Roj: **STSJ AND 12812/2024 - ECLI:ES:TSJAND:2024:12812**

Id Cendoj: **29067340012024101269**
Órgano: **Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social**
Sede: **Málaga**
Sección: **1**
Fecha: **15/07/2024**
Nº de Recurso: **1139/2024**
Nº de Resolución: **1227/2024**
Procedimiento: **Recurso de suplicación**
Ponente: **MANUEL MARTIN HERNANDEZ-CARRILLO**
Tipo de Resolución: **Sentencia**

FONDO DOCUMENTAL CE

**TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCIA, CEUTA Y MELILLA**

**SALA DE LO SOCIAL CON SEDE EN MALAGA**

**Avenida Manuel Agustín Heredia nº 16, 2ª planta**

**N.I.G.:**2906744420230008466. Órgano origen: Juzgado de lo Social Nº 14 de Málaga Asunto origen: DSP 601/2023

**Procedimiento: Recursos de Suplicación 1139/2024.**

Negociado: MA

**Materia:**Despido

**De: Enma**

**Abogado/a:**JOSE MARIA MORENO BENITEZ

**Procurador/a:**

**Contra:**REAL CLUB DE GOLF LAS BRISAS S.L y FISCAL

**Abogado/a:**RAQUEL ALARCON FANJUL

**Procurador/a:**

***SENTENCIA Nº 1227/2024***

**ILTMO. SR. D. MANUEL MARTIN HERNÁNDEZ CARRILLO, PRESIDENTE**

**ILTMO. SR. D. JOSE LUIS BARRAGAN MORALES**

**ILTMO. SR. D. FRANCISCO JAVIER VELA TORRES**

En la ciudad de Málaga a 15 de julio de dos mil veinticuatro.

En el Recurso de Suplicación interpuesto por Enma , contra la sentencia del Juzgado de lo Social n.º 12 de Málaga de fecha 12/2/2024, dictada en proceso sobre Despidos / Ceses en general y entablado por Enma , frente a REAL CLUB DE GOLF LAS BRISAS S.L y FISCAL.

Es Ponente el/la Ilmo./Ilma. Sr./Sra. Magistrado/a **D./D.ª MANUEL MARTIN HERNÁNDEZ-CARRILLO,**quien expresa el criterio de la Sala.

## ANTECEDENTES DE HECHO

**PRIMERO.-**La única instancia del proceso en curso se inició por demanda y terminó por sentencia, cuya relación de hechos probados es la siguiente:

**PRIMERO.-**La actora, Dña. Enma , mayor de edad, cuyas demás circunstancias personales constan en autos, ha venido prestando sus servicios retribuidos por cuenta y bajo la dependencia de la empresa demandada, domiciliada en Marbella (Málaga), desde el 1-10-2000, mediante contrato de trabajo indefinido a tiempo parcial, con la categoría profesional de limpiadora y remuneración mensual de 1.118,26 euros, incluida la parte proporcional de pagas extras -hecho no controvertido-, siendo de aplicación el convenio colectivo de la empresa CLUB DE GOLF LAS BRISAS, publicado en BOP de Málaga, de 14-1-2019 -doc. nº 6 aportado por la parte demandada-.

**SEGUNDO.-**La actora inició una situación de baja de incapacidad temporal por enfermedad común el día 20-3-2023, con el diagnóstico de *"Trastornos de conducta y emociones no especificados cuyo inicio se presenta habitualmente en infancia y adolescencia"*,previéndose en principio dicho proceso como medio de duración estimada de 60 días y desde el parte de confirmación de 18-5-2023 como largo y siendo el último parte de confirmación de fecha 5-1-2024 -doc. nº 2 aportado por la parte actora-.

**TERCERO.-**Al director general de la parte demandada le llegó información de que la actora estaba trabajando en una asociación de petanca municipal durante su baja laboral, motivo por el cual solicita asesoramiento de su abogado y deciden contratar a un **detective** privado -declaración testifical de D. Matías , director general de la parte demandada-.

**CUARTO.-**En fecha 20-4-2023, en las instalaciones del club de petanca San Pedro sito en San Pedro de Alcántara, en el que hay una barra de bar y mesas en dos habitaciones y vitrinas con trofeos, se observa a las 17:30 hora a la actora que está haciendo avituallamiento de bebidas desde un almacén hacia la barra y posteriormente atendiendo a un cliente en el interior de la barra. A las 20.45 la actora continúa en el bar, detrás de la barra.

El día 22-4-2023, a las 12.30 había gran afluencia de público en el club de petanca San Pedro, con actividades para niños y mayores, y la actora se encontraba en el bar de las instalaciones, con una equipación del club, atendiendo a las consumiciones de clientes. A las 18.30 la actora seguía en el bar de club.

El día 27 de abril de 2023, a las 17.40 horas, la actora estaba atendiendo sola la barra del bar del club de petanca San Pedro, pidiéndole D. Indalecio una consumición, que le fue servida por la parte actora, que le cobró por ella. A las 20.50 la actora seguía en el bar del club de petanca.

El día 9 de mayo de 2023 a las 17.30 horas no había clientes que atender en el bar y la actora y otra persona estaban en una mesa del local donde la actora estaba comprobando el interior de una pequeña caja de caudales. La mayor parte del tiempo la actora permanece en esa mesa y a las 20.30 la actora se dirige a una habitación detrás del aparcamiento de su coche y a los pocos minutos vuelve a entrar en el bar.

El día 27 de mayo de 2023, a las 19.23 D. Indalecio entró en el bar del club de petanca San Pedro y comprobó que la actora se encontraba atendiendo la barra. Pidió un café y la actora se lo sirvió y le cobró por ello. A las 20.50 la actora sigue en las instalaciones del club de petanca San Pedro.

El día 2 de junio de 2023, a las 17.20 horas la actora y otra compañera se encontraban en el interior del bar del club de petanca San Pedro, y la actora estaba dentro de la barra del bar, preparando un guiso, y al ser preguntada por Indalecio respondió que era jibia en salsa y que el precio del plato era de tres euros -informe de **detective** privado D. Indalecio , ratificado por el mismo en prueba de interrogatorio de testigo-.

**QUINTO.-**Las instalaciones del club de petanca de San Pedro son públicas, están abiertas al público y a ellas pueden asistir cualquier persona, aunque lo habitual es que solo vayan los socios -declaración testifical de Dña. Lina y de D. Jacinto -.

**SEXTO.-**Según los estatutos del club de petanca San Pedro, dicho club se constituye como una entidad privada, si ánimo de lucro y cuyo objeto exclusivo o principal es la práctica del deporte y figura inscrita en el registro municipal de entidades ciudadanas del Ayuntamiento de Marbella dentro de la tipología deportiva, figurando la actora como tesorera del club -dosc. nº 3, 4 y 11 aportados por la parte actora-.

**SÉPTIMO.-**En fecha 29-9-2021 la actora presentó denuncia ante la Inspección de Trabajo frente al club de golf Las Brisas, siendo contestado este escrito por el jefe de la Inspección de Trabajo mediante otro escrito de fecha 6-10-2021 dirigido exclusivamente a la actora -doc. 12 aportado por la parte actora-.

**OCTAVO.-**En fecha 15-6-2023 la actora recibió vía burofax carta de despido con efectos a fecha 13-6-2023, en la que se alegan los siguientes hechos: *"[...] Que, a tenor de los hechos y circunstancias descritos en el informe de investigación queda constatado que Ud., durante su situación de baja médica actual y de forma recurrente, viene realizando actividades propias del trabajo de camarera en el mencionado Bar Municipal de la Petanca de San Pedro de Alcántara, evidenciando con ello además su aptitud para trabajar y por tanto una clara transgresión de la buena fe contractual.*

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ

Concretamente, UD. viene realizando las actividades propias de camarera de bar, sirviendo y cobrando consumiciones, y atendiendo a los clientes que acuden a dicho local. Y así se ha constatado su trabajo como camarera en las siguientes fechas:

1. Jueves 20 de abril de 2023, llegando Ud. a las 17.10 h permaneciendo más allá de las 20.45 horas.

2. Sábado 22 de abril de 2023, llegando Ud. antes de las 12.30 horas permaneciendo más allá de las 28.30 horas.

3. Jueves 27 de abril de 2023, llegando Ud. antes de las 17.40 horas permaneciendo más allá de las 20.50 horas.

4. Martes 9 de mayo de 2023, llegando Ud. antes de las 17.30 horas permaneciendo más allá de las 20.30 horas.

5. Sábado 27 de mayo de 2023, llegando Ud. antes de las 16.30 horas permaneciendo más allá de las 20.50 horas.

*6. Viernes 2 de junio de 2023, llegando Ud. antes de las 17.20 horas permaneciendo más allá de las 21.00 horas. [..]"*-carta de despido aportada con la demanda, cuyo contenido se da por íntegramente reproducida-.

**NOVENO.-**La actora no ostenta, ni ha ostentado en el año anterior al despido, cargo alguno de representación legal o sindical de los trabajadores -hecho no controvertido-..

**DÉCIMO.-**En fecha 28-8-2023 se emitió hoja de evolución por parte de la unidad de salud mental comunitaria Marbella del hospital universitario Virgen de la Victoria, que estableció un diagnóstico de *"Ansiedad, Depresión y Somatizaciones"*.En el apartado de evolución se hace constar que *"La han despedido. Su marido la lleva a la petanca y se encuentra mejor cuando se relaciona allí. Clínicamente se encuentra con ánimo depresivo, con tristeza, apatía, ahnedonia, percepción pesimista de la realidad, rumiaciones frecuentes, sentimientos de inutilidad y frustración, ansiedad frecuente, insomnio de características mixtas, no presenta ideación autolítica en estos momentos. NO presenta síntomas psicóticos ni alteraciones de conducta, juicio de la realidad conservado. Buen apoyo familiar. [...]RECOMIENDO EVITAR AISLAMIENTO SOCIAL, MENTE OCUPADA, SALIR A CAMINAR TODOS LOS DÍAS UN RATO"*-doc. nº 6 aportado por la parte actora-

**UNDÉCIMO.-**El día 19-6-2023, la parte actora presentó papeleta de conciliación ante el CEMAC frente a la empresa demandada, celebrándose el acto el día 4 de julio de 2023, al que no compareció la demandada (sin que conste acreditado en expediente la recepción de la citación), con el resultado de *"INTENTADO SIN EFECTO"*-documental aportada con la demanda-.

**SEGUNDO.-**La parte dispositiva de la Sentencia de instancia dice:

Que desestimando la demanda interpuesta por Dña. Enma frente a la Empresa REAL CLUB DE GOLF LAS BRISAS SL, en acción de despido y vulneración de derechos fundamentales, debo calificar y califico de procedente el despido de la actora acaecido con fecha de efectos de 15-6-2023, absolviendo a la empresa demandada de los pedimentos frente a la misma formulados.

**TERCERO.-**Que contra dicha sentencia anunció Recurso de Suplicación, 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.*** La sentencia de instancia de instancia desestima la pretensión de la actora, limpiadora que ha venido prestando servicios para la empresa demandada, Real Club de Golf Las Brisas, desde el 01/10/2000, y califica como procedente, convalidando así la decisión extintiva empresarial, el despido disciplinario del que fue objeto por considerar el Magistrado *a quo,*en esencia, que la decisión extintiva empresarial es ajena a los procesos de incapacidad temporal cursados, habiendo quedados acreditados los hechos imputados en la carta de despido, los cuales los considera de suficiente entidad como para justificar el despido.

Frente a dicha sentencia se alza la trabajadora mediante el presente recurso de suplicación, articulado a través de diversos motivos de revisión fáctica y censura jurídica a fin de que, revocada la de instancia, resulte estimada la demanda y calificado el despido como nulo o subsidiariamente improcedente.

El recurso de la trabajadora ha sido impugnado por la representación procesal de la empresa, que ha solicitado su desestimación y la confirmación de la sentencia combatida.

El Ministerio Fiscal, en relación a la tutela de derechos fundamentales, ha informado en favor de confirmar la sentencia de instancia.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ

***SEGUNDO.*** Por el cauce del apartado b) del artículo 193 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social solicita la parte recurrente la modificación del relato fáctico declarado probado por el Magistrado de instancia con la finalidad de dar a los hechos probados segundo y quinto la redacción alternativa que propone:

- *"Segundo: La actora inició una situación de baja de incapacidad temporal por enfermedad común el día 0.03.2023 con el diagnóstico de "Trastornos de conducta y emociones no especificados cuyo inicio se presenta habitualmente en infancia y adolescencia "previéndose en principio dicho proceso como medio, de duración estimada de 60 días; en el parte de confirmación de 18-05-2023 se modificó el diagnóstico a "Trastorno adaptativo mixto, con ansiedad y depresión " previéndose el proceso como largo, de duración estimada 90 días, diagnóstico que ha persistido siendo el último parte de confirmación de fecha 5-1-2024; doc. nº 2 aportado por la parte actora".*

- *"Quinto: Que el Presidente del club de petanca San Pedro solicitó del Ayuntamiento de Marbella certificara de que en dicho club no existe licencia para la explotación de un bar".*

En materia de revisión de hechos probados, la jurisprudencia es concluyente en sentido de considerar requisitos imprescindibles los siguientes: 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.

Sobre tales presupuesto doctrinales, los motivos deben fracasar por su intrascendencia, como se verá seguidamente, pues lo determinante para dar respuesta al interrogante planteado no es si el club de petanca poseía o no licencia para la explotación de un bar, sino si la demandante ejecutaba o no tareas de atención al público sirviendo y cobrando consumiciones, extremo que se analizará en los siguientes razonamientos de derecho.

Los hechos probados, por lo expuesto, quedan firmes e inalterados.

***TERCERO.*** Por el cauce del apartado c) del artículo 193 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social denuncia la parte recurrente la infracción de los artículos 43 del Convenio Colectivo de empresa, 55 del Estatuto de los Trabajadores y 2 de la Ley 15/2022, de 12 de julio, pues considera que la decisión de despedir a la demandante obedece a la situación de enfermedad que padecía. Opera a su juicio la inversión de la carga de la prueba para que el empresario acredite que su decisión extintiva fue ajena a dicho móvil discriminatorio, prueba que, a su juicio, no se ha producido. Y termina solicitando que, subsidiariamente, se califique el despido como improcedente.

La representación procesal de la empresa, alineándose con la tesis del Magistrado, ha solicitado la desestimación del motivo, negando cualquier móvil discriminatorio en el despido de la trabajadora y basando su decisión en la realización de tareas incompatibles con su situación de incapacidad temporal.

El Ministerio Fiscal también ha solicitado la desestimación del recurso en el particular referente a la vulneración de los derechos fundamentales de la trabajadora.

El Magistrado ha razonado que "... *el despido tuvo lugar mientras la actora se encontraba en situación de IT cuando fue despedida, lo que ha de entenderse que constituye un indicio de vulneración del derecho fundamental a la no discriminación por razón de enfermedad".*Y sigue argumentando que "... *se ha de partir de los hechos declarados probados, de los que se desprende, principalmente por la declaración testifical del* ***detective*** *privado, que se ratificó en su informe, que durante un periodo que abarca tres meses, y al menos hasta en cinco ocasiones, la actora, que estaba en situación de IT, fue observada detrás de una barra de bar, en intervalos temporales que abarcan normalmente alrededor de tres horas y en una ocasión hasta seis horas, atendiendo pedidos de clientes, sirviendo esos pedidos o consumiciones y cobrando por ellas, siendo así que en una ocasión se la observó ofreciendo un plato de comida a cambio de un precio, tras ser preguntada por un guiso que estaba haciendo.*

*(...)*

*Estas conductas son las que se reflejan también como hechos en la carta de despido y, valorando las mismas, se observa que las mismas encajan o pueden subsumirse dentro del tenor literal en que se expresa el tipo infractor*

*previsto en el citado art. 3.5 del convenio aplicable, pues no cabe uda que realizar una actividad económica consistente en una prestación de servicios como lo es atender desde detrás de la barra de un bar los pedidos de clientes (que no eran solo socios del club sino también personas ajenas, como lo era el* ***detective*** *privado), sirviendo dichos pedidos y cobrando por ellos supone la realización de un trabajo, siendo indiferente para incurrir en el tipo infractor que tal trabajo se realice por cuenta propia o ajena, del destino que se dé al dinero cobrado o que el club de petanca tuviera o no licencia de bar".*

***CUARTO.*** Entre las novedades que incorpora la citada Ley 15/2022, cabe destacar la inclusión expresa de la enfermedad o condición de salud como causa de discriminación prohibida en nuestro ordenamiento jurídico. De esta forma, a las causas tradicionales incluidas en el art. 14 CE, esto es, nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad o discapacidad, se le añaden otras nuevas. En concreto, aparecen expresamente censuradas las actuaciones de cualquier índole que se fundamentan en criterios tales como la orientación o identidad sexual, *"la expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica"*,a lo que se une la tradicional cláusula abierta de cierre relativa a *"cualquier otra condición o circunstancia personal o social"*(art. 2.1).

Con la Ley 15/2022, por tanto, cambia radicalmente la situación precedente ( SSTJUE de 11 de julio de 2006, Chacón Navas- asunto C-13/05, 11 de abril de 2013,HK Danmark, -asuntos acumulados C-335/11 y C-337/11, y 1 de diciembre de 2016, Daoudi -asunto C-395/15), pues la enfermedad se convierte en causa autónoma de discriminación, sin necesidad de su vinculación con la discapacidad, suponiendo una ampliación de la tutela antidiscriminatoria, entre otros ámbitos, a los despidos motivados por la situación de incapacidad temporal de la persona trabajadora; en otras palabras, la principal consecuencia de la inclusión expresa de la enfermedad como causa de discriminación es la nulidad de los tratos desfavorables fundados en dicha circunstancia ( arts. 26 Ley 15/2022 y 17.1 ET), lo cual sería extrapolable a los supuestos de despido ( arts. 53.4 y 55.5 ET y 108.2 y 122.2.a LRJS).

Como expresa la sentencia de la Sala de lo Social del T.S.J. de Asturias de 14 de noviembre de 2023 ( ROJ: STSJ AS 2640/2023, Recurso: 1106/2023), cuyos razonamientos hace propios esta Sala, "... *puesto que la Ley no efectúa distinción alguna sobre el alcance, duración o gravedad de la enfermedad o condición de salud, cabe entender que cualquier enfermedad, por banal que sea, podría configurar la causa de discriminación prohibida. En contraposición a la doctrina jurisprudencial relativa a la equiparación de la enfermedad a la discapacidad, que requiere que la enfermedad comporte una limitación duradera, actualmente, hemos de entender que este requisito será irrelevante para la calificación del despido de una persona en situación de incapacidad temporal, pudiendo tratarse de procesos de corta, media o larga duración.*

*<En todo caso, no nos encontramos ante un supuesto de nulidad objetiva del despido, esto es, no puede entenderse que el despido de una persona trabajadora que se encuentra en situación de incapacidad temporal va a ser calificado automáticamente como nulo, si la empresa no acredita una justa causa para despedir. De ser ésta la intención del legislador debería haber procedido a la modificación de los arts. 53.4 y 55.5 ET y 108.2 y 122.2 LRJS . En consecuencia, de conformidad con lo dispuesto en el Art. 30 de la Ley 15/22 y en los arts. 96.1 y 181.2 de la LRJS , la parte demandante deberá aportar indicios fundados sobre la existencia de la discriminación alegada y, en tal caso, corresponderá a la parte demandada la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad. Y, descartado el móvil discriminatorio, el despido podría ser calificado como procedente, si la empresa acredita una causa justificada para ello, o improcedente si tal acreditación no se ha producido, pero su motivación es ajena a la enfermedad de la persona trabajadora".*

***QUINTO.*** Resulta que la demandante cursaba un proceso de incapacidad trastorno de la conducta y de las emociones no especificados por lo que, por aplicación de la citada Ley 15/2023, debe ser el empresario quien acredite que su decisión de despedir es completamente ajena a dicha circunstancia.

Y son datos de interés, extraídos todos ellos del relato de hechos probados, los siguientes: a) la demandante, con antigüedad del año 2.000, inicia proceso de incapacidad temporal el marzo de 2.023; b) en situación de baja laboral, durante un período próximo a los tres meses, vino atendiendo a clientes del club, tanto socios como ajenos al club, sirviendo bebidas, cobrando consumiciones, haciendo avituallamiento de bebidas desde un almacén situado tras la barra y comprobando el dinero de la caja de caudales; c) tales tareas las realizaba en períodos comprendidos entre tres y seis horas, tiempo durante el que, además de atender a los socios y clientes, permanecía tras la barra del local.

De tales hechos, fácilmente se colige la existencia de transgresión de la buena fe contractual, conducta que, además, se incardina plenamente en el tipo de infracciones muy graves a que se refiere la citada norma convencional, a saber, *"La simulación de enfermedad o accidente alegadas por el trabajador para no asistir al*

*trabajo, entendiéndose como tal cuando el trabajador en situación de incapacidad temporal realice trabajos de cualquier tipo por cuenta propia o ajena, así como toda manipulación, engaño o conducta personal inconsciente que conlleve una prolongación de la situación de baja".*Y ello, con independencia de que las instalaciones del club social tuvieran o no licencia de bar, al desprenderse claramente que la conducta realizada por la demandante era de camarera de establecimiento abierto al público, completamente incompatible con el proceso de incapacidad temporal iniciado por aquélla.

En definitiva, de un lado, la decisión de despedir es completamente ajena al proceso de incapacidad temporal iniciado por la trabajadora, habiendo quedado desvirtuado el indicio aportado por la demandante. Y de otro, que la conducta imputada, al constituir falta muy grave, la decisión extintiva empresarial debe quedar convalidada lo que conduce a la Sala, al no apreciar la Sala las infracciones que se dicen producidas, a la desestimación del motivo y por su efecto el recurso, con la consiguiente confirmación de la sentencia recurrida.

## F A L L A M O S

Que debemos **desestimar**y **desestimamos**el recurso de suplicación interpuesto por la representación de Dª Enma contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número 14 de Málaga con fecha 12 de febrero de 2.024 en autos sobre despido y tutela de derechos fundamentales, seguidos a instancias de dicha recurrente contra Real Club de Golf Las Brisas, habiendo intervenido el Ministerio Fiscal, confirmando la sentencia recurrida.

Notifíquese esta 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 4ª del Tribunal Supremo, el que deberá prepararse en el plazo de los diez días siguientes a la notificación de este fallo.

Líbrese certificación de la presente sentencia para el rollo a archivar en este Tribunal incorporándose el original al correspondiente libro.

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

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

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ