



ADMINISTRACIÓN
DE
JUSTICIA

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCIA
SALA DE LO SOCIAL CON SEDE EN
MALAGA

N.I.G.: 2906744420190006322

Negociado: PC

Recurso: Recursos de Suplicación 1379/2020

Juzgado origen: JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 2 DE MALAGA

Procedimiento origen: Derechos Fundamentales 519/2019

Recurrente:

Representante: FRANCISCO DAVID LOPEZ LOPEZ

Recurrido:

Representante: FRANCISCO JOSE VILLANUEVA GARCIAS.J.AYUNT. MALAGA

Sentencia Nº2051/2020

ILTMO. SR. D. FRANCISCO JAVIER VELA TORRES, PRESIDENTE

ILTMO. SR. D. RAMÓN GÓMEZ RUIZ

ILTMO. SR. D. RAÚL PÁEZ ESCÁMEZ

En la ciudad de MALAGA a nueve de diciembre de dos mil veinte

La SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCIA, , compuesta por los Ilmos. Sres. citados al margen y

EN NOMBRE DEL REY

ha dictado la siguiente:

S E N T E N C I A

En el Recursos de Suplicación interpuesto por ALBERTO IÑIGUEZ SANCHEZ contra la sentencia dictada por JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 2 DE MALAGA, ha sido ponente el **Ilmo. Sr. D. RAMÓN GÓMEZ RUIZ**.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Que según consta en autos se presentó demanda por [REDACTED] sobre Derechos Fundamentales siendo demandado [REDACTED]

[REDACTED] habiéndose dictado sentencia por el Juzgado de





referencia en fecha 30 de julio de 2020 en los términos que se recogen en su parte dispositiva.

SEGUNDO.- En la sentencia aludida se declararon como hechos probados los siguientes:

Primero.- [REDACTED] con DNI [REDACTED] es empleado fijo de la Gerencia Municipal de Urbanismo, Obras e Infraestructuras dependiente del Excmo. Ayuntamiento de Málaga desde el 01/07/1990, habiendo entrado como [REDACTED] y promocionando posteriormente, a partir de su formación de Ingeniero Técnico Industrial, especialidad de Mecánica, al puesto de Titulado de Grado Medio.

Segundo.- En marzo de 2.011 accedió al puesto de [REDACTED] por concurso de méritos interno, hasta noviembre de 2.016 en que fue cesado, junto con [REDACTED]

En dicho cargo tenía un salario de 4.570,17 euros brutos mensuales, incluida la parte proporcional de pagas extraordinarias (sueldo base 1831,52 euros, antigüedad 303,92 euros, exclusividad 865,31 euros, responsabilidad 565,62 euros, CAP 147,91 euros, productividad 261,49 euros PPP 594 euros), siendo los complementos de exclusividad y responsabilidad correspondientes al puesto de [REDACTED]

Por Decreto dictado por el Sr. Gerente de Urbanismo del Ayuntamiento de Málaga, de fecha 7/09/2016, se procedió a modificar la estructura orgánica de los Departamentos de dicha Gerencia, disponiendo, entre otros: suprimir determinadas unidades funcionales del [REDACTED] y creación de otros en su lugar (f. 51 a 58 T.IV).

Tal resolución modificaba el organigrama aprobado el 1 de febrero de 2014 del tenor que obra a los folios 10 y ss. T.IV de los autos.

El trabajador ha impugnado judicialmente la supresión de su puesto producida por Resolución de 17/10/2016, habiéndose seguido el Procedimiento número 976/16 sobre Modificación Sustancial de las Condiciones de Trabajo, que finalizó por sentencia desestimatoria dictada el 20/11/2019. En dicha demanda ya se alegó inicialmente la vulneración de derechos fundamentales, si bien ante el requerimiento del Juzgado de que se aclarase la misma sin que se evacuase, se archivó en relación a dicha petición.

Tercero.-En fecha 5 de septiembre de 2.018 fue citado por el Excmo. Ayuntamiento de Málaga para comparecer ante la Comisión de Investigación de los expedientes de infracciones de la Gerencia Municipal de Urbanismo, a requerimiento de todos los grupos políticos del Ayuntamiento, compareciendo el 11/09/2018 a tal fin en el salón de plenos del Ayuntamiento de Málaga, contestando a las preguntas y cuestiones que le formularon.

Cuarto.- El día 26/09/18 el [REDACTED] manifestó en Onda Cero Radio, manifestó que las personas que habían denunciado injerencias políticas en los expedientes de Urbanismo utilizan al Pleno para sus intereses personales y laborales, cuando podían haber ganado los juicios. Igualmente dice que dos trabajadores han sido cesados por pérdida de confianza y por su mala gestión.

Quinto.-El día 09/10/2018 el [REDACTED] en la Comisión de Investigación del Ayuntamiento de Málaga hizo alusión a los ceses de los responsables de urbanismo diciendo: "han perdido todas las demandas laborales durante





cuatro años en el social y en el TSJ” “han puesto verde al gerente y al resto de compañeros para no mostrar su propio nivel de ineficacia”.

Sexto.-El día 06/02/2019, [REDACTED] manifestó en el Pleno ordinario del Ayuntamiento de Málaga, con respecto a los cambios de personal habidos;

“... se vio por parte de los responsables de urbanismo la necesidad de cambiar el personal que había, por falta de confianza, eso ha quedado muy claramente expresado, y se ha hecho una actuación dentro de las dificultades que tienen estos temas, la mejor posible...”

“...y mientras tanto no aprovechen acontecimientos y no aprovechen este tema, fruto de todo el trabajo de la comisión, efectivamente, de todo lo que ahí han declarado quienes se sienten víctimas pero fueron los que causaron el problema, y hay una reacción, una reacción, qué palabra poner... venganza o lo que quiera decir, para decir, hagamos daño a aquellos que ellos dicen que le hicieron daño, pero no actuaron correctamente para defender el rigor de la disciplina urbanística dentro de ese contexto...”

Séptimo.-El 19/02/2019 [REDACTED] que hay *“unas denuncias o una intencionalidad clarísima, política y no política; una reacción vengativa respecto a unas actuaciones absolutamente correctas que se han hecho en el plano de la Gerencia de urbanismo para resolver un problema, en el que los propios grupos de la oposición pedían que se cambiara la forma de llevar los temas de infracciones en [REDACTED]”*

Octavo. [REDACTED] manifiesta el día 13/02/2019 da a entender que el [REDACTED] esta denunciado por calumnias.

Noveno.-El día 28/02/2019 [REDACTED] manifiesta en La Opinión de Málaga: *“al fiscal se le remite una denuncia desde Ciudadanos, que aporta unos audios de quienes habían declarado allí, que eran las personas cesadas del departamento, porque en criterio de los responsables de urbanismo no estaban haciendo bien su tarea”... “no porque no atendieran las supuestas injerencias, sino porque no estaban haciendo bien la tarea, había quejas de los vecinos, había apoyos de los grupos de la oposición a las quejas de los vecinos en relación a este tema”*.

En el mismo medio el día 19/03/2019 recoge las manifestaciones del [REDACTED] en el pleno del Ayuntamiento: que hablaba del caso [REDACTED] *“se ha planteado como una operación perfectamente orquestada para que sean investigados con declaraciones que no son verídicas de algunas personas y con una compenetración para crear el ambiente adecuado”*.

Décimo.-En fecha 27/03/2019 recayó sentencia desestimatoria de la demanda por vulneración de derechos fundamentales seguida en el Juzgado de lo Social número 8 de Málaga, a raíz de demanda de [REDACTED] contra la Gerencia Municipal de urbanismo, [REDACTED]

[REDACTED] por manifestaciones efectuadas en la Gerencia, que fue recurrida en suplicación y desestimada. Procedimiento 48/16.

Décimo primero.-En fecha 20/10/2015 recayó sentencia en el Juzgado de lo social número 7 de Málaga que desestimaba la demanda interpuesta por [REDACTED] frente a la Gerencia por Despido, que fue recurrida y confirmada por el TSJA. Procedimiento 911/14.

Décimo segundo.-El actor interpuso también ante este Juzgado demanda en impugnación de la resolución administrativa de 17 de octubre de 2016 dictada por el coordinador general de





urbanismo y vivienda y gerente de la gerencia municipal de urbanismo, obras e infraestructura de Málaga, de la que se desistió. Procedimiento 1122/16.

Décimo tercero.- En fecha 14 de noviembre de 2016 recayó sentencia desestimatoria de este Juzgado, de la demanda interpuesta por el actor sobre Modificación Sustancial de las Condiciones de Trabajo con Vulneración de Derechos Fundamentales y Acoso Laboral. Procedimiento 324/2016, que fue confirmada por el TSJA.

Décimo Cuarto.-En fecha 27/03/2019 recayó sentencia desestimatoria de la demanda interpuesta por [REDACTED] frente a la Gerencia, a [REDACTED] sobre vulneración de los derechos fundamentales. Procedimiento 498/16. Sentencia confirmada por el TSJA.

Décimo Quinto.- [REDACTED] interpuso demanda contra la Gerencia Municipal de Urbanismo por modificación sustancial de las condiciones de trabajo y vulneración de derechos fundamentales que fue resuelta por el Juzgado número Seis de lo Social de Málaga, en sentencia desestimatoria de fecha 31/07/2017. Confirmada por el TSJA. Procedimiento 1014/2016.

Décimo sexto.- Así mismo se han interpuesto denuncias penales por la [REDACTED] por posibles ingerencias políticas en la tramitación de expedientes administrativos, que dio lugar a que el Fiscal instara la incoación de procedimiento penal por posibles delitos de prevaricación por omisión, tráfico de influencias, falsedad en documento oficial y malversación de caudales públicos, que finalmente fue sobreseído por Auto del Juzgado de Instrucción 8 de Málaga, confirmado por la Audiencia Provincial.

Décimo séptimo.-Al actor se le ha proporcionado trabajo cuando ha estado trabajando, y si ha solicitado más se le ha dado más, así como se han atendido sus peticiones de material informático, solucionando su problema de falta de firma digital. Igualmente se le han dado permisos laborales a lo largo de los años 2.017 a 2.019, como consta en el Listado elaborado por el [REDACTED] en el bloque documental número 9 de la Gerencia de Urbanismo.

Décimo octavo.-El actor ha estado en situación de incapacidad temporal por [REDACTED] desde diciembre de 2.016, incorporándose en verano de 2.018 y volviéndose a dar de baja el 09/01/2019, situación en la que continúa a día de hoy.

TERCERO.- Que contra dicha sentencia anunció Recurso de Suplicación la parte demandante, recurso que formalizó siendo impugnado de contrario. Recibidos los autos en este Tribunal se proveyó el pase de los mismos a ponente para su examen y resolución.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS

PRIMERO: Reclamó la parte actora en acción de tutela de derechos fundamentales, no alcanzando éxito en la instancia al entender la magistrada de instancia que no existe lesión de los derechos fundamentales de la Constitución española invocados.

SEGUNDO: Frente a la sentencia que desestimó la demanda interpuesta en reclamación de Tutela de Derechos Fundamentales, formula la parte actora, aunque por error





encabeza por el Ayuntamiento de Mijas pero se tiene por anunciado en nombre del actor [REDACTED] Recurso de Suplicación, articulando un motivo dirigido a la revisión de los hechos declarados probados al amparo del art. 193 b) la Ley 36/2011 de 10 de octubre reguladora de la Jurisdicción social, y un motivo de censura jurídica encaminado al examen del derecho aplicado en la misma por el cauce procesal del art. 193 c) de la Ley adjetiva laboral, denunciando la infracción de los arts. 10.1, 15 y 24.1 de la Constitución española, y 4.2.e del Estatuto de los Trabajadores, y doctrina judicial que cita, realizando diversas alegaciones y solicitando en esta vía la estimación de la demanda y se declare la vulneración de derechos fundamentales.

Por los demandados se oponen al Recurso de Suplicación en sus respectivos escritos de impugnación.

TERCERO: En el motivo que interesa la revisión fáctica pretende la parte recurrente la adición de un nuevo hecho probado que recoja “El trabajador puso en conocimiento de la Gerencia de Urbanismo con fecha 27.09.2018 que por parte de diversos responsables de la Gerencia de urbanismo, y concretamente los [REDACTED] se venían haciendo declaraciones en medios de comunicación haciendo referencia a los juicios que tenía pendientes de celebración a esa fecha el actor y a que sus intereses eran económicos y electoralistas, considerando el actor que dichas manifestaciones eran constitutivas de acoso laboral. La Gerencia de Urbanismo no contestó a dicha comunicación ni adoptó decisión alguna en materia de prevención de riesgos laborales. ”, y con base a la documental obrante a los folios nº 8.

Es doctrina jurisprudencial consolidada la de que es al Juez de instancia, cuyo conocimiento directo del asunto garantiza el principio de inmediación del proceso laboral en instancia única y al no existir en el proceso laboral Recurso de apelación, a quien corresponde apreciar los elementos de convicción conforme a las amplias facultades que a tal fin le otorga el artículo 97.2 la Ley 36/2011 de 10 de octubre reguladora de la Jurisdicción social, de manera tal que en el Recurso de suplicación, dado su carácter extraordinario, el Tribunal Superior no puede efectuar una nueva ponderación de la prueba, sino realizar un control de la legalidad de la sentencia recurrida en la medida que le sea pedido y sólo de excepcional manera puede hacer uso de la facultad de revisar las conclusiones fácticas, facultad reservada para cuando los documentos o pericias citados por el recurrente con arreglo al artículo 193.b) de la Ley Procesal Laboral pongan de manifiesto de manera patente e incontestable el error en que el Juzgador a quo hubiera podido incurrir, y que para que prospere la revisión de hechos probados solicitada al amparo del artículo 193 b) de la Ley de Procedimiento Laboral deben concurrir los siguientes requisitos: 1) Que se señale con precisión cuál sea el hecho afirmado, negado u omitido, que el recurrente considere equivocado, contrario a lo acreditado o que conste con evidencia y no se haya incorporado al relato fáctico; 2) Que se ofrezca un texto alternativo concreto a figurar en la narración fáctica tildada de errónea, bien sustituyendo a algunos de sus puntos, bien complementándolos; 3) Que se citen pormenorizadamente los documentos o pericias de los que se estime se desprende la equivocación del juzgador, sin que sea dable admitir su invocación genérica, ni plantearse la revisión de cuestiones fácticas no discutidas a lo largo del proceso; 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.

Y la revisión pretendida no cumple los expresados requisitos, pues no se evidencia del documento invocado el error en la valoración de la prueba practicada por la Jueza a quo con trascendencia al fallo como se verá pues ni aún con la incorporación fáctica interesada cabe apreciar la vulneración de derechos fundamentales que se denuncia.

En consecuencia, procede desestimar este motivo del recurso.

Igual suerte desestimatoria tienen las rectificaciones de errores materiales y complementos interesados en su escrito de impugnación por los demandados [REDACTED] y por la Gerencia Municipal de Urbanismo, al objeto de subsanar error en el hecho probado 13 en el sentido de que la demanda fue interpuesta por [REDACTED] que igualmente comparecieron ante la Comisión de Investigación [REDACTED] y la existencia de denuncias penales y por calumnias contra el actor y otros extremos fácticos, y dado que no tienen trascendencia para alterar el signo del fallo, por lo que procede desestimar las modificaciones fácticas pedidas por tales demandados.

CUARTO: Debe indicarse previamente para resolver el Recurso de Suplicación que, como declaran las sentencias de la Sala, entre otras, recaídas en Recursos de Suplicación nº 406/04, 1435/13 y 2257/18, por la naturaleza de la acción de Tutela de derechos fundamenta y del proceso especial entablado, el objeto queda limitado por así disponerlo el art. 178.1 de la Ley 36/2011 de 10 de octubre reguladora de la Jurisdicción social al conocimiento de la lesión del derecho fundamental al disponer que “El objeto del presente proceso queda limitado al conocimiento de la lesión del derecho fundamental o libertad pública, sin posibilidad de acumulación con acciones de otra naturaleza o con idéntica pretensión basada en fundamentos diversos a la tutela del citado derecho o libertad”, y, por ello debe determinarse sólo si en el caso examinado existe en la actuación de la empresa una vulneración de los derechos fundamentales invocados, sin que pueda extenderse el conocimiento al análisis de la regularidad formal y material de las decisiones de la empresa con arreglo a normas de legalidad ordinaria, y sin perjuicio de que, en caso de que no se declare la vulneración denunciada, pueda ejercitarse por las partes cualquiera otra acción en defensa de sus derechos, y con arreglo a estas normas.

En este sentido, la Sentencia de la Sala nº 1899/03 en Recurso de Suplicación nº 1512/03 recoge la doctrina unificada que viene señalando, entre otras, en las Sentencias del Tribunal Supremo de 6 de octubre de 1997 (RJ 1997\7191), 19 de enero (RJ 1998\742) y 3 de febrero de 1998 (RJ 1998\1430), que el ámbito de este proceso especial comprende las pretensiones que tengan por objeto la tutela de un derecho fundamental, con una doble precisión: a) que lo que delimita esa pretensión es la lesión del contenido esencial del derecho en su configuración constitucional o en las normas ordinarias de desarrollo que concretan esa delimitación, sin comprender las facultades que hayan podido ser adicionadas por normas infraconstitucionales, a las que el art. 176 se refiere como «fundamentos diversos» a la tutela del correspondiente derecho fundamental (principio de cognición limitada); y b) que lo decisivo, a efectos de la adecuación del procedimiento, no es que la pretensión deducida esté correctamente fundada y deba ser estimada, sino que normalmente se sustancie como una pretensión de tutela, es decir, que se afirme por el demandante la existencia de una violación de un derecho fundamental. Si no existe la vulneración alegada o si lo que se produce es una infracción simple del ordenamiento jurídico sin relevancia en la





protección constitucional del derecho fundamental invocado, la consecuencia de la limitación de conocimiento que rige en la modalidad procesal será la desestimación de la demanda, sin perjuicio en su caso de la conservación de la acción para alegar la eventual existencia de una infracción de legalidad ordinaria en otro proceso.

Como declara la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 24 de enero de 1996 (RJ 1996\193), el proceso de tutela de libertad sindical y demás derechos fundamentales es de cognición limitada, «debiendo ceñirse a la comprobación y reparación en su caso de la lesión o lesiones de los derechos indicados en el artículo 53.2 de la Constitución». De ello se desprende que «la lesión de la libertad sindical o derecho fundamental aducida haya de ser inmediata y directa (STS Sala Cuarta 21-6-1994 [RJ 1994\6315])». Por ello precisa esta sentencia de 1994 que la vía jurisdiccional de tutela de los derechos de libertad sindical «es un proceso que limita su ámbito de enjuiciamiento a las lesiones directas de derechos fundamentales derivadas de conductas de violación o incumplimiento de la norma constitucional o de las normas legales que los regula».

QUINTO: En relación a la existencia de indicios de violación de derechos fundamentales con los efectos de inversión de la carga de la prueba, dispone el art. 181.2 la Ley 36/2011 de 10 de octubre reguladora de la Jurisdicción social que “En el acto del juicio, una vez justificada la concurrencia de indicios de que se ha producido violación del derecho fundamental o libertad pública, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad”.

Esta Sala ha declarado con reiteración como en las sentencias de la Sala, entre otras, recaídas en Recursos de Suplicación nº 2182/07 y 2257/18, que la correcta aplicación del precepto adjetivo expuesto que expresa más recientemente la STS de 31-5-05 en Recurso de Casación nº 108/04 exige que el trabajador aporte un principio de prueba que razonablemente permita considerar que la empresa ha actuado guiada por intereses ilícitos, contra derechos fundamentales constitucionalmente reconocidos, para lo cual se han de mesurar adecuadamente todas las circunstancias puntuales que concurren en cada supuesto concreto, valorando en sus justos términos las incidencias surgidas en la relación laboral en el momento de otorgar a las mismas la virtualidad necesaria para ser tenidas como suficiente indicio de la violación de derechos fundamentales que provoquen la inversión de la carga de la prueba que obliga al empresario a acreditar la bondad de su decisión y despejar cualquier duda sobre el móvil último de la misma, y en este mismo sentido se ha pronunciado el Tribunal Supremo en Sentencias de 9 de febrero y 15 de abril de 1996 (RJ 1996\1007, RJ 1996\3080), dictadas en recursos de casación para la unificación de doctrina, al significar que para que haya lugar a esta inversión de la carga de la prueba, no basta su mera alegación y es preciso acreditar indicios de violación del derecho fundamental, «y los indicios son señales o acciones que manifiestan -de forma inequívoca- algo oculto; lo que es muy distinto de sospechar, que es imaginar o aprehender algo por conjeturas fundadas en apariencia». Distinguen estas sentencias entre la aportación de elementos probatorios suficientes para ser tenidos como prueba del indicio exigido para cuestionar la legitimidad constitucional del móvil de la actuación empresarial, y las que simplemente suponen meras sospechas y conjeturas sin base suficiente para dar lugar a tan importante efecto jurídico como es el de invertir la carga de la prueba.

Así se ha dicho por esta Sala en las sentencias, entre otras, recaídas en Recursos de Suplicación nº 1316/05 y 2257/18, que el demandante está obligado a acreditar la existencia



de indicios que generan una razonable sospecha, apariencia o presunción a favor de que la empresa demandada ha incurrido en la violación de un derecho fundamental y constatado tal extremo, ha de ser la empresa la que tenga que asumir la carga de demostrar que los hechos motivadores de su conducta son ajenos a cualquier discriminación o violación del derecho fundamental cuya protección se impetra. Por tanto, una vez comprobada la existencia de indicios de que puede haberse producido violación del derecho fundamental, corresponde al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable. Corriendo de cargo del empresario, alcanzar tal resultado probatorio sin que le baste intentarlo, debiendo por su parte el órgano judicial llegar a la paralela convicción, no ya de que la conducta empresarial es simplemente lesiva de un derecho subjetivo, sino de que tal conducta es totalmente ajena a cualquier lesión de un derecho fundamental, de modo que pueda estimarse que, la conducta impugnada hubiera tenido lugar verosímelmente en todo caso, por existir causas suficientes reales y serias para entender que es razonable la decisión empresarial adoptada.

Por su parte el Tribunal Supremo ha venido a señalar (SSTS 13.10.89, 18.6.91 y 27.5.96 entre otras), que no basta la mera alegación de la violación invocada, sino que para su valoración como tal, es menester la constatación de algún indicio racional fáctico que haga verosímil su imputación, debiendo rechazarse y vedar la posibilidad de estimación a cualesquiera afirmaciones fácticas o instrumentalmente dirigidas a obtener la favorable posición procesal de atribuir el deber de probar al contrario, a no ser que estén apoyadas en la coherencia y solidez de generar una razonable sospecha o presunción a favor de las afirmaciones del trabajador, siendo en tal caso la demostración, por parte del empresario, de cualquier causa real y seria que justifique como razonable - independientemente de que se estime o no judicialmente como tal- la decisión disciplinaria de proceder al despido, razón bastante y motivo suficiente para desvirtuar aquella inversión de la carga de la prueba y hacer decaer la petición de declaración de nulidad del despido que además –y como sustenta el mismo Alto Tribunal en las de 11.4.90, 13 marzo y 30 noviembre 1991- la especial clase del despido nulo es una figura excepcional y extrema cuya declaración de existencia exige la concurrencia de elevadas dosis de arbitrariedad y capricho en la actuación del empresario, sin que se suficiente que la misma sea ilícita o contraria a la Ley –pues tanto el despido nulo como el improcedente implican contradicción o incumplimiento de la normativa legal- sino que esa ilegalidad ha de ser intensa y superlativa, resultando con ella vulnerados los más elementales principios del ordenamiento jurídico laboral.

Y en relación con la carga probatoria que incumbe al demandado el Tribunal Constitucional en reiterados pronunciamientos, ha venido señalando que se trata de una auténtica carga probatoria y no de un mero intento de negar la vulneración de derechos fundamentales –lo que claramente dejaría inoperante la finalidad de la prueba indiciaria, que debe llevar a la convicción del juzgador que tales causas han sido las únicas que han motivado la decisión empresarial de forma que ésta se hubiera producido verosímelmente en cualquier caso y al margen de todo propósito vulnerador de derechos fundamentales. Se trata en definitiva, de que el empleador acredite que tales causas explican objetiva, razonable y proporcionadamente por sí mismas su decisión, eliminando toda sospecha de que aquélla ocultó la lesión de un derecho fundamental del trabajador.

SEXTO: Por la parte recurrente se realizan diversas alegaciones en el sentido de que entiende vulnerados por los demandados el derecho a la tutela judicial efectiva del art. 24 de la Constitución española en su vertiente de indemnidad y los derechos fundamentales a la integridad moral, honor y protección de la dignidad, a lo que se oponen los demandados





alegando que no existe tal vulneración de derechos fundamentales, como tampoco ha existido acoso laboral o mobbing.

Si bien no se realizan alegaciones por la parte recurrente en cuanto a la existencia de acoso o mobbing, cabe decir que en relación al mobbing o acoso, tiene declarado la Sala, entre otras, en las sentencias recaídas en los Recursos de Suplicación 1.884/06, 19/09 y 1766/15, que "...el acoso laboral o "mobbing"- viene siendo definida, como conducta abusiva o violencia psicológica al que se somete de forma sistemática a una persona en el ámbito laboral, manifestada especialmente a través de reiterados comportamientos, palabras o actitudes que lesionen la dignidad o integridad psíquica del trabajador y que pongan en peligro o degraden sus condiciones de trabajo. Actitudes de hostigamiento que conducen al aislamiento del interesado en el marco laboral, produciéndole ansiedad, estrés, pérdida de autoestima y alteraciones psicósomáticas, y determinando en ocasiones el abandono de su empleo por resultarle insostenible la presión a que se encuentra sometido. Se trata de forma de estrés laboral que se caracteriza por tener su origen -más que en el trabajo- en las relaciones interpersonales que se producen en el seno de la Empresa. Los mecanismos del "mobbing" -en su variedades vertical y horizontal- admiten pluralidad de formas (medidas organizativas del trabajo que resulten peyorativas para el afectado, actitudes de aislamiento en el seno de la empresa, agresiones verbales por medio de insultos, críticas, rumores o subestimaciones-) y pueden tener por sujeto activo tanto a compañeros de trabajo ("mobbing" horizontal) como al personal directivo ("bossing"), el que incluso puede ser sujeto pasivo ("mobbing" vertical); aunque sin duda, el más característico y usual es el que parte de una relación asimétrica de poder. Pero en todo caso es claro que este fenómeno, muy antiguo aunque de reciente actualidad, es contrario al principio de igualdad de trato, tal como se define en los arts. 3, 4 y 5 de la Directiva Comunitaria 76/207 (9 febrero), vulnera el derecho a la integridad moral y la interdicción de tratos inhumanos o degradantes que consagra el art. 15 CE , y en el ámbito normativo laboral desconoce el derecho que a todo trabajador reconoce el art. 4.2.e) ET , para que se le respeten su intimidad y la consideración debida a su dignidad, derechos básicos cuya infracción por parte empresarial no puede sino ser calificada como grave incumplimiento de las obligaciones contractuales, en términos que justifican la extinción del contrato por voluntad del trabajador, "ex" art. 50.1.a) y c) ET".

También la sentencia de la Sala recaída en Recurso de Suplicación nº 1138/85 analiza el acoso moral o psicológico declarando que *"En concreto, respecto del acoso moral o mobbing, esta Sala tiene reiterado que es aquella situación de hostigamiento psicológico en el trabajo por la que una persona se ve sometida por otra u otras en su lugar de trabajo a una serie de comportamientos hostiles por los que se ejerce una violencia psicológica y sistemática durante un periodo prolongado de tiempo sobre otra persona en lugar de trabajo. El acoso moral debe tener, siempre, unos perfiles objetivos como son los de la sistematicidad, la reiteración y la frecuencia, y al propio tiempo, otros subjetivos como son los de la intencionalidad y el de la persecución de un fin. Son, por tanto, elementos básicos de este anómalo proceder, de una parte, la intencionalidad o elemento subjetivo orientado a conseguir el perjuicio moral de otro, requisito siempre exigido en este irregular comportamiento o actitud y, de otra parte, la reiteración de esa conducta de rechazo que se desarrolla de forma sistemática durante un periodo de tiempo. Como elementos característicos del acoso moral, se han destacado doctrinalmente los siguientes: 1) Un elemento objetivo o acción (comportamiento físico o verbal manifestado en actos, gestos o palabras) efectuado por el empresario o los propios trabajadores; 2) Constituye una forma de menosprecio de la persona, indeseable por parte de su destinatario, y de naturaleza*



injusta, en el sentido de que el sujeto pasivo no está obligado a soportar esa conducta; 3) Dicho comportamiento debe ser grave, gravedad que debe percibirse con arreglo a parámetros socialmente establecidos; y 4) Debe tener un carácter persistente en el tiempo la agresión, descartando los actos puramente ocasionales o sin entidad para revelar un determinado propósito. En definitiva lo que caracteriza al acoso moral es, sin duda alguna, la sistemática y prolongada presión psicológica que se ejerce sobre una persona en el desempeño de su trabajo, tratando de destruir su comunicación con los demás y atacando su dignidad personal con el fin de conseguir que, perturbada su vida laboral, se aleje de la misma provocando su autoexclusión (sentencia de 23 de mayo de 2013 [ROJ: STSJ AND 5808/2013].”

Y dicha sentencia y la recaída en Recurso de Suplicación nº 1289/ declaran que por tal “puede entenderse la práctica ejercida en las relaciones personales, especialmente en el ámbito laboral, consistente en un trato vejatorio y descalificador hacia una persona, con el fin de desestabilizarla psíquicamente. Se trata de una conducta consistente en ir desgastando psicológicamente al empleado hasta conseguir que se autoexcluya. Constituye una técnica de intimidación propia de empresas que no quieren o no pueden proceder al despido por la cual el hostigador utiliza su cargo superior para ir arrinconando y aislando al trabajador elegido hasta acabar por inutilizarlo, después de un lento proceso de desgaste del que, a diferencia del acoso sexual o la violencia física, no quedan huellas aparentes. Es necesario, por tanto, para que pueda hablarse de acoso moral, que se acredite la existencia, aun indiciaria, de acoso, que puede consistir en muy variados comportamientos, agresiones verbales, encomienda de trabajos inútiles o ridículos, incumplimiento del deber de dar ocupación efectiva, el «ninguneo», «hacer el vacío» u otros similares, pero no basta la percepción subjetiva del acosado, sino que debe tratarse de comportamientos que objetivamente puedan calificarse como acoso y que revistan, también objetivamente, cierta entidad. Deben alegarse y probarse tales comportamientos y no basta con actuaciones aisladas sino que se trata de comportamientos sistemáticos y reiterados. Distingue, en este sentido, la STSJ de Galicia de 12 de septiembre de 2002 (AS 2002\2603) «entre lo que propiamente es hostigamiento psicológico con el defectuoso ejercicio -abusivo o arbitrario- de las facultades empresariales (pues) mientras en el primero se agreden derechos fundamentales de la persona...en el segundo se limita a comprometer estrictos derechos laborales; diferencia que extiende a la motivación para significar como mientras que en el hostigamiento se aprecia intención de perjudicar al trabajado, en el ejercicio indebido de la actividad directiva prima el mal entendido interés empresarial». De igual manera se expresa la sentencia de 11 de junio de 2003 de la Sala de lo Social del TSJ de Cataluña (AS 2003\2516) al recordar que la calificación de mobbing «ha de reservarse para los casos en que hay un acoso sistemático, repetición de determinadas conductas con una cierta duración en el tiempo y puesta en práctica con la intención de minar la autoestima del trabajador, asociado normalmente a la finalidad de hacerle romper la relación laboral (lo que no significa) que la finalidad tenga que estar predeterminada, puede también establecerse y calificarse la situación cuando se enquistó la relación en unos parámetros de ataque, reproches y humillación repetida, deliberados, que aparentemente para el trabajador no resultan explicables. En este tipo de conductas incluso convive el beneficio por acosar con el sufrimiento de la víctima, pero esta calificación -concluye- ha de obtenerse de elementos que puedan objetivarse, no basta la alegación y la constatación de algunas conductas (que) han de ubicarse en el contexto, en el tiempo y analizar la sistematicidad de las mismas, su repetición, y su contenido (lo que impone) un análisis profundo sobre la concurrencia de los hechos que puedan llevar a





concluir que tal situación es susceptible de ser calificada de acoso moral». En esta misma línea se pronuncia la sentencia de 10 de junio de 2005 (AS 2005\1602) al sostener (con un criterio que viene a reiterar lo ya manifestado en la del 14 del mismo mes) la necesidad de «delimitar lo que constituye acoso y lo que son las tensiones ordinarias que subyacen en toda comunidad de personas, de las que no puede decirse que se encuentre exenta el entorno laboral. De este modo, no todas las situaciones que revelen un conflicto entre un trabajador y su superior jerárquico o entre trabajadores de igual categoría han de calificarse, sin más, como acoso moral; es decir, no toda manifestación del poder empresarial, aunque se ejerza de forma abusiva, puede calificarse como acoso moral, sin perjuicio, obviamente, de que tales prácticas abusivas encuentren respuesta a través de otras vías previstas legalmente. Para recibir la consideración jurídica propia de acoso, ha de involucrarse la actuación empresarial desde el prisma de una presión que ha de ser maliciosa y con cierta continuidad en el tiempo, con claro objetivo degradante para la personalidad del trabajador afectado por la conducta»».

SÉPTIMO: En la sentencia recurrida se exponen en los hechos probados las conclusiones fácticas y en los Fundamentos de derecho los razonamientos que llevan al Juzgador a quo a la parte dispositiva como razona la sentencia recurrida en los Fundamentos de derecho en respuesta a la acción ejercitada.

En el caso sometido a examen y resolución, del intacto por inatacado relato histórico de la Sentencia recurrida, al fracasar por lo expuesto el motivo en el que interese la revisión de hechos probados, se deducen las actuaciones y circunstancias descritas y precisadas en los hechos probados, pero tales actuaciones constatadas no han de entenderse que obedezcan a móviles discriminatorios o con vulneración de los derechos fundamentales citados ni son suficientes a los efectos pretendidos en el marco de una acción por violación de derechos fundamentales.

Del intacto, por inatacado salvo en lo dicho sin éxito, relato histórico Sentencia recurrida, se deducen como circunstancias más significativas para resolver la cuestión litigiosa las de que:

1.- el actor es empleado fijo de la Gerencia Municipal de Urbanismo, Obras e Infraestructuras dependiente del Ayuntamiento de Málaga desde el 01/07/1990, en el puesto de Titulado de Grado Medio, y en marzo de 2.011 accedió al puesto de [REDACTED] por concurso de méritos interno, hasta noviembre de 2.016 en que fue cesado, junto con [REDACTED]

2.- Por Decreto dictado por el Gerente de Urbanismo del Ayuntamiento de Málaga, de fecha 7/09/2016, se procedió a modificar la estructura orgánica de los Departamentos de dicha Gerencia, disponiendo, entre otros: suprimir determinadas unidades funcionales del [REDACTED] entre ellas las [REDACTED] y creación de otros en su lugar (f. 51 a 58 T.IV).

Tal resolución modificaba el organigrama aprobado el 1 de febrero de 2014 del tenor que obra a los folios 10 y ss. T.IV de los autos.

3.- El trabajador ha impugnado judicialmente la supresión de su puesto producida por Resolución de 17/10/2016, habiéndose seguido el Procedimiento número 976/16 sobre Modificación Sustancial de las Condiciones de Trabajo, que finalizó por sentencia desestimatoria dictada el 20/11/2019. En dicha demanda ya se alegó inicialmente la





vulneración de derechos fundamentales, si bien ante el requerimiento del Juzgado de que se aclarase la misma sin que se evacuase, se archivó en relación a dicha petición.

4.- En fecha 5 de septiembre de 2.018 fue citado por el Ayuntamiento de Málaga para comparecer ante la Comisión de Investigación de los expedientes de infracciones de la Gerencia Municipal de Urbanismo, a requerimiento de todos los grupos políticos del Ayuntamiento, compareciendo el 11/09/2018 a tal fin en el salón de plenos del Ayuntamiento de Málaga, contestando a las preguntas y cuestiones que le formularon.

5.- El día 26/09/18 el [REDACTED] manifestó en Onda Cero Radio que las personas que habían denunciado injerencias políticas en los expedientes de Urbanismo utilizan al Pleno para sus intereses personales y laborales, cuando podían haber ganado los juicios. Igualmente dice que dos trabajadores han sido cesados por pérdida de confianza y por su mala gestión.

6.- El día 09/10/2018 [REDACTED] en la Comisión de Investigación del Ayuntamiento de Málaga hizo alusión a los ceses de los responsables de urbanismo diciendo: "han perdido todas las demandas laborales durante cuatro años en el social y en el TSJ" "han puesto verde al gerente y al resto de compañeros para no mostrar su propio nivel de ineficacia".

7.- El día 06/02/2019, el [REDACTED] manifestó en el Pleno ordinario del Ayuntamiento de Málaga, con respecto a los cambios de personal habidos;

"... se vio por parte de los responsables de urbanismo la necesidad de cambiar el personal que había, por falta de confianza, eso ha quedado muy claramente expresado, y se ha hecho una actuación dentro de las dificultades que tienen estos temas, la mejor posible..."

"...y mientras tanto no aprovechen acontecimientos y no aprovechen este tema, fruto todo ello de todo el trabajo de la comisión, efectivamente, de todo lo que ahí han declarado quienes se sienten víctimas pero fueron los que causaron el problema, y hay una reacción, una reacción, qué palabra poner... venganza o lo que quiera decir, para decir, hagamos daño a aquellos que ellos dicen que le hicieron daño, pero no actuaron correctamente para defender el rigor de la disciplina urbanística dentro de ese contexto..."

8.- El 19/02/2019 el [REDACTED] que hay *"unas denuncias o una intencionalidad clarísima, política y no política; una reacción vengativa respecto a unas actuaciones absolutamente correctas que se han hecho en el plano de la Gerencia de urbanismo para resolver un problema, en el que los propios grupos de la oposición pedían que se cambiara la forma de llevar los temas de infracciones en [REDACTED]"*

9.- [REDACTED] manifiesta el día 13/02/2019 da a entender que el [REDACTED] esta denunciado por [REDACTED]

10.- El día 28/02/2019 [REDACTED] *"al fiscal se le remite una denuncia desde Ciudadanos, que aporta unos audios de quienes habían declarado allí, que eran las personas cesadas del departamento, porque en criterio de los responsables de urbanismo no estaban haciendo bien su tarea"... "no porque no atendieran las supuestas injerencias, sino porque no estaban haciendo bien la tarea, había quejas de los vecinos, había apoyos de los grupos de la oposición a las quejas de los vecinos en relación a este tema"*.

En el mismo medio el día 19/03/2019 recoge las manifestaciones [REDACTED] en el pleno del Ayuntamiento: que hablaba del caso [REDACTED] *"se ha planteado como una operación perfectamente orquestada para que sean investigados con declaraciones que no son verídicas de algunas personas y con una compenetración para crear el ambiente"*





adecuado”.

11.- El actor interpuso también ante este Juzgado demanda en impugnación de la resolución administrativa de 17 de octubre de 2016 dictada por el coordinador general de urbanismo y vivienda y gerente de la gerencia municipal de urbanismo, obras e infraestructura de Málaga, de la que se desistió. Procedimiento 1122/16.

12.- Al actor se le ha proporcionado trabajo cuando ha estado trabajando, y si ha solicitado más se le ha dado más, así como se han atendido sus peticiones de material informático, solucionando su problema de falta de firma digital. Igualmente se le han dado permisos laborales a lo largo de los años 2.017 a 2.019, como consta en el Listado elaborado por el [REDACTED] en el bloque documental número 9 de la Gerencia de Urbanismo.

13.- El actor ha estado en situación de incapacidad temporal por [REDACTED] desde diciembre de 2.016, incorporándose en verano de 2.018 y volviéndose a dar de baja el 09/01/2019, situación en la que continúa a día de hoy.

14.- se han tramitado las Diligencias y actuaciones judiciales que se describen en los hechos probados.

En los Fundamentos de derecho por la magistrada de instancia, tras recoger los preceptos y doctrina judicial que cita sobre la vulneración de derechos fundamentales invocados, razona y concluye en el Fundamento de derecho 2 que “En el presente supuesto, en los procesos seguidos referenciados y el presente, ante el JS nº 7 y los presentes no existe identidad subjetiva entre todos los demandados, además de versar de modo más específico el presente procedimiento sobre las declaraciones efectuadas en los medios de comunicación y en el Ayuntamiento. Ello impediría, de plano, la apreciación de la excepción alegada, al no concurrir la triple identidad (subjetiva, objetiva y material) precisa legalmente a tal efecto.”, en el Fundamento de derecho 3 que “Acerca del contenido del Derecho Fundamental a la Tutela Judicial Efectiva en su vertiente de garantía de Indemnidad...Pues bien, dicho lo anterior, y sin estimar que a este respecto exista modificación sustancial del escrito de demanda, por cuanto que se mencionaba, aunque fuera de pasada, la garantía de indemnidad, no se estima por lo expuesto que concurra tal vulneración de derechos fundamentales por no respetar la garantía de indemnidad, por cuanto que el actor ha seguido desempeñando el puesto de trabajo que corresponde a su categoría, disfrutando de permisos, licencias, ha estado de baja por enfermedad, solicitó cambio de departamento y se le concedió, y ello pese a las muchas demandas planteadas.”, en el Fundamento de derecho 4 que “Acerca del contenido del Derecho Fundamental al honor. De la prueba practicada no ha quedado acreditado que se haya atentado específicamente contra el derecho al honor del actor, sino que, obviamente, y en el ámbito de un tema que fue de conocimiento público como el de Villas del Arenal, y ante las muchas demandas y denuncias interpuestas, es lógico pensar que los medios de comunicación se van a interesar en el caso, pero de las declaraciones recogidas en los hechos probados no se aprecia una mención específica del demandante, ni una especial animadversión contra el mismo, sino que, más bien, las declaraciones se producen en el ánimo de contestar sobre los cambios laborales operados en la Gerencia Municipal de Urbanismo y responder al lógico interés de la prensa por los procedimientos judiciales.”, y en el Fundamento de derecho 5 que “En cuanto al derecho a la igualdad, artículo 14 de la constitución española, que se citaba, sin más, aludiendo a su número en la demanda, esta juzgadora no llega a ver en qué se ha podido conculcar. Tampoco se ha especificado en la demanda..., Por tanto, en conclusión, entendiendo que, salvo mejor concreción no efectuada en la demanda, que no se dan los requisitos para apreciar vulneración del art. 14 de la CE, como quiera que a los efectos laborales de la modificación de las circunstancias de trabajo





no nos hemos de referir, pues ello sí es ya cosa juzgada, no cabe más que desestimar igualmente esta petición de declaración de vulneración de derecho fundamental y, en consecuencia, desestimar la presente demanda.”.

Por la parte recurrente en el Recurso de Suplicación se citan los referidos preceptos de de la Constitución española reguladores de los derechos fundamentales invocados, y postula la estimación de la demanda al haber existido la vulneración de los derechos fundamentales del derecho a la tutela judicial efectiva del art. 24 de la Constitución española en su vertiente de indemnidad, y a la integridad moral, honor y protección de la dignidad, no invocando en esta vía el derecho fundamental a la igualdad consagrado en el art. 14 de la Constitución española que la magistrada de instancia no entendió vulnerado.

OCTAVO: Y la censura jurídica contenida en la pretensión deducida por la parte recurrente no debe alcanzar éxito.

La Sala, examinando y analizando las alegaciones de ambas partes y la circunstancias fácticas concurrentes en el caso que se examina expuestas en los hechos probados y en los Fundamentos de derecho de la sentencia recurrida, llega a la conclusión de que no concurre la violación de derechos fundamentales denunciada, y ello porque del examen de los hechos probados la Sala, compartiendo los razonamientos de la sentencia recaída en la instancia, no llega a apreciar conductas que vulneren los derechos fundamentales invocados, pues en cuanto a la modificación sustancial de condiciones de trabajo acordada por la empresa demandada que fue impugnada fue desestimada la demanda por sentencia confirmada por la Sala que produce evidente efecto de cosa juzgada material, y en cuanto a los comportamientos que se recogen en los hechos probados, si bien se deduce de los mismos que existe una importante conflictividad en la Gerencia Municipal de Urbanismo, no puede entenderse ni concluirse que tales declaraciones, actuaciones y conductas que se describen en los hechos probados lleguen al grado de vulneración de los derechos fundamentales que se alegan por la parte recurrente.

Por un lado, no existen comportamientos que atenten contra el derecho a la tutela judicial efectiva del art. 24 de la Constitución española en su vertiente de indemnidad pues al actor, como se recoge de forma intacta por inatcada en los hechos probados, se le ha proporcionado trabajo cuando ha estado trabajando, y si ha solicitado más se le ha dado más, así como se han atendido sus peticiones de material informático, solucionando su problema de falta de firma digital. Igualmente se le han dado permisos laborales a lo largo de los años 2.017 a 2.019, como consta en el Listado elaborado por el [REDACTED] en el bloque documental número 9 de la Gerencia de Urbanismo, es decir que no se ha adoptado acción o conducta alguna por la empresa demandada y codemandados como represalia por denuncias, reclamaciones, demandas o actuaciones.

Y no lo son ni constituyen violación de derechos fundamentales de los derechos fundamentales a la integridad moral, honor y protección de la dignidad, las declaraciones vertidas en la Comisión de Investigación ni en el Pleno en el marco de una investigación o esclarecimiento de los hechos, como tampoco las emitidas en radio y en periódicos, tanto por [REDACTED]

[REDACTED] manifestando opiniones o consideraciones sobre los sucesos ocurridos y con objeto de informar, ni tampoco aquellas en las que se habla de que han sido cesados por pérdida de confianza y por su mala gestión o similares, pues no aparece que fueran realizadas con objeto de producir descrédito o deshonor del actor afectando a la integridad





moral, honor y protección de la dignidad, sino con una finalidad de investigación en la Comisión de Investigación y en el Pleno, y de información las emitidas en radio y en periódicos.

En definitiva, como se ha dicho, se deducen las actuaciones y circunstancias descritas y precisadas en los hechos probados, pero tales actuaciones constatadas no han de entenderse que obedezcan a móviles discriminatorios o con vulneración de los derechos fundamentales citados ni son suficientes a los efectos pretendidos en el marco de una acción por violación de derechos fundamentales, ni constituyen acoso laboral ni mobbing, no apareciendo por ello vulnerados por los demandados el derecho a la tutela judicial efectiva del art. 24 de la Constitución española en su vertiente de indemnidad pues no se advierte ninguna actuación o conducta en represalia o atentatoria de dicho derecho en las conductas de los demandados, y a la integridad moral, honor y protección de la dignidad pues no cabe apreciar la vulneración denunciada por las opiniones, consideraciones o informaciones emitidos en órganos del Ayuntamiento de Málaga, ni en prensa o radio, que atendían a una finalidad de investigación o información, respectivamente, y no aparece que lo fueran con finalidad de atentar a los derechos fundamentales a la integridad moral, honor y protección de la dignidad del actor, sin que tampoco se recoja en los hechos probados que en tales opiniones, consideraciones o informaciones se aludiera de forma expresa y concreta al actor.

Por todo ello, al haberlo entendido así el juzgador de instancia no vulneró los preceptos invocados como infringidos, por lo que procede desestimar el recurso con confirmación de la sentencia.

NOVENO: Contra la presente sentencia cabe recurso de casación en unificación de doctrina.

Vistos los preceptos legales citados, y demás de general y pertinente aplicación

FALLAMOS

Que debemos desestimar y desestimamos el Recurso de Suplicación interpuesto por el [REDACTED] contra la Sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 2 de Málaga de fecha 30 de julio de 2020, recaída en los Autos del mismo formados para conocer de demanda formulada seguidos a instancia de [REDACTED] contra la [REDACTED] sobre TUTELA DE DERECHOS FUNDAMENTALES, y, en su consecuencia, debemos confirmar y confirmamos la resolución recurrida.

Notifíquese ésta resolución a las partes y al Ministerio Fiscal advirtiéndoles que contra la misma cabe Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina ante la Sala IV del Tribunal Supremo, el que deberá prepararse en el plazo de los diez días siguientes a la notificación de este fallo.

Así por esta nuestra sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.





ADMINISTRACIÓN
DE
JUSTICIA

*"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 repercan 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."*

