

En el rollo de apelación n.º 261/23 seguido por interposición de recurso de apelación contra sentencia n.º 203/22, de 8 de noviembre, del Juzgado de lo Contencioso Administrativo n.º 1 de Cartagena dictado en el procedimiento abreviado 154/2020, 318/20 y 711/20, acumulados, figuran como parte apelante la “UNIÓN DE COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES”, la “FEDERACIÓN DE SERVICIOS A LA CIUDADANÍA DE COMISIONES OBRERAS”, “CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS” y “SINDICATO DE EMPLEADOS PÚBLICOS-SIME”, representados por el procurador D. Esteban Piñero Marín y defendidos por los Letrados D. Antonio Jesús Monteverde Rentero, D^a María Teresa García Castillo, D^a Carmen María Franco Sánchez y D. Miguel Ángel Fructuoso Romero; y parte apelada el Excmo. Ayuntamiento de Cartagena, representado por la procuradora Sra. Mercader Roca y dirigido por el Letrado Sr. Pagán Martín-Portugués; sobre suspensión de acuerdos en materia de personal; siendo **Ponente la Magistrada Ilma. Sra. D^a. Pilar Rubio Berná**, quien expresa el parecer de la Sala.

I.- ANTECEDENTES DE HECHO

ÚNICO.- Presentado el recurso de apelación referido, el Juzgado de lo Contencioso Administrativo n.º 1 de Cartagena, lo admitió a trámite y después de dar traslado del mismo a la administración demandada para que formalizara su oposición, remitió los autos junto con los escritos presentados a Sala, la cual designó Magistrada ponente y acordó que quedaran los autos pendientes para dictar sentencia; señalándose para que tuviera lugar la votación y fallo el 24 de enero de 2025

II.- FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La sentencia apelada desestima el recurso contencioso administrativo interpuesto por la representación de los sindicatos expresados contra las siguientes resoluciones:

- Acuerdo de la Junta de Gobierno Local del Excmo. Ayuntamiento de Cartagena de fecha 30 de diciembre de 2019, sobre inicio de expediente de suspensión/modificación de determinados preceptos del Acuerdo de Condiciones de Trabajo del Personal Funcionario y Convenio Colectivo del Personal Laboral con vigencia 2019-2022, aprobado por Junta de Gobierno Local en fecha 26/04/2019, publicado en el BORM en fecha 17/06/2019, acordando como medida cautelar en tanto se resuelve el expediente, no aplicar desde enero de 2020 los preceptos de contenido y transcendencia económica enumerados en el mismo, manteniendo la



regulación existente en el anterior Acuerdo y Convenio. El mismo acuerdo disponía informar a las organizaciones sindicales del inicio del expediente de suspensión/modificación y de la medida cautelar adoptada conforme al artículo 38.10 del EBEP.

- Acuerdo de la Junta de Gobierno Local del Excmo. Ayuntamiento de Cartagena de fecha 5 de junio de 2020 por el que se resuelve el expediente antes referido, y se acuerda modificar al amparo del artículo 38.10 del TREBEP el articulado del Acuerdo de Condiciones de Trabajo para el personal funcionario en materia de Plan de Pensiones, jornadas diferenciadas y Anexo III artículo 14 en materia de abono de la carrera administrativa con efectos desde el 1 de enero de 2020 hasta la vigencia de los mismos el 31 de diciembre de 2022.
- Acuerdo de fecha 2 de octubre de 2020 de la Junta de Gobierno Local de la misma Administración demandada que desestima el recurso de reposición interpuesto por la representación de Sindicatos de Empleados Públicos, frente al Acuerdo de fecha 5 de junio de 2020 indicado.

Se explica en la sentencia que para ambas impugnaciones << *la parte actora invoca la misma vulneración del derecho a la libertad sindical y negociación colectiva. Entienden los sindicatos recurrentes que la medida cautelar de suspensión adoptada en el acuerdo de inicio del expediente y la modificación acordada posteriormente supone una lesión del derecho a la libertad sindical consagrado en el artículo 28 de la CE en su vertiente del derecho a la acción sindical y a la negociación colectiva.* >> Asimismo se alega la indebida aplicación del artículo 38.10 del TREBEP

Tras analizar la doctrina constitucional acerca del contenido del derecho fundamental a la libertad sindical en su vertiente del derecho a la negociación colectiva en el ámbito funcional concluya que aplicando la misma al supuesto de autos, en lo relativo al Acuerdo de fecha 30 de diciembre de 2019, señala que el hecho de que la Junta de Gobierno Local del Excmo. Ayuntamiento de Cartagena haya suspendido de manera unilateral la vigencia de determinados preceptos de transcendencia económica previstos en el Acuerdo de Condiciones de Trabajo y Convenio Colectivo publicado en el BORM el 17 de junio de 2019 que habría de regir las condiciones de trabajo de los empleados municipales durante los años 2019-2022 no supone necesariamente la lesión del derecho a la libertad sindical contemplado en el art. 28.1 CE, pues para que tal lesión se produzca es preciso que la posibilidad de suspender o modificar el cumplimiento de los acuerdos suscritos no venga contemplada en la ley o que, aun existiendo esa posibilidad, la decisión no sirva a los intereses generales que deben presidir la función pública.



Reproduce el contenido del art. 38 del Estatuto Básico del Empleado Público y recuerda que este precepto << prevé la posibilidad excepcional de que la Administración se desvincule unilateralmente de lo pactado; posibilidad que no deja de ser una aplicación al campo de la negociación colectiva en el sector público de la conocida cláusula "rebus sic stantibus", que permite a la Administración, excepcionalmente, la revisión, suspensión o modificación unilateral de las obligaciones pactadas en la negociación colectiva, por alteración sustancial de las circunstancias económicas existentes en el momento de la conclusión del pacto o acuerdo. De acuerdo con los artículos citados, la desvinculación unilateral de lo pactado ha de estar justificada por una "causa grave de interés público derivada de una alteración sustancial de las circunstancias económicas". >>

Descendiendo al caso concreto argumenta:

<< la alteración sustancial de las circunstancias económicas se justifica en el Acuerdo de fecha 30 de diciembre de 2019 en el siguiente sentido: "En el referido Acuerdo y Convenio se establecieron varias medidas que tuvieron incidencia en el presupuesto del año 2019, ya que supusieron una actualización de un 11% respecto a importes previstos en el anterior Acuerdo y Convenio, tales como artículos 23 b) y 25 a), b), f) del Acuerdo y 26II) y 28 a), b), f) del Convenio, sobre ayudas y planes de pensiones, el anexo I sobre retribuciones en relación a las asistencia a juicio y jornadas diferenciadas, así como anexo II de horario en lo relativo a la reducción de jornada para mayores de 60/63 años y tiempo considerado como de trabajo por el cambio de vestuario de algunos colectivos, habiendo sido ejecutadas, actualizadas y asumidas todas medidas a 31 de diciembre de 2019. Asimismo y a partir de 2020, tendrá incidencia la puesta en marcha en el anexo III del artículo 14, sobre procedimiento extraordinario de establecimiento inicial de carrera administrativa por reconocimiento de la antigüedad y la formación adquirida, así como un incremento de un 20% en las retribuciones correspondientes por jornadas diferenciadas (anexo I sobre retribuciones)".

El informe sobre el impacto presupuestario de los gastos de personal a incluir en el ejercicio 2020, emitido por el Órgano de Gestión Económica y Presupuestaria, de fecha 27 de diciembre de 2019 (folios 50 y siguientes del EA) que sirve de motivación al acuerdo de 30 de diciembre adoptado, viene a analizar los gastos de personal previstos para el año 2020, partiendo del escenario presupuestario 2019-2020-2021, modificando el montante del capítulo I para 2020 y 2021 y manteniendo las cantidades ya previstas para el resto de los capítulos de gastos, concluyendo para los ejercicios 2020 y 2021 la



existencia de un desfase presupuestario de -7.041.872 euros y de -8.095.365 euros respectivamente.

Del mismo modo sirve de motivación al acuerdo impugnado el informe de intervención RH 49/2019 de 27 de diciembre de 2019 (obrando a los folios 64 y siguientes del EA). En dicho informe se recuerda a su vez el emitido en fecha 25 de abril de 2019 con motivo del expediente de aprobación del Acuerdo de Condiciones de Trabajo de los funcionarios municipales y del Convenio Colectivo del personal laboral para el periodo 2019-2022, en el que se indicaba “..quedando en todo caso supeditado la aplicación práctica de estos acuerdos a su encaje jurídico y económico en el Presupuesto municipal de cada anualidad y al cumplimiento del resto de normativa general de aplicación, en particular, las Leyes anuales de Presupuestos Generales del Estado, y la normativa general en materia de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera.”

Este mismo informe de fecha 27 de diciembre de 2019 pone de relieve que una vez que entraron en vigor el Acuerdo de Condiciones (AC) y el Convenio Colectivo (CC), se observó una importante incidencia económica, destacando el incremento del capítulo I del estado de gastos de personal, que asciende al 10,83% con respecto al presupuesto del 2018. El mismo informe admite que no todo ese incremento es debido a la entrada en vigor del Acuerdo de Condiciones y Convenio Colectivo, sino que ha tenido mucho que ver el incremento de las jornadas realizadas fuera de la jornada laboral y pluses por disponibilidad de los cuerpos de Policía Local, Protección Civil y Brigadas municipales. Para los ejercicios 2020 y 2021 el informe indica “En fase ahora de elaboración del Presupuesto municipal para el ejercicio 2020, nos encontramos con unas estimaciones de gasto del capítulo I de personal, que difícilmente pueden tener encaje presupuestario si no se incrementan sustancialmente los ingresos corrientes mediante cambios permanentes (subidas tributarias mediante modificación de las ordenanzas fiscales). En este sentido, el informe de la Oficina de Gestión Económica Presupuestaria de 27 de diciembre arroja un importe del capítulo I de 84.362.620,82 euros financiado con recurso propios (86.244.698 euros totales), lo que supone un 10,03 % adicional con respecto al 2019, ejercicio que no olvidemos que ya experimentó un incremento del 10,83% con respecto al ejercicio de 2018. Según el mencionado informe, este nuevo incremento (unido al anterior) podría provocar, según las estimaciones y manteniendo el resto de parámetros constantes, una situación de desequilibrio presupuestario de -7.041.872 euros en 2020 y de -8.095.365 euros en 2021, lo que significa una palmaria vulneración del principio general de Estabilidad Presupuestaria conforme a los arts. 3 y 11 de la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de diciembre, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera; así como también implicaría un incumplimiento de la Regla de Gasto al menos en el ejercicio 2020, vulnerando así el art. 12 de la LO 2/2012 citada, y requiriéndose



entonces la aprobación de un Plan Económico Financiero para las anualidades 2020 y 2021.”

Y añade el informe “.. de no adoptarse medidas de contención del gasto de personal, se produciría una situación de inestabilidad presupuestaria y de incumplimiento de la regla de gasto que conduciría a la necesidad de aprobar un Plan Económico Financiero en el ejercicio 2020 en aplicación al art. 21 de la LO 2/2012, tal y como se ha puesto de manifiesto en el informe de la Oficina de gestión económica presupuestaria (ver apartado II de este informe); así como que, de no actuar, se pondría en serio riesgo la capacidad inversora del Ayuntamiento Cartagena (apartado III de este informe).”

El Acuerdo de 30 de diciembre de 2019 trae causa directa de la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera, cuyo artículo 3 dispone “1. La elaboración, aprobación y ejecución de los Presupuestos y demás actuaciones que afecten a los gastos o ingresos de los distintos sujetos comprendidos en el ámbito de aplicación de esta Ley se realizará en un marco de estabilidad presupuestaria, coherente con la normativa europea.

2. Se entenderá por estabilidad presupuestaria de las Administraciones Públicas la situación de equilibrio o superávit estructural.

3. En relación con los sujetos a los que se refiere el artículo 2.2 de esta Ley se entenderá por estabilidad presupuestaria la posición de equilibrio financiero”.

A su vez el artículo 11. 1 y 2 de la misma ley establece: “1. La elaboración, aprobación y ejecución de los Presupuestos y demás actuaciones que afecten a los gastos o ingresos de las Administraciones Públicas y demás entidades que forman parte del sector público se someterá al principio de estabilidad presupuestaria.

2. Ninguna Administración Pública podrá incurrir en déficit estructural, definido como déficit ajustado del ciclo, neto de medidas excepcionales y temporales. No obstante, en caso de reformas estructurales con efectos presupuestarios a largo plazo, de acuerdo con la normativa europea, podrá alcanzarse en el conjunto de Administraciones Públicas un déficit estructural del 0,4 por ciento del Producto Interior Bruto nacional expresado en términos nominales, o el establecido en la normativa europea cuando este fuera inferior”.
>>

En cuanto a la aplicación del artículo 38.10 del EBEP considera la Juzgadora de instancia que el Acuerdo impugnado ha respetado las exigencias básicas que dimanaban del Estatuto Básico del Empleado Público: apreciación de la concurrencia de una causa grave de interés público originada por la alteración sustancial de las circunstancias económicas que presidieron la firma del Acuerdo e información a las organizaciones sindicales de las causas



determinantes de la suspensión o modificación, sin que se imponga la negociación.

Entiende que no puede hablarse de violación del derecho a la negociación colectiva pues es la propia Ley la que autoriza el ejercicio de la facultad excepcional de suspensión o modificación de los pactos y acuerdos.

Y, en cuanto al acuerdo de 5 de junio de 2020 señala que antes de adoptarse ha existido una fase de negociación y consulta con los sindicatos representativos, por lo que debe concluirse que se dio cumplimiento a la obligación legal de negociación prevista en el artículo 37 del TREBEP. El cumplimiento de dicha obligación no ha quedado desvirtuado por el hecho de que la negociación no fructificara con un acuerdo.

SEGUNDO.- Alegan los sindicatos recurrentes como fundamento de su recurso de apelación, los siguientes motivos, en síntesis:

1º.- La vulneración del derecho de libertad sindical no se produce por no negociar o pactar la modificación o suspensión, sino por acordar las mismas sin que concurren las condiciones legales para ello. La negociación existió y fructificó en acuerdo suscrito por las partes, aunque a la vista de los hechos posteriores quepa pensar que no estábamos ante una negociación real basada en el principio de buena fe negocial, al proceder a la suspensión de los acuerdos alcanzados bajo unos parámetros conocidos por las partes. No existen circunstancias sobrevenidas que puedan justificar la suspensión.

2º.- No existía causa habilitante para aplicar el artículo 38.10 del EBEP. No hubo alteración sustancial grave de causas económicas y no fue sobrevenida.

No concurren los requisitos exigidos:

- a) Mecanismo causal. Que la causa sea grave y de interés público, concretando este interés público en la necesidad de que suponga una alteración sustancial de las circunstancias económicas que se entenderá que concurre *«cuando las Administraciones Públicas deban adoptar medidas o planes de ajuste, de reequilibrio de las cuentas públicas o de carácter económico financiero para asegurar la estabilidad presupuestaria o la corrección del déficit público»*..

En otro caso, deberá probarse, y no se hace en este caso, la conexión funcional entre la situación económica adversa de la administración y la medida de incumplimiento de lo pactado.

- Medida excepcional que debe interpretarse de manera limitada.



- Principio de intervención mínima pues la inaplicación, ha de realizarse «en la medida estrictamente necesaria para salvaguardar el interés público».
 - b) Que sea sobrevenido. Posterior a la firma del acuerdo. Datos que ponen de manifiesto que en el momento de la firma la situación económica era o debía ser conocida:
 - Informe de Intervención RH 23/2019 de 25 de abril de 2019 (anterior a la firma del Acuerdo).
 - El Informe del Banco de España del año 2017
 - “el incremento de las horas RED conocido en diciembre de 2019”
 - El Informe de Intervención RH 49/2019 de 27 de diciembre de 2019.
- 3º.-Falta de motivación del acuerdo de suspensión.

Y solicita que, estimando el recurso de apelación revoque la sentencia de instancia y se estimen las peticiones del suplico de su demanda.

Por su parte, la Administración demandada se opone al recurso e interesa la íntegra confirmación de la sentencia apelada y mantiene que todas las cuestiones planteadas ahora en vía de recurso de apelación fueron debidamente contestadas en el pleito y ahora se vuelven a reproducir, lo que debería determinar su inadmisión, por no ser ese el objeto del recurso de apelación, en el que no se pueden plantear sin más el debate sobre los mismos términos en que lo fue en primera instancia.

TERCERO.- Se aceptan los hechos y fundamentos de derecho de la sentencia apelada que debe ser íntegramente confirmada en base a sus propios fundamentos, que esta Sala comparte plenamente y hace suyos para evitar innecesarias reiteraciones.

El motivo de inadmisibilidad formulado debe ser desestimado pues aunque es cierto que el escrito de apelación reitera las alegaciones formuladas en la demanda resulta innegable, no deja de ser una herramienta para articular el escrito, pues se utiliza como guía para criticar los razonamientos de la sentencia apelada, por lo que hemos de estimar que el recurso, frente a lo alegado por la Administración apelada, es una verdadera apelación y es preciso entrar a resolver los motivos alegados.

El Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público dispone en su artículo 32.2, en relación a la Negociación Colectiva: << *Se garantiza el cumplimiento de los convenios colectivos y acuerdos que afecten al personal laboral, salvo cuando excepcionalmente y por causa grave*



de interés público derivada de una alteración sustancial de las circunstancias económicas, los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas suspendan o modifiquen el cumplimiento de convenios colectivos o acuerdos ya firmados en la medida estrictamente necesaria para salvaguardar el interés público.

En este supuesto, las Administraciones Públicas deberán informar a las organizaciones sindicales de las causas de la suspensión o modificación.

A los efectos de lo previsto en este apartado, se entenderá, entre otras, que concurre causa grave de interés público derivada de la alteración sustancial de las circunstancias económicas cuando las Administraciones Públicas deban adoptar medidas o planes de ajuste, de reequilibrio de las cuentas públicas o de carácter económico financiero para asegurar la estabilidad presupuestaria o la corrección del déficit público>>

En el mismo sentido se pronuncia el artículo 38.10 del mismo texto legal.

Conviene advertir que esta era la redacción vigente cuando se dicta el acto recurrido que no coincide con la actual dado que el último párrafo fue suprimido por el apartado dos de la disposición final vigésima cuarta de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023 («B.O.E.» 24 diciembre).

En nuestro caso, la concurrencia de estas circunstancias excepcionales que justifican la suspensión cautelar primero y la posterior modificación del acuerdo, después, aparecen con claridad en el expediente y se reseñan con detalle en la sentencia sin que se haya practicado prueba alguna para desvirtuarlas.

No se ha vulnerado el derecho a la negociación colectiva ni puede calificarse de mala fe la actuación de la Administración, pues desde el momento de suscribir el acuerdo, las medidas de índole económica quedaron condicionadas, de acuerdo con el informe de intervención de 25 de abril de 2019 a su encaje jurídico y económico en el Presupuesto municipal de cada anualidad y al cumplimiento del resto de normativa general de aplicación, en particular, las Leyes anuales de Presupuestos Generales del Estado, y la normativa general en materia de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera.

Comprobado como el impacto de la aplicación durante 2019 del Acuerdo de Condiciones de Trabajo con otras circunstancias económicas sobrevenidas habían puesto en riesgo la estabilidad presupuestaria exigida al Ayuntamiento, la actuación no podía ser otra que poner en marcha los



mecanismos excepcionales previstos para suspender la aplicación de aquellas medidas.

El hecho de que las horas RED, destinadas a retribuir los servicios prestados fuera de la jornada ordinaria, aunque las decida el Ayuntamiento no se establecen de forma caprichosa o arbitraria sino que van dirigidas a cubrir las necesidades de servicio que no quedan cubiertas de forma ordinaria y su establecimiento viene impuesto por las circunstancias concurrentes.

Como acertadamente señala la Juzgadora de Instancia el cambio sustancial de las circunstancias ha venido motivado, como detalladamente se analizan en los informes del órgano de gestión económica y presupuestaria y en el de intervención, ambos de fecha 27 de diciembre de 2019, al valorar el impacto de las mejoras previstas en el Acuerdo de Condiciones de Trabajo y en el Convenio Colectivo en la elaboración de los presupuestos de 2020 y 2021, impacto que no pudo ser previsto hasta analizar el resultado de la aplicación de las medidas, ya implantadas en 2019 y el resto de circunstancias concurrentes.

Resulta claro, y no ha quedado contradicho, que las medidas acordadas implicaban un incremento de gasto de personal, que ya se había incrementado, por la entrada en vigor del acuerdo y por el incremento de las jornadas realizadas fuera de la jornada laboral y pluses por disponibilidad de los cuerpos de Policía Local, Protección Civil y Brigadas municipales.

Ello suponía que las previsiones de gasto de personal para el ejercicio 2020 implicaba un aumento del 10,03 % adicional con respecto al 2019, al que habría que sumar el incremento que ya experimentó este año del 10,83% respecto al ejercicio 2018. Es esa continuidad en el incremento lo que puede provocar, según las estimaciones analizadas en los informes obrantes en autos, una situación de desequilibrio presupuestario de -7.041.872 euros en 2020 y de -8.095.365 euros en 2021 que por sí solo ponen de manifiesto la alteración sustancial que justifica iniciar el expediente de suspensión/modificación del acuerdo.

Las referencias al informe del Banco de España de 2017, como también argumenta la sentencia se hacen en la necesidad de analizar la situación dentro del contexto económico general; el hecho de que dicho informe fuera conocido a la firma del Acuerdo de Condiciones de Trabajo no resta relevancia a las conclusiones alcanzadas en los informes analizados poniendo de manifiesto la dificultad presupuestaria proyectada para los ejercicios 2020 y 2021.

Por último, esta Sala, hace suyos los argumentos de la sentencia de instancia relativos a la carga de la prueba y en concreto cuando pone de





manifiesto que ningún informe pericial se aporta por la parte actora capaz de desvirtuar o desacreditar las conclusiones analizadas en los informes mencionados.

Ante la ausencia de prueba pericial, la valoración de prueba contenida en la sentencia no admite tacha alguna.

CUARTO.- En razón de todo ello procede desestimar el recurso de apelación sin imposición de costas, conforme a lo dispuesto en el artículo 139.2 de la Ley Jurisdiccional en atención a la complejidad de las cuestiones planteadas.

En atención a todo lo expuesto, Y POR LA AUTORIDAD QUE NOS CONFIERE LA CONSTITUCIÓN DE LA NACIÓN ESPAÑOLA,

F A L L A M O S

Desestimar el recurso de apelación interpuesto la representación procesal de la “UNIÓN DE COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES”, la “FEDERACIÓN DE SERVICIOS A LA CIUDADANÍA DE COMISIONES OBRERAS”, “CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS” y “SINDICATO DE EMPLEADOS PÚBLICOS-SIME” contra sentencia n.º 203/22, de 8 de noviembre, del Juzgado de lo Contencioso Administrativo n.º 1 de Cartagena dictado en el procedimiento abreviado 154/2020, 318/20 y 711/20, acumulados, que se confirma; sin costas

La presente sentencia es susceptible de recurso de casación ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo, de conformidad con lo previsto en el artículo 86.1 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, siempre y cuando el asunto presente interés casacional según lo dispuesto en el artículo 88 de la citada ley. El mencionado recurso de casación se preparará ante esta Sala en el plazo de los 30 días siguientes a la notificación de esta sentencia y en la forma señalada en el artículo 89.2 de la LJCA.

En el caso previsto en el artículo 86.3 podrá interponerse recurso de casación ante la Sección correspondiente de esta Sala.

Así por esta nuestra sentencia, de la que se llevará certificación a los autos principales, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.





La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutelar o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

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

