

**JDO. DE LO SOCIAL N. 4  
VALLADOLID**

SENTENCIA: 00053/2021

-

CALLE ANGUSTIAS 40-44  
**Tfno:** 983 394044  
**Fax:** 983 208219  
**Correo Electrónico:**

Equipo/usuario: ADL

**NIG:** 47186 44 4 2020 0003138  
Modelo: N02700

**MGT MODIFICACION SUSTANCIAL CONDICIONES LABORALES  
0000618 /2020**

Procedimiento origen: /  
Sobre: ORDINARIO

**DEMANDANTE/S D/ña:** M.....  
**ABOGADO/A:**  
**PROCURADOR:**  
**GRADUADO/A SOCIAL:**

**DEMANDADO/S D/ña:** MUNICIPAL ELECTRICA VILORIA SL  
**ABOGADO/A:** ,  
**PROCURADOR:**  
**GRADUADO/A SOCIAL:**

**Nº Autos: 618/2020**

**S E N T E N C I A**

Valladolid, a diecinueve de marzo de dos mil veintiuno.

Vistos por D. , Magistrado-Juez del Juzgado de lo Social Número Cuatro de Valladolid, los presentes autos nº 618/2020, sobre modificación sustancial de condiciones de trabajo, con alegación de vulneración de derechos fundamentales, seguidos a instancia de Dña.



( ) representada y asistida por el Letrado D. ( ) , frente a MUNICIPAL ELÉCTRICA VILORIA, S.L., representada y asistida por el Letrado D. ( ) , con citación del Ministerio Fiscal, que no comparece.

#### **ANTECEDENTES DE HECHO**

PRIMERO.- Con fecha 27 de octubre de 2020 se presentó en el Decanato demanda sobre modificación sustancial de condiciones de trabajo por la parte actora frente a la demandada, con alegación de vulneración de derechos fundamentales, en la que, tras los hechos y fundamentos de derecho que estimó de aplicación, se termina suplicando se dicte sentencia por la que se acojan sus pretensiones.

SEGUNDO.- La indicada demanda fue turnada a este Juzgado y, admitida a trámite, se señalaron los actos de conciliación y juicio para su celebración en forma telemática, cuyo desarrollo obra reflejado en el documento electrónico (grabación) registrado y en el que las partes comparecientes formularon sus alegaciones en apoyo de sus pretensiones, tras lo cual, practicadas las pruebas que propuestas fueron declaradas pertinentes, y concretadas de forma definitiva las pretensiones en el trámite de conclusiones, quedó el juicio visto para sentencia.

#### **HECHOS PROBADOS**

PRIMERO.- La demandante, Dña. María del Carmen ( ), mayor de edad, con D.N.I. nº ( ), viene prestando servicios por cuenta y orden de la empresa MUNICIPAL ELÉCTRICA VILORIA, S.L. (C.I.F. B47456421), dedicada a la distribución eléctrica, desde el 08.07.2004, en virtud de contrato de trabajo eventual por circunstancias de la producción, convertido en indefinido el 05.07.2005, con centro de trabajo en Vitoria (Valladolid), para la prestación de servicios con auxiliar administrativo, con la categoría profesional de auxiliar, percibiendo hasta agosto de 2020 una retribución salarial mensual, incluida la parte proporcional de pagas extras, de 1.812,79 €, con remisión al Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de Valladolid.

SEGUNDO.- La demandada fue constituida por escritura de 09.05.2000 por el Ayuntamiento de Vitoria del Henar (Valladolid), que suscribió la totalidad de su capital social.

TERCERO.- En la convocatoria de 02.06.2004 para la contratación de un empleado en la citada empresa, se describían, entre sus funciones relativas a la empresa eléctrica, la lectura de contadores, pequeñas averías, atención a clientes, cobro de recibos, etc.

CUARTO.- Desde el mes de septiembre de 2008 la actora percibió el concepto retributivo denominado "Mej. Volunt.", por importe mensual de 267,80 €, que pasó a ascender a 274,50 € en septiembre de 2019, incluido en la base de cotización pero no en las pagas extras.

QUINTO.- En el mes de septiembre de 2020 el indicado concepto pasó a ser de 9,98 € mensuales.

### FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Los hechos declarados probados resultan de la documental aportada, en relación con las propias alegaciones de las partes, apreciadas críticamente (artículo 97.2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social -LRJS-).

SEGUNDO.- La trabajadora impugna la decisión empresarial de minorarle, a partir de la nómina de septiembre de 2020, el concepto retributivo de denominado mejora voluntaria, que venía percibiendo, desde los 274,50 € al mes hasta los 9,98 € mensuales, aduciendo que constituye una reducción salarial llevada a cabo sin cumplir las previsiones legales, que redundaba en un menoscabo o perjuicio de su dignidad, que constituye un derecho adquirido que es una condición más beneficiosa otorgada unilateralmente por la empresa que mejora las condiciones laborales establecidas en el convenio colectivo y el ET, indicando que tal decisión lesiona el derecho fundamental por el menoscabo en su dignidad, que conlleva unos grandes perjuicios económicos, solicitando se deje sin efecto, con el abono de la diferencia desde septiembre pasado (importe que cuantifica en el acto del juicio en 1.851,37 €), y la indemnización de 6.251 € en concepto de reparación de daños y perjuicios morales.

La empresa demandada se opone a la demanda, alega que no se trata de una condición más beneficiosa, invocando su condición de administración pública, de suerte que de la misma manera que en su día se le comenzó a pagar, sin resolución o acuerdo expreso alguno de su Consejo de Administración al respecto, con lo que de la misma forma puede dejar de abonarlo.

**TERCERO.- Condición más beneficiosa.**

**a) Doctrina general.**

Ha de recordarse que, como se pone de manifiesto por la doctrina jurisprudencial en punto a la condición más beneficiosa, así, S.TS. -4<sup>a</sup>- de 26.09.2011 (Rec. 149/2010):

*"conviene recordar la doctrina de esta Sala sobre la materia que en sentencias de 3 de diciembre de 2008 (Rcud. 4114/07) y 28 de octubre de 2010 (Rcud. 4416/09), entre otras, ha declarado:*

*"La doctrina de esta Sala tiene declarado -SSTS de 29-3-2002 (rec.- 3590/1999) o 20-11-2006 (rec.- 3936/05)- con cita de otras anteriores "que para que pueda sostenerse la existencia de una condición más beneficiosa es preciso que ésta se haya adquirido y disfrutado en virtud de la consolidación del beneficio que se reclama, por obra de una voluntad inequívoca de su concesión (sentencia de 16 de septiembre de 1992, 20 de diciembre de 1993, 21 de febrero de 1994, 31 de mayo de 1995 y 8 de julio de 1996), de suerte que la ventaja que se concede se haya incorporado al nexo contractual "en virtud de un acto de voluntad constitutivo de una concesión o reconocimiento de un derecho" (sentencias de 21 de febrero de 1994, 31 de mayo de 1995 y 8 de julio de 1996) y se pruebe, en fin, "la voluntad empresarial de atribuir a sus trabajadores una ventaja o un beneficio social que supera a los establecidos en las fuentes legales o convencionales de regulación de la relación contractual de trabajo" (sentencia de 25 de enero, 31 de mayo y 8 de julio de 1996)".*

*"La doctrina de esta Sala es concluyente en el sentido de entender que reconocida una condición más beneficiosa esta condición se incorpora al nexo contractual y ello impide poder extraerlo del mismo por decisión del empresario, pues la condición en cuanto tal es calificable como un acuerdo contractual tácito -art. 3.1.c) ET- y por lo tanto mantiene su vigencia y pervive mientras las partes no acuerden otra cosa o mientras no sea compensada o neutralizada en virtud de una norma posterior legal o pactada colectivamente que sea más favorable -siendo de aplicación en el caso las previsiones del art. 1091 del CC acerca de la fuerza de obligar de los contratos y el art. 1256 CC acerca de la imposibilidad de modificar de forma unilateral. En este sentido se ha pronunciado de forma reiterada esta Sala en diversas sentencias entre las que pueden citarse como más recientes*

las SSTs de 29-3-2002 (rec.-3590/99), 20-11-2006 (rec.-3936/05), 12-5-2008 (rec.-111/07) o 13-11-2008 (rec-146/07)".

Y como recuerda la S.TS. -4ª- de 25.06.2014, reiterando la de 14.03.2005 (rec. 71/2004):

*"Subyace en toda condición más beneficiosa la existencia de una voluntad empresarial de otorgar un beneficio por encima de las exigencias legales o convencionales reguladoras de la materia; condición que pervive con el alcance que derive del pacto originario, naturaleza o uso pacífico hasta que las partes no alcancen otro acuerdo, o se produzca su neutralización por mor de una norma posterior, legal o paccionada, que altere la situación anterior con algún beneficio o utilidad de análogo significado. Es cierto que, conforme un criterio interpretativo consolidado -al que se refiere la sentencia de esta Sala de 9 de noviembre de 1989- la condición examinada se funda en los artículos 9.2 de la Ley de Contrato de Trabajo y 3.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, y que, a salvo de supuestos especiales en que el propio acto de reconocimiento o las circunstancias concurrentes en el mismo conduzcan a la conclusión contraria, las condiciones laborales que tienen su origen en una concesión unilateral y voluntaria del empleador se incorporan, por la habitualidad, regularidad y persistencia de su disfrute en el tiempo, al nexo contractual, de forma que aquella no puede ser suprimida o reducida unilateralmente por el empresario".*

**b) Condición más beneficiosa y sector público.**

Las condiciones laborales que tienen su origen en una concesión unilateral y voluntaria del empleador se incorporan, por la habitualidad, regularidad y persistencia de su disfrute en el tiempo, al nexo contractual, de forma que aquella no puede ser suprimida o reducida unilateralmente por el empresario. Dicha conclusión no puede alterarse por el hecho de que la empleadora sea una Administración pública sometida, como tal, al principio de legalidad en todas sus actuaciones, porque la sumisión a tal principio incluye el más riguroso respeto a la normativa laboral. Como sostienen las SS.TS. -4ª- de 25.06.2014, Pleno, rcud. 1994/2012 y 1885/2013, en doctrina reiterada en la de 03.02.2016, rec. 143/2015:

*"Esta conclusión no puede alterarse, como ya hemos indicado antes, por el hecho de que la empleadora sea una administración pública sometida, como tal, al principio de*

legalidad en todas sus actuaciones. Porque la sumisión a tal principio incluye, obviamente, el más riguroso respeto a la normativa laboral cuando la administración actúa como empleadora, y entre esa normativa figura, en primer lugar, el Estatuto de los Trabajadores, cuyo art. 3.1,c) establece que las relaciones laborales se regulan -aparte de por las disposiciones legales y reglamentarias del Estado y por los convenios colectivos- por la voluntad de las partes manifestada en el contrato de trabajo. Pues bien, hace ya muchos años que la doctrina y la jurisprudencia residen en el denominado principio de condición más beneficiosa en dicho precepto estatutario, como hemos visto en la citada STS DE 14/3/2005. Es decir, el origen de la condición más beneficiosa es siempre la voluntad de las partes, si bien el acuerdo entre ellas no necesariamente tiene que ser expreso sino que, con mucha frecuencia, es tácito y su existencia se demuestra por la permanencia continuada en el tiempo del disfrute de esa condición por parte del trabajador o los trabajadores que la tengan reconocida. Pero ese carácter tácito, basado además en la doctrina de los actos propios, en modo alguno significa que dicha condición se efectúe donandi causa -por mera liberalidad del empresario- y que, por lo tanto, éste la puede suprimir por su propia voluntad unilateral en el momento que desee. El contrato de trabajo tiene naturaleza onerosa y la prestación de trabajo y la contraprestación salarial son obligaciones recíprocas: una es siempre causa de la otra y al revés. Por decirlo sintéticamente, "laboralidad" y "liberalidad" son términos antagónicos y recíprocamente excluyentes. Por ello, el socorrido argumento de la "tolerancia" que, en definitiva, es una suerte de liberalidad, tampoco puede aceptarse por mera afirmación de parte y, menos aún, cuando de una administración pública se trata, pues la tolerancia en tal caso puede deslizarse hacia la figura delictiva de la malversación de fondos públicos.

Dicho lo cual, es obvio que el acuerdo de voluntades -expreso o tácito- que da origen a la condición más beneficiosa puede verse afectado por algún vicio en el consentimiento que, quien lo alegue, habrá de demostrarlo. Y, por otra parte, es posible que, en algún caso excepcional, se pueda considerar que el empresario ha hecho un regalo a los trabajadores sin voluntad alguna de obligarse a su repetición: es el caso de la cesta de Navidad contemplado en la STS de 31/5/1995 (RCUD 2384/1994). Pero ni una cosa ni otra aparece en nuestro caso. Lo que tenemos en nuestro caso es, simplemente, el respeto a un complemento en especie que tenían los



trabajadores procedentes de otra administración pública y que se les ha querido conservar pese al Acuerdo de Homologación de condiciones pactado en su día, como una excepción al mismo: de ahí su carácter de "condición más beneficiosa", en relación con los trabajadores que nunca han disfrutado de ese complemento. Lo cual es perfectamente legal puesto que, como hemos dicho, no es sino una conducta ajustada al mandato del art. 44 ET. Ello no quiere decir que dicha condición mas beneficiosa deba perdurar eternamente: el ordenamiento jurídico laboral provee de diversos instrumentos para conseguir su eliminación, con la debida justificación y, en su caso, contrapartidas. Entre esos instrumentos, el primero de todos es el pacto novatorio que, desde luego, excluye la voluntad unilateral del empresario. Y otro instrumento, cuando concurren las pertinentes causas justificadoras, es la modificación de condiciones de trabajo contempladas en el art. 41 ET".

Tampoco puede desconocerse, como se pone de manifiesto en la S.TS. -4ª- de 12.09.2019, rec. 105/2018:

"Respecto de las condiciones más beneficiosas en el ámbito del sector público hemos señalado que es teóricamente admisible que se pueda generar una condición más beneficiosa, siempre que el reconocimiento se haya sometido "a los específicos principios de competencia, de igualdad y presupuestario, que excluyen la posible obtención de CMB cuando la misma se oponga a norma legal de Derecho necesario o prohibición expresa de convenio colectivo, o cuando -por parte empresarial- se carezca de la debida competencia para atribuirle" (STS/4ª de 13 julio 2017, rcud. 2976/2015).

Es por ello que recordábamos en la STS/4ª de 26 febrero 2019 (rec. 4/2018) que no es posible admitir una condición más beneficiosa "cuando se oponga a una disposición legal de cualquier orden normativo, incluido el régimen legal presupuestario, según que la misma tenga la condición de derecho necesario absoluto o relativo, distinción que ha realizado la Sala diciendo que no se genera dicha CMB cuando la disposición legal a la que se oponga ostente la cualidad de Derecho necesario absoluto y por ello no sea susceptible de ser alterada en modo alguno ni por la negociación colectiva ni por la individual; no así cuando se trate de norma de Derecho necesario relativo, supuesto en el que rige la opuesta regla de admitir -desde la perspectiva del trabajador- su mejora, pero no su empeoramiento por las referidas vías de

*convenio colectivo/contrato individual de trabajo. Y ello es consecuencia del sometimiento de la Administración Pública al principio de legalidad que es una de las consagraciones políticas del Estado de Derecho y de la que es primordial expresión -aparte de la más genérica prescripción del art. 9.1 CE (EDL 1978/3879) -el específico mandato contenido en el art. 103.1 CE, que impone a las Administraciones Públicas una actuación con sometimiento pleno a la ley y el Derecho; esto es, a todas las fuentes de producción normativa".*

*En definitiva, a los efectos de poder adquirir una condición más beneficiosa en el ámbito de las relaciones laborales del sector público se exigen los siguientes requisitos: "a) que traiga origen en voluntad inequívoca del empleador; b) que la misma sea directamente atribuible al órgano que ostente adecuada competencia para vincular a la correspondiente Administración; y c) que se trate de un beneficio "p[r]aeter legem", en tanto que no contemplado ni prohibido -de forma expresa o implícita- por disposición legal o convencional algunas de las que predicar su imperatividad como Derecho necesario absoluto" ( STS/4ª de 19 septiembre 2007 -rcud. 3474/2006- y 16 febrero 2009 -rcud. 1472/2008-)".*

**c) Aplicación de la doctrina expuesta al presente supuesto.**

En el caso de autos nos hallamos con una conducta empresarial consistente en el abono a la trabajadora demandante, desde septiembre de 2008, del concepto retributivo de mejora voluntaria, primero por un importe mensual de 267,80 € y desde septiembre de 2019 de 274,50 €, que por tanto ha persistido en el tiempo durante 12 años, sin que pueda vincularse, como pretende la demandada, a las labores que había de realizar en el ámbito de la lectura de contadores, pues según indica la propia empresa, aproximadamente en 2016 se pasó de un tipo de lectura a otra, lo que significa que transcurrieron del orden de otros 4 años de percepción del complemento sin tal posible cobertura justificativa, transcurso continuado en el tiempo que descarta el error o la mera liberalidad o tolerancia.

Con ello, tratándose de un complemento que excede del marco normativo y convencional de referencia, que se introdujo hace 12 años por la empleadora con el acuerdo tácito de la trabajadora, sin que ello se oponga a norma legal de Derecho necesario o prohibición expresa de convenio colectivo, ni se haya constatado que la empleadora, mercantil con forma de S.L.



cuyo capital pertenece el Ayuntamiento de Vitoria del Henar y por ende perteneciente al sector público local, carezca de la debida competencia para atribuirle, con lo que nos hallamos ante una condición más beneficiosa.

Como se argumenta en la S.TS. de 25.06.2014, rcud, 1994/2012, ya citada, ello no quiere decir que dicha condición mas beneficiosa deba perdurar eternamente, pues el ordenamiento jurídico laboral provee de diversos instrumentos para conseguir su eliminación, con la debida justificación y, en su caso, contrapartidas. Entre esos instrumentos, el primero de todos es el pacto novatorio que, desde luego, excluye la voluntad unilateral del empresario. Y otro instrumento, cuando concurren las pertinentes causas justificadoras, es la modificación de condiciones de trabajo contempladas en el artículo 41 ET, que como es notorio requiere del cumplimiento de los trámites que el citado precepto contempla, ausentes por completo en el caso de autos.

**CUARTO.- *Lesión de derecho fundamental. Menoscabo de la dignidad de la trabajadora.***

Alega la demandante que la reducción salarial llevada a cabo lesiona el derecho fundamental por el menoscabo en su dignidad, que conlleva unos grandes perjuicios económicos, con lo que solicita la indemnización adicional de 6.251 € en concepto de reparación de daños y perjuicios morales.

La dignidad de la persona integra uno de los fundamentos del orden político y la paz social (artículo 10.1 CE), y la integridad física y moral se recoge en el artículo 15 CE, dentro del núcleo de protección reforzada de los derechos fundamentales y libertades públicas contemplados en la Sección 1ª del Capítulo II del Título I. Empero, en tal ámbito han de acogerse los supuestos que vienen a referirse a las formas más graves de incumplimiento por la empresa de sus obligaciones, con trascendencia en las esferas más relevantes, en las que cabalmente el aspecto patrimonial solo tiene acogida en casos de incumplimiento que coloquen al trabajador en una grave situación económica, en orden a poder subvenir a necesidades perentorias y básicas, contexto en el que difícilmente puede ser incardinable una reducción retributiva del orden del 15%, al pasar de percibir 1.812,79 € brutos mensuales (incluida la p.p. de pagas extras) a 1.548,27 €, lo que supone que en modo alguno se aprecia vulneración del derecho fundamental invocado.

Cuestión distinta es la proyección que, en el ámbito de la legalidad ordinaria, pueda tener la decisión empresarial, en

cuanto a la posibilidad contemplada en el artículo 50.1.a del ET para instar la extinción del contrato.

**QUINTO.- *Modificación sustancial de condiciones de trabajo.***

Hallándonos ante una condición más beneficiosa, como se ha analizado, la decisión unilateral de la empresa de dejarla sin efecto, a través de su reducción a una mínima cantidad, constituye una modificación sustancial de condiciones de trabajo llevada a cabo por la vía de los hechos, al margen del procedimiento establecido al efecto en el artículo 41 del ET.

En consecuencia, de conformidad con lo previsto en el artículo 138.7 de la LRJS, procede declarar injustificada la medida impugnada, reconociendo el derecho de la trabajadora a ser repuesta en sus anteriores condiciones de trabajo, cuantificándose los daños y perjuicios ocasionados por la meritada decisión empresarial en las retribuciones dejadas de percibir por la decisión empresarial que se deja sin efecto (tal y como se solicita en el suplico de la demanda y se completa en el acto del juicio). Ha de hacerse notar que la diferencia mensual asciende a 264,52 €, con lo que hasta la fecha se han generado 1.587,12 € (264,52 € por 6 meses, de septiembre de 2020 a febrero de 2021, pues el mes de marzo aún no se ha devengado y la mejora se abonaba en 12 mensualidades al año, sin incluirse en las pagas extras, a la luz de las nóminas aportadas).

**SEXTO.- *Información en materia de recursos.***

Aun cuando de conformidad con lo establecido en el artículo 138.6 de la LRJS no cabría interponer recurso de suplicación, al alegarse asimismo la vulneración de un derecho fundamental, ex artículo 184 de la LRJS, se posibilita el acceso al recurso de suplicación, de conformidad con la doctrina sentada por la S.TS. -4ª- de 03.11.2015 (Rec. 2753/2014) y S.TC. 149/2016, de 31 de octubre: aunque no exista un mandato constitucional que asegure el acceso a los recursos en materia de derechos fundamentales, una vez que la norma prevé la suplicación contra sentencias dictadas en procedimientos de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas, no cabe interpretar que la remisión del legislador a las modalidades procesales correspondientes del conocimiento de las demandas que allí se citan (artículo 184 LRJS), pueda dar como resultado una menor garantía jurisdiccional de un mismo derecho fundamental (*"la procedencia del recurso de suplicación no se establece en el art. 191.3 f) LJS contra las sentencias dictadas en la modalidad procesal de tutela de derechos fundamentales y*

*libertades públicas, sino respecto a las sentencias dictadas en materia de tutela de derechos fundamentales, por lo que procede el recurso de suplicación siempre que el objeto del pleito verse sobre tutela de derechos fundamentales, con independencia de la modalidad procesal que se haya seguido")*

Vistos los artículos citados y demás de general y pertinente aplicación,

### **F A L L O**

Que estimando en parte la demanda interpuesta por Dña. [Nombre] frente a MUNICIPAL ELÉCTRICA VILORIA, S.L., con citación del Ministerio Fiscal, debo declarar y declaro injustificada la medida objeto de impugnación adoptada por la empresa demandada de reducción de la mejora voluntaria, reconociendo el derecho de la actora a ser repuesta en sus anteriores condiciones de trabajo (percepción de la "mejora voluntaria" en cuantía de 274,50 € mensuales), condenando a la empresa a efectuar tal reposición y a abonarle las diferencias salariales dejadas de percibir como consecuencia de la reducción, que ascienden hasta el presente a 1.587,12 €, absolviendo a la demandada del resto de pedimentos de la demanda.

Notifíquese la presente resolución a las partes, haciendo la indicación de que contra la misma cabe interponer, ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (Valladolid), recurso de suplicación, que se podrá anunciar en este Juzgado, por comparecencia o mediante escrito, en un plazo de cinco días a partir de la notificación, o por su mera manifestación al realizarse ésta, debiendo efectuar además el ingreso de 300 euros como depósito especial para interponer dicho recurso, en la cuenta nº [Número] de [Entidad], Oficina de la Plaza San Miguel de Valladolid, todo ello en el caso de que el recurrente no fuera trabajador, su causahabiente, o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social, o no gozara del beneficio de Justicia Gratuita, o no se hallare incluido en el artículo 229,4 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Así por esta mi sentencia, dictada e incluida en el archivo digital correspondiente del Juzgado para su tratamiento informático en el día de la fecha, de la que se deducirá certificación para unir a los autos de que dimana, y a la que se le dará la publicidad prevenida en la normativa en vigor, definitivamente juzgando en esta instancia, lo pronuncio, mando y firmo.



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.