



**T.S.J.CASTILLA-LEON SOCIAL
VALLADOLID**

SENTENCIA: 01477/2019

C/ANGUSTIAS S/N (PALACIO DE JUSTICIA) 47003.VALLADOLID

Tfno: 983458462-463

Fax: 983.25.42.04

Correo electrónico:

NIG: 47186 44 4 2018 0002154

Equipo/usuario: MAH

Modelo: 402250

RSU RECURSO SUPPLICACION 0000991 /2019L.R.

Procedimiento origen: SSS SEGURIDAD SOCIAL 0000533 /2018

Sobre: JUBILACION

RECURRENTE/S D/ña [REDACTED]

ABOGADO/A: [REDACTED]

PROCURADOR:

GRADUADO/A SOCIAL:

RECURRIDO/S D/ña: INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL,
TESORERIA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL , JUNTA DE CASTILLA Y
LEON - CONSEJERIA DE FAMILIA E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES -
GERENCIA DE SERVICIOS

ABOGADO/A: LETRADO DE LA SEGURIDAD SOCIAL, LETRADO DE LA
SEGURIDAD SOCIAL , LETRADO DE LA COMUNIDAD

PROCURADOR: , ,

GRADUADO/A SOCIAL: , ,

Ilmos. Sres.

Recurso nº: 991/2019

R.L.

D. Emilio Álvarez Anllo

Presidente

Dª Mª Carmen Escuadra Bueno

D. Rafael Antonio López Parada/

En Valladolid a seis de Septiembre de dos mil

diecinueve.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, sede de Valladolid, compuesta por los Ilmos. Sres. anteriormente citados ha dictado la siguiente

SENTENCIA

En el Recurso de Suplicación núm. 991 de 2.019, interpuesto por [REDACTED] [REDACTED] contra sentencia del Juzgado de lo Social N° 4 de Valladolid en el Procedimiento Seguridad Social nº 533/2018, de fecha 29 de Octubre de 2018, en demanda promovida por [REDACTED] contra INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL, TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL y CONSEJERÍA DE FAMILIA E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, GERENCIA DE SERVICIOS SOCIALES DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN, sobre JUBILACIÓN, ha actuado como Ponente el Ilmo. Sr. D. RAFAEL ANTONIO LÓPEZ PARADA.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 6 de Junio de 2018, se presentó en el Juzgado de lo Social de Valladolid Número 4 demanda formulada por la parte actora en la que solicitaba se dictase sentencia en los términos que figuran en el Suplico de la misma. Admitida la demanda y celebrado el juicio, se dictó sentencia en los términos señalados en su parte dispositiva.

SEGUNDO.- En referida Sentencia y como Hechos Probados constan los siguientes: “PRIMERO.- La demandante, [REDACTED], con DNI [REDACTED], nacida el día [REDACTED], ha estado en situación de alta en el Sistema de Seguridad Social, prestando servicios para la Junta de Castilla y León (Gerencia de Servicios Sociales), desde el día 24 de septiembre de 2004, ocupando la categoría profesional de cocinera, grupo 3, en el centro de trabajo Residencia Asistida de Valladolid. SEGUNDO.- La trabajadora, el día 30 de marzo de 2018, presentó solicitud de jubilación parcial, en aplicación del art. 86 del Convenio

Colectivo para el Personal Laboral de la administración General de la Comunidad de Castilla y León; teniendo cotizados en ese momento 41 años y seis meses, contando con 61 años y seis meses de edad, y una antigüedad en la empresa de más de 6 años. Formalizando con gerencia un contrato de trabajo a tiempo parcial del 50 % y así mismo gerencia suscribió con un tercero un contrato de relevo a tiempo parcial del 50 %. La solicitud fue denegada por resolución de la Dirección Provincial del INSS, de fecha 10 de abril de 2018, por no existir una correspondencia entre las bases de cotización del trabajador relevista y del jubilado parcial según el art. 215.2.e. TERCERO.- Disconforme con la resolución administrativa, de 8 de mayo de 2018, la actora presento reclamación previa, que fue desestimada por resolución de la Dirección Provincial del INSS, de fecha 17 de mayo de 2018, por no. CUARTO.- La base reguladora de la prestación solicitada ascendería a 47,17 euros diarios y la del trabajador relevista 32,26 euros diarios.”

TERCERO.- Interpuesto Recurso de Suplicación contra dicha sentencia por la parte actora fue impugnado por INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL y TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL. Elevados los autos a esta Sala, se designó Ponente, acordándose la participación a las partes de tal designación.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.-El primer motivo de recurso se ampara en la letra b del artículo 193 de la Ley de la Jurisdicción Social y tiene por objeto revisar los hechos declarados probados en la sentencia de instancia para adicionar en el ordinal segundo que la actora transformó su contrato en tiempo parcial del 50% como cocinera nivel 3 con fecha 30 de marzo de 2018 y que el relevista fue contratado a tiempo parcial para sustituirla en la jornada dejada vacante como consecuencia de su jubilación parcial con un contrato de cocinero nivel 3. Así resulta de los documentos invocados y por ello la adición se admite, cuando menos a efectos dialécticos y sin prejuzgar en este momento procesal su relevancia en orden al fallo.

Con el mismo amparo procesal se quiere adicionar un nuevo hecho probado en el que se diga que “mediante el Boletín 1/2018 de “Noticias Red de la Seguridad Social de 16 de abril de 2017 se publicó el cambio de criterio de la Seguridad Social sobre la jubilación parcial afirmando: La Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social ha establecido,

respecto de los trabajadores relevistas contratados a tiempo parcial, que para las cuotas devengadas a partir del 1 de abril de 2018 la base de cotización de los citados trabajadores deberá ajustarse a lo establecido literalmente en el precepto indicado en el párrafo anterior, sin disminución de dicha base de cotización en proporción da la jornada de trabajo efectivamente realizada”.

Efectivamente tanto en la prueba de la parte actora como de la Gerencia Regional de Servicios Sociales aparece dicho documento, no impugnado de contrario que acredita que “la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social ha establecido, respecto a los trabajadores relevistas contratados a tiempo parcial, que para las cuotas devengadas a partir del 1 de abril de 2018 la base de cotización de los citados trabajadores deberá ajustarse a lo establecido literalmente en el precepto indicado en el párrafo anterior, sin disminución de dicha base de cotización en proporción a la jornada de trabajo efectivamente realizada”. En estos estrictos términos debe recogerse la modificación instada, si bien debe destacarse que el documento invocado no acredita que antes existiera formalmente, con la misma naturaleza, un criterio unificado por la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social en otro sentido. Además lo que se dice en dicho documento se refiere exclusivamente al cálculo de las bases de cotización de los trabajadores relevistas devengadas desde el 1 de abril de 2018, por lo que en sentido literal afectaría tanto a los trabajadores relevistas contratados después de dicha fecha como a los contratados con anterioridad y no se referiría al acceso a la pensión de jubilación parcial, sino a las bases de cotización exigibles a todos los trabajadores relevistas desde el 1 de abril de 2018.

SEGUNDO.- El segundo motivo de recurso se ampara en la letra c del artículo 193 de la Ley de la Jurisdicción Social y denuncia la vulneración de los artículos 215.2,e) y g) de la Ley General de la Seguridad Social en relación con el artículo 12.7.d) del Estatuto de los Trabajadores, 3.1 del Código Civil y 14 de la Constitución. En realidad en este motivo se unen de forma asistemática dos cuestiones jurídicas diferentes, la primera relativa al fondo de la jubilación parcial (el cumplimiento del requisito de correspondencia entre las bases de cotización de trabajador relevista y relevado en los términos del artículo 215.2.e de la Ley General de la Seguridad Social) y la segunda relativa al cambio de criterio de interpretación

de la norma que se dice que ha aplicado la Administración Pública a partir del 1 de abril de 2018, coincidiendo con la jubilación parcial de la actora, hoy recurrente.

Comenzando por esta segunda hemos de decir que de los hechos de la sentencia, con la modificación admitida, no resulta ningún cambio de criterio en relación al cumplimiento de los requisitos de la jubilación parcial:

- a) No consta que con anterioridad al 1 de enero de 2018 existiera formalmente un criterio unificado del Instituto Nacional de la Seguridad Social en sentido inverso al aplicado a partir del 1 de abril de 2018;
- b) Tampoco resulta estrictamente de los hechos probados que el criterio establecido por la DGOSS, relativo a las bases de cotización de los relevistas a partir del 1 de abril de 2018 (sin diferenciar entre relevistas con contratos previos o posteriores a dicha fecha) sea un criterio trasladado al reconocimiento de las pensiones de jubilación parcial, si bien en este punto es obvio que dicho criterio se ha trasladado al menos en el caso de autos y por lo manifestado por la entidad gestora en el proceso parece que sería de aplicación en todos los supuestos de resolución de expedientes de jubilación parcial.

En todo caso, aunque partiésemos de que ha existido un cambio de criterio interpretativo de la Ley aplicado con carácter general a las jubilaciones parciales desde la indicada fecha, el análisis de tal situación debe partir del principio, no invocado en el recurso, de confianza legítima. En la sentencia de 15 de mayo de 2017 (suplicación 649/2017) dijimos, en relación con el principio de confianza legítima, que está íntimamente relacionado con los principios de buena fe y vinculación por los actos propios, pero es un principio propio del Derecho Administrativo, que presenta diversas manifestaciones en los diferentes casos concretos, como pueden ser:

- a) El principio de confianza legítima ampara la situación del ciudadano que sigue las pautas dadas por la Administración o deducibles a partir de su actuar precedente, evitando la imposición de sanciones, la pérdida de derechos u otras consecuencias desfavorables por tal causa. Como dice la Sala Tercera del Tribunal Supremo, por ejemplo en sentencias de 4 de junio de 2001 (recurso 7143/1995) o de 15 de abril de

2002 (recurso 10381/1997), "el principio de protección a la confianza legítima, relacionado con los más tradicionales, en nuestro ordenamiento, de la seguridad jurídica y la buena fe en las relaciones entre la Administración y los particulares, comporta... el que la autoridad pública no pueda adoptar medidas que resulten contrarias a la esperanza inducida por la razonable estabilidad en las decisiones de aquélla, y en función de las cuales los particulares han adoptado determinadas decisiones". Esto es, ampara la conducta del administrado que a la hora de tomar sus decisiones y desarrollar su conducta, ha seguido las orientaciones expresa o tácitamente deducibles del actuar de la Administración.

b) El principio de confianza legítima, tal y como nació en el Derecho Alemán y fue adoptado por la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, impone también que cuando la Administración, pese a tener una inicial libertad de criterio para valorar una determinada situación, adopta unas determinadas reglas y pautas de conducta, que anuncia que aplicará en lo sucesivo (o se deduce de actos concluyentes de la misma), queda vinculada por dichas reglas y pautas en tanto no anuncie públicamente un cambio de las mismas con carácter general, de manera que no puede dejar de aplicarlas en un caso concreto, porque ello supone una vulneración de los principios de igualdad y confianza legítima (por ejemplo, sentencia de 28 de junio de 2005, Dansk Rørindustri y otros/Comisión, C189/02, apartado 211, o sentencia de 11 de septiembre de 2008, Kronofrance, C75/05, apartado 60), conclusión que en el Derecho español resulta de necesaria adopción en virtud del principio de interdicción de la arbitrariedad de los poderes públicos (artículo 9.3 de la Constitución).

c) El principio de confianza legítima también impide que la Administración de facto deje sin efecto un acto administrativo beneficioso para el administrado sin seguir los procedimientos de revisión de oficio. Como señala la Sala Tercera del Tribunal Supremo en sentencia de 28 de julio de 1997 (recurso 2434/1991), el principio de protección de la confianza legítima no deriva propiamente de la convicción psicológica en el particular, sino que se basa en signos externos producidos por la Administración lo suficientemente concluyentes para que le induzcan razonablemente a confiar en la legalidad de la actuación administrativa, de manera que la revocación o

dejación sin efecto del acto haga crecer en el patrimonio del beneficiado, que confió razonablemente en dicha situación administrativa, unos perjuicios que no tiene por qué soportar.

- c) El principio de confianza legítima, finalmente, también impide el cambio de criterio sorpresivo de la Administración en relación con una determinada materia que genere un daño al administrado que había confiado en el mantenimiento del criterio anterior. Aplicado en este sentido se hace preciso que exista un perjuicio, que no puede confundirse con la mera denegación de un beneficio o prestación. Por otro lado el principio de confianza legítima no ampara la concesión de derechos en base a la mera expectativa de que la Administración fuese a aplicar un determinado criterio en un expediente sobre una materia (la incapacidad permanente) sobre la que no había dictado ninguna resolución previamente, ni impide a la Administración cambiar su criterio precedente, siempre que lo haga de forma expresa y motivada.

A la vista de lo cual puede decirse:

- a) No se estaría vulnerando el punto a, dado que la Administración no está aplicando sanciones o medidas desfavorables para el Administrado que ha seguido las pautas que le ha proporcionado, sino que se limita a resolver sobre una solicitud aplicando un criterio interpretativo nuevo de la norma;
- b) No se está vulnerando el punto b, porque la Administración precisamente fija un criterio con carácter general y para el futuro, esto es, no modifica el criterio para el caso concreto de la actora, sino con carácter general;
- c) No se está vulnerando el punto c, porque la Administración no está dejando sin efecto ningún acto administrativo previo relativo a la actora, sino que se limita a resolver su expediente aplicando el nuevo criterio fijado con carácter general;

- d) No se está vulnerando el punto d porque no estamos ante una reclamación de daños y perjuicios que pudieran haber resultado del cambio sorpresivo de criterio, sino ante la pretensión de concesión de un derecho, que debe ajustarse a la legalidad.

En definitiva, el principio de confianza legítima no veda los cambios interpretativos de la norma por parte de la Administración, sino que exige que los mismos tengan carácter general y se hagan con publicidad suficiente, proscribiendo la imposición de sanciones o medidas negativas contra los ciudadanos que antes del cambio actuaron siguiendo el criterio administrativo anterior y obligando a indemnizar los daños y perjuicios que se puedan producir a los ciudadanos que previamente al cambio interpretativo y su publicidad han desarrollado actuaciones basándose en el criterio interpretativo anterior.

Por tanto desde este punto de vista el motivo debe desestimarse, de manera que la Sala debe limitarse a analizar si se produce una vulneración material en la aplicación de la Ley relativa a las condiciones de acceso a la jubilación parcial, que solamente se cuestionan en el punto relativo a la equivalencia de bases de cotización entre las del trabajador relevista y el relevado.

El Estatuto de los Trabajadores no exige que el puesto de trabajo del relevista y del relevado sean el mismo, por lo que la primera modificación fáctica admitida resulta de todo punto irrelevante. Lo que sí exige es que exista “una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, en los términos previstos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social”, lo que nos remite al artículo 215.2.e de la Ley General de la Seguridad Social, según el cual uno de los requisitos para el acceso a la jubilación parcial mediante un contrato de relevo es “que exista una correspondencia entre las bases de cotización del trabajador relevista y del jubilado parcial, de modo que la correspondiente al trabajador relevista no podrá ser inferior al 65 por ciento del promedio de las bases de cotización correspondientes a los seis últimos meses del período de base reguladora de la pensión de jubilación parcial”.

La discrepancia se produce en el concepto de “promedio de las bases de cotización correspondientes a los seis últimos meses del periodo de base reguladora de la pensión de jubilación parcial”. El INSS realiza una interpretación literal, conforme a la cual dicho

promedio se refiere a la íntegra base de cotización del relevado en esos seis últimos meses. Dado que el relevado es por definición un trabajador a tiempo completo (artículo 215.2 LGSS) que se transforma en trabajador a tiempo parcial con motivo de su jubilación, las bases de cotización de los últimos seis meses lo son a tiempo completo. Si tomamos las mismas como referencia para calcular el 65% que opera como límite para las bases de cotización del relevista, tomando en consideración que éste es en principio un trabajador a tiempo parcial cuya jornada “deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido” (entre el 25% y el 50%, salvo que el trabajador relevista fuese contratado a tiempo completo, en cuyo caso no existiría el problema que aquí se suscita), ello implica que para una jornada reducida (incluso del 25%) las bases de cotización del relevista debieran ser superiores al 65% de las que tuviera el relevado a tiempo completo. Tomando en consideración la correlación directa entre base de cotización y salario, esto significa que en el caso más extremo (contrato de relevo por el 25% de jornada) el salario del relevista (en proporción a la jornada) debiera ser como mínimo un 260% del que tenía el relevado, mientras que en el mejor de los casos (contrato de relevo del 50% de jornada) habría de ser como mínimo del 130%.

Esta interpretación es contraria a la que se deduce de la lógica histórica del precepto. Hay que recordar que la correspondencia del puesto de trabajo del relevista y del relevado fue reforzada por el Real Decreto-ley 15/1998 cuando introdujo en el artículo 12.6.c del Estatuto de los Trabajadores el precepto que decía que “el puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar, entendiéndose por tal, excepto en el caso del personal directivo, el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente”. En este contexto lo exigible era que el trabajador relevista, al tener la misma clasificación profesional, percibiera el salario fijado por el convenio colectivo para la misma, aunque en proporción a su jornada. De ello resultaría habitualmente un salario inferior, incluso en términos profesionales, al del relevado, dado que el relevista no tendría asignados aquellos complementos personales vinculados a la antigüedad y a la promoción (especialmente complementos de antigüedad). La Ley 40/2007 introdujo una flexibilización de aquel requisito cuando adicionó el siguiente párrafo:

“En los supuestos en que, debido a los requerimientos específicos del trabajo realizado por el jubilado parcial, el puesto de trabajo que vaya a desarrollar el relevista no pueda ser el mismo o uno similar que el del jubilado parcial, deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, en los términos previstos en el artículo 166.2.e) de la Ley General de la Seguridad Social”.

Es decir, en ese momento se permitió que el puesto de trabajo fuese distinto (aunque condicionándolo a determinadas circunstancias excepcionales) y para evitar que de ello se derivara una depresión excesiva de los salarios se fijó un mínimo, previsto en el artículo 166.2.e de la Ley General de la Seguridad Social a la sazón vigente de la siguiente manera a partir de la Ley 40/2007:

“Que, en los supuestos en que, debido a los requerimientos específicos del trabajo realizado por el jubilado parcial, el puesto de trabajo de éste no pueda ser el mismo o uno similar que el que vaya a desarrollar el trabajador relevista, exista una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, de modo que la correspondiente al trabajador relevista no podrá ser inferior al 65 por ciento de la base por la que venía cotizando el trabajador que accede a la jubilación parcial. Reglamentariamente se desarrollarán los requerimientos específicos del trabajo para considerar que el puesto de trabajo del trabajador relevista no pueda ser el mismo o uno similar al que venía desarrollando el jubilado parcial”.

La finalidad del legislador no era obligar a que el relevista tuviera un salario superior al relevado, como se desprende de la interpretación ahora adoptada por la Administración del Estado, sino que su salario no estuviera en ningún caso por debajo del 65% del que tenía el trabajador relevado. Lógicamente la comparación había de hacerse en términos de homogeneidad, en proporción a la parcialidad de la jornada del relevista y así se interpretó desde entonces, recogiendo, a juicio de esta Sala, la lógica de la norma y la intención del legislador.

Esta norma es la que se ha mantenido desde entonces, puesto que la Ley 27/2011 solamente confirió a la empresa la facultad de que el relevista ocupase un puesto totalmente disímil (en términos funcionales y geográficos) respecto del trabajador relevado, dejando únicamente

como requisito el suelo mínimo del 65% introducido por la Ley 40/2007. En relación con este punto no han existido cambios desde entonces en las normas legales, por lo que la reinterpretación adoptada por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social en 2018 constituye una modificación de la norma legal mediante una mera instrucción administrativa, carente de toda base legislativa y contraria a su interpretación lógica, finalista e histórica, por lo que carece de todo amparo jurídico, puesto que la mera literalidad es solamente uno de los criterios interpretativos del artículo 3.1 del Código Civil, pero no el único.

No cuestionándose que en este caso se cumpla el requisito del 65% de la base de cotización del trabajador relevado, calculada en proporción a la parcialidad de la jornada del relevista, el recurso debe ser estimado. Ello lleva al reconocimiento de la jubilación parcial de la trabajadora en los términos pretendidos en su demanda, si bien debe aclararse que, desconociéndose lo sucedido con posterioridad con su contrato, este reconocimiento no puede llevar a compatibilizar la percepción de dicha pensión con periodos trabajados a tiempo completo, si su situación laboral se hubiese restaurado a tiempo completo provisionalmente con motivo de la denegación administrativa de la pensión a la espera de la resolución judicial sobre la misma.

Vistos los preceptos legales citados y los demás de general y pertinente aplicación al caso.

Por lo expuesto y

EN NOMBRE DEL REY

F A L L A M O S

Estimar el recurso de suplicación interpuesto por la letrada D^a [REDACTED] en nombre y representación de D^a [REDACTED] contra la sentencia de 29 de octubre de 2018 del Juzgado de lo Social número cuatro de Valladolid, en los autos número 533/2018. Revocamos el fallo de la misma y, en su lugar, estimamos la demanda, declarando el derecho de la actora a la pensión de jubilación parcial solicitada, condenando al Instituto



Nacional de la Seguridad Social y a la Tesorería General de la Seguridad Social a su reconocimiento y abono en los términos legales.

Notifíquese la presente a las partes y a la Fiscalía de este Tribunal Superior de Justicia en su sede de esta capital. Para su unión al rollo de su razón, líbrese la oportuna certificación, incorporándose su original al libro correspondiente.

Se advierte que contra la presente sentencia, cabe recurso de Casación para la Unificación de Doctrina, que podrá prepararse dentro de los diez días siguientes al de su notificación, mediante escrito firmado por Abogado y dirigido a esta Sala, con expresión sucinta de la concurrencia de requisitos exigidos, previstos en el artículo 221 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Todo el que intente interponer dicho recurso sin tener la condición de trabajador o causahabiente cuyo, o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social consignará como depósito la cantidad de 600,00 euros en la cuenta núm 2031 0000 66 0991 19 abierta a nombre de la sección 2ª de la Sala de lo Social de este Tribunal, en la oficina principal en Valladolid del Banco de Santander, acreditando el ingreso.

Si se efectúa a través de transferencia bancaria desde otras entidades o por procedimientos telemáticos, se hará en la cuenta número 0049 3569 92 0005001274, código IBAN ES55, y en el campo concepto deberá contener los 16 dígitos que corresponden a la cuenta expediente indicado en el apartado anterior.

Asimismo deberá consignar separadamente en la referida cuenta la cantidad objeto de la condena, debiendo acreditar dicha consignación en el mismo plazo concedido para preparar el Recurso de Casación para Unificación de Doctrina.

Si el recurrente fuera la Entidad Gestora, y ésta haya sido condenada al pago de prestaciones, deberá acreditar al tiempo de preparar el citado Recurso que ha dado cumplimiento a lo previsto en el art. 230.2.c) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.



Firme que sea esta Sentencia, devuélvase los autos, junto con la certificación de aquélla al Juzgado de procedencia para su ejecución.

Así 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.