores) y con el derecho del trabajador a la consideración debida a su dignidad (artículo 4.2 e) ET) proyectado, en sentido inverso, como exigencia de respeto a la dignidad de terceros en el marco de la relación laboral, resultando plenamente subsumible en las causas de despido disciplinario del artículo 54.2 ET, en particular:

- artículo 54.2 b), por la transgresión de la buena fe contractual y el quebranto de la confianza inherente a la relación laboral en un servicio sanitario;
- artículo 54.2 d), por la ofensa a la dignidad de la paciente mediante actuaciones corporalmente invasivas y comentarios impropios en un contexto terapéutico; y
- artículo 54.2 g), en cuanto la conducta se proyecta como incumplimiento grave y culpable que compromete la seguridad y confianza exigibles en la prestación asistencial.

A lo anterior se suma el cumplimiento de los requisitos formales del despido disciplinario en lo que aquí interesa: consta que la empresa comunicó el despido disciplinario por escrito el 19 de enero de 2024, con efectos del mismo día, amparándolo expresamente en las letras b), d) y g) del artículo 54.2 ET, y dando por reproducido el tenor literal de la carta.

En este contexto, y frente a la tesis de la parte trabajadora -ya sostenida en la instancia- de que los contactos físicos serían propios de técnicas terapéuticas y que, cuando haya de intervenir en zonas íntimas, se avisaría y explicaría la razón, lo relevante no es la posibilidad abstracta de que la fisioterapia implique contacto físico, sino el dato probado de que en el caso concreto se realizaron actos corporales innecesarios y desproporcionados (bajada de ropa interior por debajo de la cadera; tocamientos reiterados en glúteos) acompañados de comentarios impropios y actitud jocosa, todo ello en un marco que produjo en la paciente sensación de invasión y falta de respeto.

La gravedad se intensifica por dos razones de especial peso:

- a) La afectación directa a derechos del paciente, en cuanto la intervención corporal en el ámbito asistencial exige respeto a su intimidad y a su autonomía para decidir, lo que enlaza con el marco normativo sanitario -en particular, con los derechos básicos del paciente a la dignidad y a la intimidad, y con la exigencia de información y consentimiento en las actuaciones sanitarias-, y con los deberes deontológicos inherentes al ejercicio profesional sanitario.

b) La reiteración: el antecedente sancionador firme por hechos sustancialmente semejantes descarta que se trate de un episodio aislado o fruto de un error puntual, refuerza el juicio de culpabilidad y consolida la conclusión de que el vínculo de confianza se encuentra quebrado de manera irreversible.

Incluso si se aceptara dialécticamente que la empresa hubiera asumido internamente un trámite previo de audiencia, su exigibilidad no puede afirmarse de forma automática e incondicionada, pues debe ponderarse la naturaleza del servicio, el riesgo para terceros y la urgencia de la respuesta empresarial. A diferencia de otros supuestos en los que se rechaza la urgencia por la existencia de demoras significativas entre la investigación y el cese, aquí concurren hechos de especial gravedad en un entorno sanitario y un antecedente disciplinario firme por hechos sustancialmente semejantes, lo que refuerza la necesidad de una reacción inmediata y proporcionada para proteger a los pacientes y preservar la confianza terapéutica.

Por ello, la sanción máxima del despido no aparece como una respuesta excesiva, sino como la única compatible con la preservación de la confianza asistencial, la protección de los pacientes y la reputación y responsabilidad del centro sanitario. En particular, tratándose de un profesional en contacto directo con pacientes, la continuidad de la prestación en condiciones de normalidad resulta objetivamente inviable una vez acreditada una actuación de esta naturaleza, por el riesgo de reiteración y por la quiebra de la confianza terapéutica.

Finalmente, y en cuanto a la impugnación del recurso, debe señalarse que la parte trabajadora interesa la desestimación y sostiene, en lo esencial, que la sentencia de instancia no incurre en el vicio procesal de incongruencia omisiva denunciado por la recurrente, afirmando que la Juzgadora dio respuesta a las pretensiones ejercitadas al declarar la improcedencia por el motivo formal apreciado.

Ahora bien, una vez descartado que concurra el defecto formal con alcance invalidante, la consecuencia no puede ser mantener el fallo prescindiendo del enjuiciamiento material, sino, precisamente, entrar en la calificación jurídica del despido sobre la base del relato fáctico disponible, que contiene hechos suficientemente expresivos de gravedad y culpabilidad, así como de reiteración.

En suma, atendiendo a los hechos declarados probados, a la especial exigencia de diligencia y respeto inherente a la prestación sanitaria, a la afectación a la dignidad e intimidad de la paciente, a la quiebra de la buena fe y de la confianza terapéutica y a la reiteración acreditada, procede concluir que los hechos constituyen incumplimiento grave y culpable subsumible en el artículo 54.2 b), d) y g) ET, siendo proporcionada la sanción de despido y cumpliendo la decisión extintiva los requisitos formales del artículo 55.1 ET.

10. Conclusión

Descartado el defecto formal apreciado en la sentencia de instancia, en los términos razonados al examinar el alcance del Código Ético y del Canal de Conducta y tras la depuración del Hecho Probado Séptimo, no resulta jurídicamente admisible mantener la improcedencia del despido prescindiendo del enjuiciamiento material de la conducta imputada.

Procede, por el contrario, entrar en la calificación jurídica del despido disciplinario sobre la base del relato fáctico disponible, que contiene hechos suficientemente expresivos de gravedad, culpabilidad y reiteración, y concluir, conforme a lo razonado en el apartado noveno, que concurren causas graves y culpables subsumibles en el artículo 54.2 b), d) y g) del Estatuto de los Trabajadores, habiéndose cumplido asimismo los requisitos formales exigidos por el artículo 55.1 del mismo texto legal.

En consecuencia, debe estimarse el motivo de denuncia jurídica formulado al amparo del artículo 193 c) LRJS, revocar la sentencia recurrida y declarar que el despido disciplinario es ajustado a derecho.

QUINTO. Costas

Al estimarse parcialmente el recurso de suplicación y revocarse la sentencia de instancia, no procede efectuar pronunciamiento alguno en materia de costas.

FALLAMOS

ESTIMAMOS PARCIALMENTE el recurso de suplicación interpuesto por VITHAS HOSPITALES, S.L.U. contra la sentencia dictada el 2 de mayo de 2025 por el Juzgado de lo Social núm. 3 de Vigo en los autos de despido núm. 189/2024; desestimamos el motivo articulado al amparo del artículo 193 a) LRJS; estimamos el motivo formulado al amparo del artículo 193 b) y 193 c) LRJS; revocamos la sentencia recurrida y declaramos ajustado a Derecho el despido disciplinario de don Juan Carlos, con absolucón de la empresa demandada de los pedimentos formulados en su contra.

Sin costas.

Notifíquese esta resolución a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Galicia.

MODO DE IMPUGNACIÓN: Se hace saber a las partes que contra esta sentencia cabe interponer recurso de Casación para Unificación de Doctrina que ha de prepararse mediante escrito presentado ante esta Sala dentro del improrrogable plazo de diez días hábiles inmediatos siguientes a la fecha de notificación de la sentencia. Si el recurrente no tuviera la condición de trabajador o beneficiario del régimen público de seguridad social deberá efectuar:

- El depósito de 600 € en la cuenta de 16 dígitos de esta Sala, abierta en el Banco de SANTANDER (BANESTO) con el nº **1552 0000 37 seguida del cuatro dígitos correspondientes al nº del recurso y dos dígitos del año del mismo.**
- Asimismo si hay cantidad de condena deberá consignarla en la misma cuenta, pero con el código **80** en vez del 37 ó bien presentar aval bancario solidario en forma.
- Si el ingreso se hace mediante transferencia bancaria desde una cuenta abierta en cualquier entidad bancaria distinta, habrá que emitirla a la cuenta de veinte dígitos **0049 3569 92 0005001274** y hacer constar en el campo "Observaciones ó Concepto de la transferencia" los 16 dígitos que corresponden al procedimiento (**1552 0000 80 ó 37**** ++**).

Así por esta 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.