



ADMINISTRACION
DE JUSTICIA

Juzgado de lo Social Nº 7 de Málaga

C\ Fiscal Luis Portero Garcia s/n, 29010, Málaga. Tfno.: 951939087, Fax: 951939187, Correo electrónico: JSocial.7.Malaga.jus@juntadeandalucia.es

N.I.G.: 2906744420230002275.

Procedimiento: Procedimiento Ordinario 179/2023.

Materia: Otros derechos laborales individuales

De: [REDACTED]

Abogado/a: CAROLINA JIMENEZ RAMIREZ

Contra: AYUNTAMIENTO DE MALAGA y ASES. JUR. AYTO. MÁLAGA

Abogado/a: S.J.AYUNT. MALAGA

SENTENCIA N.º 387/2023

En la Ciudad de MÁLAGA, a 24 de noviembre de 2023.

Vistos por el Ilmo. Sr. Magistrado-Juez del Juzgado de lo Social número SIETE de MÁLAGA, Don Gonzalo Alonso Sierra los precedentes autos número 179/2023 seguidos a instancia de [REDACTED] frente a Ayuntamiento de Málaga sobre CANTIDAD.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- En fecha 20 de febrero de 2023 tuvo entrada en este Juzgado demanda suscrita por la parte actora, en la que después de alegar los hechos y fundamentos que estimó pertinentes a su derecho, solicitó se dictase sentencia de conformidad con los pedimentos contenidos en el suplico de su demanda.

SEGUNDO.- Que señalados día y hora para la celebración de los actos de conciliación y en su caso juicio tuvieron lugar, y en trámite de alegaciones la parte actora se ratificó en su demanda y las demandada no compareció a pesar de estar debidamente citada. Practicadas a continuación las pruebas propuestas y admitidas, en conclusiones la parte actora sostuvo sus puntos de vista y solicitó de este Juzgado dictase una Sentencia de conformidad con sus pretensiones.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- [REDACTED] firma contrato de trabajo de relevo el 1 de diciembre de 2020 con el Excmo Ayuntamiento de Málaga. La categoría profesional recogida en contrato es la de ordenanza para realizar funciones de ordenanza en la Junta municipal distrito [REDACTED] dentro del Grupo profesional E. La duración prevista del contrato es desde el 1 de diciembre de 2020 al 4 de febrero de 2023. La cláusula de temporalidad consiste en compatibilizar la prestación con [REDACTED] limpiadora de la Junta Municipal del [REDACTED] Grupo Profesional E



que ha reducido su jornada en un 50% por acceso a la jubilación parcial desde el 1 de diciembre de 2020 al 4 de febrero de 2023.

SEGUNDO.- El teniente alcalde presidente de la [REDACTED] [REDACTED] dirigió escrito al Concejal Delegado del Área de Recursos Humanos y calidad el 24 de enero de 2023 solicitando que la plaza que iba a quedar vacante con la jubilación de [REDACTED] fuera cubierta como ha venido sucediendo hasta esa fecha por el empleado [REDACTED] que ha desempeñado su trabajo de forma totalmente satisfactoria y conoce perfectamente la dinámica del trabajo a desarrollar.

TERCERO.- Por resolución de 16 de enero de 2023 del Teniente de Alcalde de Recursos Humanos y calidad se denuncia la vigencia del contrato de relevo suscrito por el actor con fecha de efectos 4 de febrero de 2023 fecha en la que se extinguirá la relación laboral con la trabajadora municipal [REDACTED] [REDACTED] cuya jubilación total tendrá efectos el 5 de febrero de 2023, y al que aquel sustituye, quedando por tanto desde el referido 4 de febrero de 2023, último día de trabajo, extinguida toda relación laboral de la corporación con [REDACTED]

En resolución de 2 de febrero de 2023 del Teniente de Alcalde Delegado de Recursos Humanos y Calidad se nombra a [REDACTED] [REDACTED] funcionario interino con categoría de subalterno de Administración General por razones de necesidad y urgencia extendiéndose los efectos del nombramiento desde el 6 de febrero hasta el 5 de agosto del 2023 en el que finalicen las tareas requeridas y no pudiendo exceder de 9 meses en un periodo de 18 meses o hasta que se origine cualquier otra causa de las que contempla la legislación vigente que implique el cese del mismo.

CUARTO.- En resolución de 2 de febrero de 2023 del Teniente de alcalde Delegado de Recursos Humanos y Calidad se nombra a [REDACTED] [REDACTED] funcionario interino con categoría de subalterno de Administración General por razones de necesidad y urgencia extendiéndose los efectos del nombramiento desde el 6 de febrero hasta el 5 de agosto del 2023 en el que finalicen las tareas requeridas y no pudiendo exceder de 9 meses en un periodo de 18 meses o hasta que se origine cualquier otra causa de las que contempla la legislación vigente que implique el cese del mismo.

QUINTO.- Existe informe de 29 de junio de 2023 del Teniente de Alcalde Delegado de Recursos Humanos y Calidad explicativo que indica:

".- El acuerdo sobre la Constitución y funcionamiento de la bolsa de trabajo del Ayuntamiento de Málaga establece lo siguiente: " el personal que disfrutó de un contrato de relevo quedará en la plaza que ocupaba temporalmente si una vez finalizado dicho contrato se convierte en una vacante estructural. El nombramiento de interinidad por vacante recaerá en la persona que ocupe la misma plaza que sea vacante siempre que la esté ocupando durante un plazo mínimo de 6 meses salvo que se emita informe negativo justificado motivado por el órgano competente.



- [REDACTED] estuvo adscrito a este Ayuntamiento mediante un contrato de relevo con la categoría de subalterno de Administración General desde 1 de diciembre de 2020 hasta el 4 de febrero de 2023 fecha en la que se jubiló totalmente la empleada laboral con categoría de limpiadora de la que fue relevista [REDACTED]

- La plaza que dejó vacante la jubilada parcial al pasar a la situación de jubilación total por tanto era de limpiadora no siendo estructural la misma ya que la limpieza municipal se lleva a cabo a través de la sociedad anónima municipal Limposam no teniendo en la plantilla de este Ayuntamiento actualmente plazas de dicha categoría salvo la del personal que tenía esa categoría cuando el Ayuntamiento realizaba dichas funciones de limpieza municipal y que están próximos a su jubilación jubilados parcialmente o ya jubilados totalmente y estando este personal adecuado en sus funciones realizando tareas de conserjería.

- Además el señor [REDACTED] se encuentra incluido en la bolsa de trabajo de este Ayuntamiento de la categoría de subalterno de la Administración General categoría distinta a la plaza que resultó vacante tras la jubilación de la persona a la que sustituía en su contrato de relevo que como se ha señalado era de limpiadora, circunstancia está permitida en la normativa reguladora de las jubilaciones parciales que permite que el relevista tenga una categoría distinta de la del titular que se jubila siempre que esté dentro de los límites de cotización fijados igualmente en dicha normativa.

En consecuencia la jubilación de [REDACTED] resultó vacante la plaza que ocupaba la misma hasta entonces de limpiadora no dándose las circunstancias establecidas en el acuerdo de funcionamiento de las bolsas de trabajo del ayuntamiento para cubrir interinamente dicha plaza por cuanto ni la plaza es estructural por las razones expuestas ni la plaza es de la misma categoría de la bolsa de trabajo la que está incluido el señor [REDACTED] por cuanto que la plaza vacante es limpiadora y la bolsa de trabajo es de subalterno de Administración General”.

Consta dicho informe en documento 6 de pieza de la prueba de la demandada.

SEXTO.- Rige en el Ayuntamiento de Málaga el acuerdo de la comisión de seguimiento de acuerdo de condiciones de trabajo de los empleados públicos del Ayuntamiento sobre la constitución y funcionamiento de las bolsas de trabajo.

En el apartado 3 del citado acuerdo se prevé que el personal que disfrute de un contrato de relevo se quedará en la plaza que ocupaba temporalmente si una vez finalizado dicho contrato se convierte en vacante estructural.

El nombramiento de interinidad por vacante recaerá en la persona que ocupe la misma plaza que sea vacante siempre que la esté ocupando durante el plazo mínimo de 6 meses salvo que se emita informe negativo justificado motivado por el órgano competente.

El nombramiento de interinidad por vacante excepto el supuesto anterior se ofrecerá al candidato o candidata que corresponda entre los que se encuentre en estas situaciones: pero este servicio es con un nombramiento de interinidad o contratación temporal.



- .- Preste servicio es con un nombramiento de interinidad por acumulación de tareas.
- .- Esté disponible en la bolsa de la categoría sin prestar servicios en ese momento.
- .- Relevistas entre los que queden menos de 3 meses para finalizar un contrato de relevo siempre y cuando el informe de evaluación no sea negativo y la plaza que ocupa como relevista no tenga carácter estructural.
- .- Relevistas entre los que hayan iniciado el contrato de relevo pero solo lleven un periodo no superior a dos meses desde que se haya producido la nueva vacante y no se emita un informe negativo.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- A los hechos probados se llega a raíz de valoración conjunta de prueba , consistente en documental, al amparo del art. 97.2 de la IRJS.

SEGUNDO.- Regulación legal. El contrato de relevo descrito el 26 de marzo de 2021 se ha de regir por los dispuesto en el art. 12.7 del ET vigente a la fecha de su celebración que dice así "7. *El contrato de relevo se ajustará a las siguientes reglas:*

a) Se celebrará con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada.

b) Salvo lo establecido en los dos párrafos siguientes, la duración del contrato de relevo que se celebre como consecuencia de una jubilación parcial tendrá que ser indefinida o, como mínimo, igual al tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación ordinaria que corresponda conforme a lo establecido en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Si, al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo con las partes por periodos anuales, extinguiéndose en todo caso al finalizar el periodo correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado. En el supuesto previsto en el párrafo segundo del apartado 6, el contrato de relevo deberá alcanzar al menos una duración igual al resultado de sumar dos años al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación ordinaria que corresponda conforme al texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

En el supuesto de que el contrato se extinga antes de alcanzar la duración mínima indicada, el empresario estará obligado a celebrar un nuevo contrato en los mismos términos del extinguido, por el tiempo restante.

En el caso del trabajador jubilado parcialmente después de haber cumplido la edad de jubilación ordinaria prevista en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, la duración del contrato de relevo que podrá celebrar la empresa para sustituir la parte de jornada dejada vacante por el mismo podrá ser indefinida o anual. En este segundo supuesto, el contrato se prorrogará automáticamente por



periodos anuales, extinguiéndose en todo caso al finalizar el periodo correspondiente al año en que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

c) Salvo en el supuesto previsto en el párrafo segundo del apartado 6, el contrato de relevo podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanarse con él.d) El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido. En todo caso, deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, en los términos previstos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. e) En la negociación colectiva se podrán establecer medidas para impulsar la celebración de contratos de relevo.”

2.- Jurisprudencia sobre requisito del art.12.7.d) del ET.

Dice la STSJ Andalucía sede Málaga de 15 de marzo de 2023 rec 74/2023 dice “Ello no puede quedar desvirtuado por el hecho de que el actor no realizase exactamente las mismas funciones que el trabajador relevado, pues el artículo 12.7.d) del Estatuto de los Trabajadores establece que el puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido; debiendo existir, en todo caso, una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, en los términos previstos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Por tanto, el precepto legal en modo alguno exige que el trabajador relevista realice exactamente las mismas funciones que venía realizando el trabajador sustituido o relevado, ya que simplemente se limita a señalar que debe existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, sin que conste en modo alguno en el presente caso que esa correspondencia no haya existido, pues la categoría profesional era la misma (conductor de camiones) y los dos puestos de trabajo tenían las mismas bases de cotización, siendo indiferente a estos efectos que uno prestase servicios en el departamento de parques y jardines y otro en el de residuos sólidos urbanos, pues la finalidad es que no exista un menoscabo en la recaudación obtenida por la Seguridad Social, lo que no ha ocurrido en el supuesto de autos.”

Cabe añadir la STSJ Andalucía sede Málaga de 23 de marzo de 2022 rec 77/2022 que añade “En las mismas declara la Sala que “Esa exigencia de que el trabajador relevista sea contratado para el mismo puesto de trabajo o parecido que el relevado aparece en el texto del artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores a partir del Real Decreto-Ley 15/1998, manteniéndose en la reforma introducida por la Ley 12/2001. La referencia al grupo profesional o categoría equivalente está claramente tomada del texto de los artículos 22 y 39 del Estatuto de los Trabajadores, donde aparecen estos conceptos a partir de la reforma introducida por la Ley 11/1994. Desde entonces con toda claridad el grupo profesional y no la categoría profesional constituye la frontera de la movilidad funcional que puede imponer la empresa sin entrar dentro del ámbito de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, de acuerdo con el artículo 39.1 del Estatuto de los Trabajadores. El artículo 22.2 define lo que ha de



entenderse por grupo profesional: "El que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir tanto diversas categorías profesionales como distintas funciones o especialidades profesionales". En definitiva son los convenios colectivos los que han de definir los grupos profesionales. Podría discutirse la legalidad de la opción adoptada por el convenio colectivo tomando como parámetro el texto del artículo 22.2 del Estatuto de los Trabajadores u otras normas imperativas de ineludible respeto por los negociadores colectivos, pero en este caso esta cuestión no se ha planteado en la litis ni se argumenta en modo alguno en sede de suplicación por la entidad recurrente. En fin, a falta de definición en convenio colectivo de grupos profesionales que sirvan como límites para la movilidad funcional, habría de aplicarse, de acuerdo con el artículo 39.1 del Estatuto de los Trabajadores, otro concepto, como es el de "categorías equivalentes". El artículo 22.3 define qué son éstas de la siguiente manera: "Se entenderá que una categoría profesional es equivalente de otra cuando la aptitud profesional necesaria para el desempeño de las funciones propias de la primera permita desarrollar las prestaciones laborales básicas de la segunda, previa la realización, si ello es necesario, de procesos simples de formación o adaptación". El Real Decreto Ley 15/1998 estableció como requisito del contrato de relevo que el trabajador relevista haya de desempeñar el mismo puesto de trabajo del relevado o, en otro caso, tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente. El uso del sistema de límites a la movilidad funcional para la configuración de este requisito del contrato de relevo nos revela la lógica del legislador. El trabajador relevista ha de ocupar el mismo puesto de trabajo del relevado, pero no hasta el punto de que el *ius variandi* empresarial quede congelado respecto al relevista con mayor intensidad que respecto al relevado. Si respecto a este último la empresa puede alterar el contenido funcional de su prestación con el límite del grupo profesional (o, en su defecto, de la categoría profesional equivalente), esa misma facultad la tiene en relación con el trabajador relevista desde el mismo momento de su contratación. Por consiguiente ha de concluirse que no es obligatorio que el trabajador relevista desempeñe un puesto de trabajo igual al del relevado, pero sí que el puesto de trabajo desempeñado por el trabajador relevista pudiera ser ocupado forzosamente por el relevado en virtud de decisión de la empresa sin incurrir en una modificación sustancial de condiciones de trabajo. Tales límites son, en principio, los establecidos en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, si bien habrá de estarse lógicamente a lo establecido en el convenio colectivo de aplicación, no sólo para comprobar si éste define los grupos profesionales o si, por el contrario, es preciso acudir al concepto de categorías equivalentes, sino también por si contuviese alguna regulación más restrictiva respecto a la movilidad funcional, puesto que tal limitación sería de aplicación a la contratación del trabajador relevista. La empresa no puede contratar al relevista para el desempeño de puestos de trabajo o funciones que no pueda atribuir al trabajador relevado en virtud de su *ius variandi*, sin incurrir en modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Sentado lo anterior, lo que ha de dilucidarse en este caso es si la empresa podría destinar permanentemente a una persona que tiene reconocida la categoría profesional de jefe de cocina, desempeñando funciones propias de la misma, al desempeño de puestos y/o tareas propias de jefe de partida. Si tal decisión



empresarial constituyese una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, entonces tampoco puede sustituir al trabajador que se jubila parcialmente con un trabajador contratado para esa otra categoría. Pues bien, el artículo 14 del III Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal de Hostelería (B.O.E. nº 48, de 25.2.08) prevé que a los efectos de la movilidad funcional, se entenderá que el grupo profesional y el área funcional del presente acuerdo cumplen las previsiones de los artículos 22 y concordantes del Estatuto de los Trabajadores. Por su parte, el artículo 16, regulador de las categorías profesionales, incluye dentro de la misma área funcional (la segunda), a los grupo profesionales quinto a octavo, incluyendo en el quinto a los jefes de cocina y de catering y en el sexto a los de partida. De lo anterior se deduce que la empresa podría legítimamente destinar al trabajador relevado, a pesar de su categoría, a los fines del contrato de relevo, por su similitud funcional de área a la realización de funciones de jefe de partida, por lo que nada impide que si contrata a alguien en su sustitución lo destine a tales funciones, contratando a éste con la correspondiente categoría profesional."

Y la sentencia de la Sala, entre otras, recaída en Recurso de Suplicación nº 1457/10 aclara que "el puesto de trabajo del trabajador relevista es equivalente ya que ambas categorías taquillera y conductor perceptor está incluidas en la categoría II con la misma base de cotización".

Y la STS de 19 enero 2015, citada en la sentencia recurrida, declara que que "el segundo objetivo, es que los ingresos de la Seguridad Social no se vean mermados [de ahí que primeramente se hubiera requerido inicialmente trabajos iguales o similares, y posteriormente -tras las Leyes 40/2007 y 27/2011- la correspondencia de cotización] (SSTS 23/11/11 (RJ 2012, 1470) -rcud 3988/10 -; 24/04/12 (RJ 2012, 5257) -rcud 1548/11 -; y 05/11/12 (RJ 2012, 10727) -rcud 4475/11 ..-)."

QUINTO : Con aplicación de los expresados preceptos legales y doctrina judicial al caso que se examina, y teniendo en cuenta las circunstancias concurrentes y las alegaciones de las partes, como el actor, contratado mediante contrato de relevo como "Oficial de obra", realizó tareas tanto para el departamento de obras como para el departamento de servicios operativos (mudanzas, pintura en colegios, labores de jardinería, preparación de eventos deportivos, etc), que pueden entenderse equivalentes y dentro de la categoría, y como las bases de cotización del actor no son inferiores a las del trabajador relevado (hecho incontrovertido), no cabe acoger la pretensión de la parte recurrente, al no existir contrato temporal fraudulento sino ajustarse a las normas reguladoras, y el cese debe considerarse como una extinción contractual válida de un contrato temporal y no decisión extintiva de una relación laboral indefinida constitutiva de despido, pues dicho contrato cumple los requisitos exigidos en aquél momento y controvertidos en el Recurso de Suplicación."

TERCERO.- En el presente caso debe desestimarse la demanda en base a los siguientes elementos.

1.- La acción ejercitada lo es en virtud del acuerdo el acuerdo de la comisión de seguimiento de acuerdo de condiciones de trabajo de los empleados públicos del Ayuntamiento sobre la constitución y funcionamiento de



las bolsas de trabajo por el que el relevista que había extinguido su contrato cuando el trabajador sustituido accede a la jubilación total tendría derecho a quedarse en la plaza vacante si la misma es estructural.

2.- El contrato de relevo suscrito sí se adecua a la previsión estatutaria y jurisprudencial para la naturaleza de este tipo de contratos que entre ellos permite la firma de un contrato de relevo pero para realizar funciones distintas a la del trabajador que accede a la jubilación parcial siempre y cuando se encuentren dentro del mismo grupo de cotización.

3.- La carga de probar que la plaza que ha quedado vacante con la jubilación total de [REDACTED] es una plaza estructural corresponde al actor al ser ello un elemento controvertido entre las partes.

4.- En el informe de Teniente Alcalde de Recursos Humanos se explica que el trabajador es contratado como personal subalterno no como limpiador que en los puestos de limpiador son puestos a extinguir, existe una empresa Limposam encargada de desarrollar estas funciones y únicamente permanecen aquellos limpiadores que habían sido contratados antes de la constitución de aquella empresa extinguiéndose dichos puestos conforme se van jubilando.

Dicho informe es emitido por órgano competente y no puede ser desvirtuado, como se postula por actor, por la solicitud emitida por Teniente de Alcalde de la [REDACTED] poniendo en conocimiento de Concejalía de Recurso Humanos Recursos Humanos la situación que se aproximaba con próxima jubilación de [REDACTED] y los servicios prestados por el actor mostrándose conformes con que que el mismo pudiese continuar haciéndolo. Debe estarse al análisis jurídico del órgano competente de concejalía de Recursos Humanos, que es quien emite informe analizando la legalidad del contrato de relevo, la pertenencia de ambos trabajadores al mismo grupo profesional, la existencia de distintas funciones, y la amortización de plaza para ser desarrollada por Limposam las funciones.

5.- La actora entiende que es un puesto vacante porque el actor estuvo desarrollando funciones de la trabajadora sustituida de limpieza y porque acto seguido de la extinción de la relación laboral es nuevamente contratado como funcionario interino para desarrollar las mismas funciones.

Sin embargo no puede acogerse la tesis de la demandante. No queda acreditado ni que el trabajador hubiera estado prestando como relevistas funciones de limpiador, puesto que el contrato es ordenanza, es cuestionado en el informe de Recursos Humanos y no se ha desplegado prueba al efecto, Tampoco queda acreditado las funciones que está desarrollando acto seguido como funcionario interino sean funciones de limpiador. Como además es posible un contrato de relevo para realizar funciones distintas siempre que sea el mismo grupo de cotización no queda acreditado en autos con su celbarción sean las mismas funciones. Con ello no se acredita que el puesto de trabajo que ha quedado vacante por [REDACTED] sea estructural ni que las funciones de limpieza a desarrollar por [REDACTED] se encuentren desarrolladas en la actualidad por el actor y por el contrario si existe informe de Recursos Humanos informando de que es puesto a extinguir y que esas funciones conforme se van extinguiendo la relación de los antiguos limpiadores del ayuntamiento pasan a estar asumidas por la empresa Limposam.



Por ello no queda acreditado que se trate de un puesto vacante de naturaleza estructural que permitiera el acceso al mismo en ejecución de lo dispuesto en dicho acuerdo invocado.

CUARTO.- En virtud de lo dispuesto en el art. 191 de la LRJS, contra esta sentencia cabe recurso de suplicación.

Vistos los preceptos citados y demás de general observancia.

FALLO

Que debo desestimar y desestimo la demanda declarativa de derecho de acceso a puesto de trabajo, promovida por [REDACTED] frente a Ayuntamiento de Málaga y absolviendo a la demandada de los pedimentos efectuados en su contra.

Notifíquese la presente resolución a las partes informándosele que la misma es firme y contra ella cabe anunciar recurso de suplicación en el plazo de cinco días desde el siguiente a su notificación.

Así por esta mi sentencia lo pronuncio, mando y firmo.

Diligencia de Publicación.- La extiendo yo el Sr. Letrado de Administración de Justicia para dar fe de que la anterior resolución se publicó en el día de su fecha, estando el Ilmo. Sr. Magistrado que la dictó celebrando Audiencia Pública. Reitero fe.

"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 tutela o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes."



