



**JDO. DE LO SOCIAL N. 2  
PONFERRADA**

**SENTENCIA: 00001/2020**

UNIDAD PROCESAL DE APOYO DIRECTO

AVDA HUERTAS DEL SACRAMENTO, 14 (EJECUCIONES SOC.2 - 987451324 / SOC.1 -987451339 / FAX 987451306) **Tfno:** 987 451357/ 451235 **Fax:** 987451230 UPAD N° 2

**Correo Electrónico:** Equipo/usuario: MPR

**NIG:** 24115 44 4 2019 0001196 **Modelo:** N0270

**DFU DERECHOS FUNDAMENTALES 0000589 /2019**

Procedimiento origen: /Sobre: TUTELA DCHOS.FUND.

**DEMANDANTE/S D/ña:** UNION GENERAL DE TRABAJADORES, UNION SINDICAL OBRERA , COMISIONES OBRERAS , CONFEDERACION GENERAL DE TRABAJADORES

**ABOGADO/A:**

**PROCURADOR:** , , , **GRADUADO/A SOCIAL:** , , ,

**DEMANDADO/S D/ña:** LM WIND POWER SPAIN SA

**ABOGADO/A:**

**PROCURADOR:** GRADUADO/A SOCIAL:

En Ponferrada, a ocho de enero de dos mil veinte.

Silvia Fernández López, Juez Sustituta del Juzgado de lo Social nº 2 de Ponferrada, tras haber visto los presentes autos sobre TUTELA DE DERECHOS FUNDAMENTALES Y LIBERTADES PUBLICAS en los que ha sido parte, como demandante, los sindicatos UNION SINDICAL OBRERA (U.S.O), asistido de la Letrada Sra. COMISIONES OBRERAS (CC.OO), asistido de la Letrada Sra. UNION GENERAL DE TRABAJADORES (U.G.T), asistido de la Letrada Sra. y CONFEDERACION GENERAL DE TRABAJADORES, asistido de la Letrada Sra. y como demandada, la empresa LM WIND POWER SPAIN, S.A, asistida por el Letrado , con intervención del MINISTERIO FISCAL.

EN NOMBRE DEL REY

Ha dictado la siguiente

**SENTENCIA N° 1/2020**

**ANTECEDENTES DE HECHO**

**PRIMERO.-** En fecha 30 de septiembre de 2019 tuvo entrada en el Decanato de estos Juzgados, demanda suscrita por la parte actora, que por turno de reparto efectuado el mismo día, correspondió a este Juzgado de lo Social en la que después de alegar los hechos y fundamentos que estimó pertinentes a su derecho, terminó solicitando se dictase Sentencia por la que estimando la demanda declare la nulidad radical de la decisión empresarial unilateral de implantación de un nuevo turno de trabajo de martes a sábado durante el periodo vacacional, ordene el cse inmediato de tal comportamiento antisindical, y al pago de una indemnización por los daños morales y perjuicios causados de 6.250 euros o subsidiariamente, la cantidad que en su caso fije el Juzgado con todo lo demás que sea procedente en derecho.



**SEGUNDO.-** Admitida a trámite la demanda, se señaló día y hora para la celebración del acto del juicio, celebrándose el día 26 de noviembre de 2019, con la comparecencia de las partes.

Abierto el acto, la parte actora se afirmó y ratificó en su demanda, con las aclaraciones pertinentes y la demandada se opuso; practicándose a continuación las pruebas propuestas y admitidas, consistentes en interrogatorio del Legal Representante de la empresa demandada, prueba documental y testifical de (Secretario del Comité de Empresa-Representante USO) y (Presidente del Comité de Empresa-Representante USO). En conclusiones, las partes sostuvieron sus puntos de vista y solicitaron de este Juzgado se dictase sentencia de conformidad con sus pretensiones.

**TERCERO.-** En la tramitación de este procedimiento se han observado las prescripciones legales.

### HECHOS PROBADOS

**PRIMERO.-** Los Sindicatos demandantes tienen representación en el Comité de Empresa de la demandada, con el siguiente número de representantes respectivamente:

USO: 8 miembros  
CCOO: 9 miembros  
CGT: 3 miembros  
UGT: 1 miembro

Además, tienen constituidas sus respectivas secciones sindicales en la empresa.

**SEGUNDO.-** El 19/10/2018 la empresa demandada comunicó al Comité de Empresa el inicio de un procedimiento de modificación sustancial de las condiciones de trabajo, consistente en la implantación definitiva de un calendario productivo de 7 días, de lunes a domingo, y la organización en las secciones productivas (premoldeo, moldeo y postmoldeo) mediante un esquema de 6/2, con cuatro equipos.

Finalizado el procedimiento el 12/11/2018 sin acuerdo, la empresa comunicó a los representantes de los trabajadores, el 15/11/2018 la modificación sustancial de las condiciones de trabajo de tipo colectivo consistente en modificación de la jornada laboral y su distribución del tiempo de trabajo con efectos del 01/01/2019, con implantación definitiva de un calendario productivo de 7 días, de lunes a domingo; organización de las secciones productivas (premoldeo, moldeo y postmoldeo) mediante esquema 6/2, con cuatro equipos; manteniendo el plus de fin de semana en las mismas condiciones del acuerdo de 2015. Todo ello supuso la elaboración de nuevos calendarios laborales que la empresa elaboró y entregó a los representantes de los trabajadores.

Contra esta decisión empresarial el Comité de Empresa presentó demanda el 14/12/2018, siguiéndose procedimiento de conflicto colectivo, autos nº 687/2018, ante el Juzgado de lo Social nº 1 de Ponferrada. Antes de la celebración del juicio oral, la empresa demandada realizó al Comité de Empresa una propuesta de acuerdo, alcanzando el 12/03/2019 ambas partes el siguiente acuerdo:

Las vacaciones eran rotativas para todos los trabajadores de la planta.

**TERCERO.-** Tras ese acuerdo, iniciado el periodo vacacional, la empresa demandada oferta a varios trabajadores una modificación de las condiciones laborales de trabajo de carácter voluntario, consistente en un nuevo turno de trabajo con jornada de martes a sábado de 7:00 a 15:00 horas, descansando los lunes. En fecha 21 de junio de 2019 solicitan la modificación 8 trabajadores, todos ellos del departamento de Moldeo. En fecha 26 de junio de 2019, efectúa la solicitud otra trabajadora del departamento de Calidad. La fecha de inicio del nuevo turno fue el 9 de julio de 2019 y la fecha fin máxima el 5 de septiembre de 2019.

Este nuevo turno se acordó por la empresa sin notificación a los representantes de los trabajadores, ni apertura de ningún periodo de consultas ni negociación previa.

**CUARTO.-** El Comité de Empresa instó en fecha 05/07/2019 conciliación-mediación frente a la empresa demandada ante el SERLA, con motivo de la implantación de un turno de trabajo sin notificar ni consultar al Comité de Empresa.

El citado procedimiento de conciliación-mediación se celebró el día 17/07/2019, terminando SIN AVENENCIA de las partes.

Tras el acta de no avenencia, el Comité de Empresa acordó por unanimidad la interposición de demanda de conflicto colectivo por la falta de información, vulneración de derechos sindicales e incumplimiento de jornada.

#### FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.-** Al objeto de dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 97 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, los hechos anteriores se extraen de la prueba practicada, después de un examen conjunto y ponderado de la misma, para basar en ella los razonamientos que a continuación se expresan y llegar a las conclusiones en el fallo se determinarán.

**SEGUNDO.-** En el presente caso, los sindicatos demandantes sostienen que la empresa demandada tomó la decisión unilateral de implantar un nuevo turno de trabajo de martes a sábado, sin informar a la representación de los trabajadores y sin iniciar una nueva negociación, lo que supone una vulneración del derecho constitucional a la negociación colectiva, integrante del derecho fundamental de libertad sindical, dejando vacío de contenido la negociación de la modificación de jornada y vacaciones, así como el acuerdo alcanzado entre la Empresa y el Comité de Empresa tras la interposición de la demanda de conflicto colectivo ante el Juzgado de lo Social, implicando ello además un trato discriminatorio de los trabajadores, al trabajar unos más fines de semana con abono de los plus de fin de semana, interesando por todo ello los sindicatos demandantes una indemnización por daño moral de 6.250 euros al amparo del art. 183 de LRJS en relación con los arts. 7 y 40 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

La empresa demandada se opone a las pretensiones de los demandantes, alegando que se trató de una modificación individual, que no rigió para todos los trabajadores en el mismo momento, siendo el acuerdo con 9 trabajadores, que el nuevo turno no afecta al resto de turnos ni a los calendarios establecidos, y las incorporaciones de los 9 trabajadores fueron voluntarias. Añade que se trató de una colaboración

-Aceptación de los calendarios comunicados por la Empresa y que han sido elaborados en base a los siguientes parámetros, que serán los que se mantengan durante los años de duración del presente acuerdo:

- a) Sistema productivo de siete días de lunes a domingo.
- b) Organización de las secciones productivas (premoldeo, moldeo y postmoldeo) mediante un esquema 6/2, con cuatro equipos.
- c) 293 días de producción por año natural completo.
- d) Máximo 47 días que coincidan en sábado, domingo y/o festivo.
- e) Vacaciones estivales rotativas sin parada total de la planta y manteniendo los fines de semana de descanso. Se considerará verano, a estos efectos, el período comprendido entre los días 20 de junio y 10 de septiembre, ambos inclusive. Anualmente, los equipos rotarán el período vacacional de verano para que en un plazo de cuatro años todos los equipos que hayan disfrutado sus vacaciones en los diferentes periodos. Los miembros de un matrimonio y/o una pareja de hecho registrada se ubicarán en la misma rotación para que, de este modo, puedan disfrutar las vacaciones en el mismo período, siempre y cuando lo soliciten expresamente. Dicho cambio no será automático estando sujeto a la propia organización empresarial y siempre se hará efectivo antes del inicio del período vacacional, de acuerdo a los plazos indicados en la legislación vigente.
- f) Abono con efectos económicos, de 1 de enero de 2019, de un plus de 47 euros/día por prestación efectiva en cada uno de los días de fin de semana y/o festivos trabajados. Se abonará el incremento proporcional del plus a aquellos trabajadores que tengan una jornada superior a 8 horas diarias. Dicho plus será revisado anualmente conforme el aumento establecido en el convenio colectivo provincial del sector siderometalúrgico. En todo caso, se respetará el plus que actualmente vienen abonado a aquellos trabajadores en el turno de miércoles a domingo y de sábado a miércoles. El presente plus no se aplicará a aquellos trabajadores de White Collar que o bien sean managers o bien por necesidades puntuales deban trabajar en fines de semana y/o festivos. Si el convenio colectivo provincial incorporara un plus de fin de semana se respetará la condición más beneficiosa, compensándose las cantidades abonadas como cantidades a cuenta y siendo absorbibles aquellos importes abonados por la empresa.

-Los trabajadores podrán disponer de un día en cada año natural, entendiéndose por tal el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, a su libre disposición debiendo solicitarlo por escrito a su mando directo con una antelación mínima de treinta (30) días a la fecha del disfrute. La retribución de este día será misma de un día de trabajo efectivo con todos sus pluses y complementos. La concesión de este día de libre disposición para una misma fecha se limitará a un máximo de un trabajador por rotación y equipo. En caso de que el número de solicitudes sea superior a dicho límite, se concederán por estricto orden de fecha de solicitud. En las mismas condiciones anteriores, los trabajadores podrán disponer de otro día de libre disposición que deberá ser recuperado o descotado de sus haberes.

-La duración del presente acuerdo será por cuatro años, finalizando el 31 de diciembre de 2022.

Con fecha 25 de marzo de 2019 se dictó Decreto de desistimiento en los autos de Conflicto Colectivo nº 687/2018 por el Juzgado de lo Social nº 1 de Ponferrada.

Obra en autos el calendario laboral aprobado y aceptado en dicho acuerdo (folio 12).

El anterior acuerdo afectaba a toda la plantilla.

puntual, para evitar horas extras, garantizando la seguridad de los trabajadores cumpliendo la jornada ordinaria, no siendo necesaria la negociación previa. En cuanto a la pretensión indemnizatoria, la considera desproporcionada, alegando que es la primera vez que se da esta situación, que ha afectado solo al 1% de la plantilla y ha sido una decisión temporal, por lo que entiende que debería sancionarse como una falta grave en su grado mínimo y no máximo.

El Ministerio Fiscal en su informe apreció que la función de la representación sindical fue vulnerada, estimando que existió una quiebra de lo acordado tres meses antes por la empresa y el Comité de Empresa en la negociación, produciendo un desequilibrio, no apreciando en cualquier caso una especial gravedad.

**TERCERO.-** Centrados los términos del debate, cabe señalar que el Tribunal Constitucional en Sentencia de 28-6-93 (208/93) recuerda que: "...El reconocimiento de la libertad sindical, y de la función del sindicato de contribuir a la defensa y promoción de los intereses de los trabajadores, le atribuye consiguientemente el ejercicio de aquellos derechos necesarios para el cumplimiento de tal función, como manifestación ineludible de la libertad sindical, de forma que el impedimento o la obstaculización a tal ejercicio puede constituir vulneración del art. 28.1 CE" (STC 118/1983).

De este modo, aunque el derecho a la negociación colectiva esté reconocido en el art. 37.1 CE y no es por ello un derecho fundamental que, como tal, sea susceptible de protección a través del recurso de amparo (SSTC 118/1983, 45/1984, 98/1985), este Tribunal ha considerado que determinadas lesiones del derecho de negociación colectiva, cuando se dan frente a un sindicato y, por su entidad y trascendencia, supongan una radical y arbitraria eliminación o desconocimiento del mismo y de la autonomía colectiva, pueden propiciar el amparo constitucional por deducirse de esa conducta una lesión directa del derecho a la libertad sindical (ATC 1074/1988).

En tales casos, el obstaculizar o el desvirtuar la facultad negociadora colectiva del sindicato, no sólo vulneraría los preceptos legales correspondientes y, por ende, el art. 37.1 CE, sino también el derecho fundamental a la libertad sindical (SSTC 187/1987, 108/1989 y 105/1992)."

A su vez, el Tribunal Supremo en Sentencia de fecha 22-6-2016 (Rec. 185/2015), con cita de la Sentencia de la Sala 4ª de 3 de marzo de 2016 (Rec. 59/2015), recuerda que en este punto la doctrina jurisprudencial elaborada para resolver los conflictos entre autonomía privada y negociación colectiva en el ámbito de las relaciones laborales, parte de la idea de que "la negociación colectiva contribuye decididamente a la mejora de las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores, como instrumento esencial para la ordenación de las relaciones de trabajo que justifica el predominio de la voluntad colectiva sobre la individual y de los intereses de la colectividad sobre los concretos de los individuos que la componen, limitando incluso algunos de éstos para la efectiva promoción de aquéllos" ( STC 208/1993, de 28 de junio) y que advirtiendo esa misma sentencia de los problemas que pueden plantear los pactos o medidas individuales, en la medida en que puedan "suponer sustancialmente por su trascendencia una elusión y una suplantación efectiva de la función de la negociación colectiva atribuida constitucionalmente a los sindicatos y a otras representaciones colectivas de los trabajadores. Ello podría ser así si, aprovechando los intersticios o lagunas dejados artificialmente por la negociación colectiva, vinieran sistemáticamente fijadas fuera y excluidas de la negociación colectiva las condiciones de trabajo más importantes aplicables al colectivo de los trabajadores. Una utilización masiva de la autonomía individual, para

jugar sistemáticamente en detrimento y marginación de la autonomía colectiva, sería dudosamente compatible con las bases constitucionales de nuestro sistema de relaciones laborales que trata de hacer compatibles, la libertad sindical, con el consiguiente predominio de lo colectivo sobre lo individual, y la libertad de empresa que es un espacio abierto a la autonomía individual. Desde esa óptica lo relevante sería no que se impusieran unilateralmente por la empresa esas medidas, condicionadas a su aceptación por los trabajadores (lo que quizá permitiría excluir el ejercicio condicionado del *ius variandi* extraordinario que establece el art. 41 ET), ni que las nuevas medidas fueran o no más favorables para quienes las aceptaran, sino que tales medidas, por su trascendencia, importancia y significado, supusiesen la introducción unilateral de la regulación colectiva de las condiciones de trabajo, soslayando y evitando la intervención de los representantes sindicales, en los términos del art. 10.3 LOLS o vaciando sustancialmente de contenido efectivo al convenio colectivo de trabajo".

En este caso, la empresa demandada y el Comité de Empresa negociaron durante el periodo de consultas la modificación sustancial de las condiciones de trabajo de tipo colectivo consistentes en la modificación de la jornada laboral y su distribución del tiempo de trabajo con efectos del 01/01/2019, con implantación definitiva de un calendario productivo de 7 días, de lunes a domingo, y la organización en las secciones productivas (premoldeo, moldeo y postmoldeo) mediante un esquema 6/2 con cuatro equipos, sin llegar a un acuerdo, por lo que el Comité de Empresa interpuso demanda de conflicto colectivo ante el Juzgado de lo Social y durante el curso del procedimiento, antes del juicio oral, la empresa y el Comité de Empresa alcanzaron el acuerdo que ha sido transcrito en el hecho probado segundo de esta resolución, destacando la implantación del sistema productivo de siete días de lunes a domingo, 293 días de producción por año natural completo, máximo 47 días que coincidan en sábado, domingo y/o festivo, y vacaciones estivales rotativas sin parada total de la planta y manteniendo los fines de semana de descanso, considerándose verano a estos efectos el período comprendido entre los días 20 de junio y 10 de septiembre, ambos inclusive. Con posterioridad a este acuerdo, que afectaba a toda la plantilla, iniciado el periodo vacacional, la empresa ofreció a varios trabajadores un turno de trabajo de martes a domingo, descansando los lunes, con horario de 07:00 a 15:00 horas, de adscripción voluntaria, interesando dicho cambio nueve trabajadores, 8 de la Sección de Moldeo y 1 de la Sección de Calidad, sin informar la empresa, consultar o negociar con la representación de los trabajadores. El nuevo turno de trabajo finalizó el 5 de septiembre de 2019.

La empresa demandada argumenta que fue una modificación individual de las condiciones de trabajo, que se trataron de incorporaciones voluntarias, y no afectó a los calendarios establecidos ni al resto de turnos que operan conforme a lo pactado en el Acuerdo de marzo de 2019, siendo una colaboración esporádica que no precisa de una negociación previa.

No podemos estar de acuerdo con la empresa demandada, y ello, porque la empresa entra en contacto de forma individual con algunos trabajadores, en total 9, buscando una adscripción voluntaria a fin de implantar un nuevo turno de trabajo, de martes a domingo, que modifica precisamente el sistema productivo de siete días de lunes a domingo y el periodo vacacional con los fines de semana de descanso, que se implantaron en el Acuerdo de fecha 12 de marzo de 2019 alcanzado entre la empresa y el Comité de Empresa. Se considera, pues, que aunque la decisión individual de cada trabajador de aceptar el cambio de jornada laboral y distribución del tiempo de trabajo haya sido voluntaria y no haya estado viciada, teniendo en cuenta que afectaba a una previa modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo, la decisión de la empresa de implantar este nuevo

turno de trabajo negociada directamente con los trabajadores sin contar con los representantes de estos, a los que en ningún momento informaron, se considera que vulneró el derecho a la negociación colectiva, en la medida que esos acuerdos individuales obstaculizan o desequilibran el ejercicio de las facultades de información, consulta y negociación que, en el ámbito colectivo, tiene la representación de los trabajadores. Además, aun cuando se tratase de una modificación individual como sostiene la empresa, en tanto que afecta a la jornada de trabajo y distribución del tiempo de trabajo, debería haber sido notificada a los representantes legales con una antelación mínima de 15 días a la fecha de su efectividad, de conformidad con lo previsto en el art. 41. 3 del ET, notificación que aquí se ha obviado por la empresa demandada.

En consecuencia, procede declarar la nulidad de la decisión unilateral implantada por la empresa de un nuevo turno de trabajo de martes a sábado durante el periodo vacacional, con las consecuencias inherentes a dicha declaración.

**CUARTO.-** Los Sindicatos demandantes interesan una indemnización por vulnerar la empresa con su decisión el derecho a la libertad sindical en su vertiente del derecho a la negociación colectiva.

En este sentido, la Sentencia de la Audiencia Nacional de 20-11-2015, (proc. 252/2015), con cita a su vez de otra de 29-10-2015 (proc. 230/2014), señala que "una vez que se declara probada la violación del derecho de libertad sindical, el órgano judicial debe decretar la reparación consiguiente de sus consecuencias ilícitas (arg. ex art. 15 LOLS ), disponiendo el restablecimiento del demandante en la integridad de su derecho, integridad que comporta, entre otros extremos, la reparación de las consecuencias derivadas de la acción u omisión del sujeto responsable, incluida la indemnización que procediera (arg. ex art. 182.1.d LRJS); debiendo, como regla, fijarse la cuantía de la indemnización en función tanto del daño moral unido a la vulneración del derecho fundamental, como de los daños y perjuicios adicionales derivados (arg. ex art. 183.1 LRJS ). Cuando se concreta la pretensión indemnizatoria del demandante a la reparación del daño moral, el Tribunal para cumplir con el deber de pronunciarse sobre la cuantía del daño, la puede determinar prudencialmente cuando, como acontece como regla tratándose de daños morales, la prueba de su importe exacto resulte demasiado difícil o costosa, flexibilizando, en lo necesario, las exigencias normales para la determinación de la indemnización, y debiendo ser la indemnización fijada suficiente para resarcir a la víctima y para restablecer a ésta, en la medida de lo posible, en la integridad de su situación anterior a la lesión, así como para contribuir a la finalidad de prevenir el daño (arg. ex arts. 179.3 y 183.2 LRJS )."

Así las cosas, en el caso concreto que nos ocupa, si bien no consta anterior lesión del derecho a la libertad sindical por la empresa demandada, lo cierto es que con su actuación la empresa ha influido en la imagen y crédito de los sindicatos demandantes ante los trabajadores, que se ha visto debilitada, pues se les ha ignorado y se ha procedido a negociar directamente con los trabajadores, aunque esos acuerdos individuales hayan alcanzado al 1% de la plantilla, lo que se traduce en un daño moral efectivo, que ha de ser reparado y resarcido por la empresa demandada, por lo que con arreglo a los arts. 7.7, 39 y 40 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el orden social (LISOS) se estima procedente fijar una indemnización en concepto de daños morales en la cantidad de 1.250 euros, que equivale a la multa que se le impondría a la empresa por la comisión de una falta grave en su grado mínimo, sancionada con multa de 626 euros a 1.250 euros.



**QUINTO.-** Contra esta sentencia cabe interponer recurso de suplicación de conformidad con lo prevenido en el artículo 191 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social.

Vistos los preceptos de general y pertinente aplicación,

### FALLO

Que ESTIMANDO la demanda interpuesta por los sindicatos UNION SINDICAL OBRERA, COMISIONES OBRERAS, UNION GENERAL DE TRABAJADORES Y CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO, contra la empresa LM WIND POWER SPAIN, S.A, declaro la nulidad de la decisión empresarial unilateral de implantar un nuevo turno de trabajo de martes a sábado durante el periodo vacacional, condenando a la empresa demandada a abonar a los sindicatos demandantes en concepto de daños morales una indemnización de 1.250 euros.

Notifíquese a las partes en legal forma.

Advierto a las partes que:

- Contra esta sentencia pueden **anunciar Recurso de Suplicación** ante el Tribunal Superior de Justicia de CASTILLA-LEON y por conducto de este JDO. DE LO SOCIAL N. DOS DE PONFERRADA en el plazo de CINCO DÍAS desde la notificación de esta sentencia.

Así por esta Sentencia, lo pronuncio, mando y firmo.

**PUBLICACIÓN:** En la misma fecha fue leída y publicada la anterior resolución por la Ilma. Sra. Juez Sustituta que la dictó, celebrando Audiencia Pública. Doy fe.

**DILIGENCIA:** Seguidamente se procede a cumplimentar la notificación de la anterior resolución. Doy 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 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.