

11-3-23



ADMINISTRACION  
DE JUSTICIA



ADMINISTRACION  
DE JUSTICIA

**XDO. DO SOCIAL N. 1  
LUGO**

SENTENCIA: 00126/2023

R/ ARMANDO DURAN, 1, 4º - 27071 LUGO  
Tfno: 9822 94753 - 54 - 52  
Fax: -----  
Correo Electrónico: social1.lugo@xustiza.gal

Equipo/usuario: RC

NIG: 27028 44 4 2021 0003449  
Modelo: N02700

**SAN SANCIONES 0000810 /2021**

Procedimiento origen: /  
Sobre: SANCIONES

**Juez: D. Javier López Coteló**  
**Procedimiento: Sanción nº 810/2021.**

**Demandante:** [REDACTED]  
**Letrado: Sr. Rodríguez Feixoo**

**Demandado:** [REDACTED]  
**Letrado: Sr. Montes Somoza.**

**SENTENCIA**

Lugo, 8 de marzo de 2023.

**ANTECEDENTES DE HECHO**

**PRIMERO.-** La parte demandante presentó ante el Decanato de esta ciudad una demanda sobre impugnación de la imposición de una medida cautelar impuesta por el demandado en el seno de un procedimiento disciplinario, solicitando que se revoque y deje sin efecto la medida cautelar impuesta de suspensión de empleo y sueldo de 6 meses. Acumula reclamación de daños y perjuicios por vulneración de derechos fundamentales.



**SEGUNDO.-** Admitida a trámite la demanda se señaló como fecha para la celebración del juicio la del 8-3-23. Compareció la parte demandante, que se afirmó y ratificó en la demanda y la demandada se opuso. Se practicó la prueba propuesta y admitida. Finalmente, se formularon conclusiones, tras lo que quedaron los autos vistos para sentencia.

**TERCERO.-** En la tramitación del presente juicio se han observado y cumplido las disposiciones legales.

### HECHOS PROBADOS

1º.- La parte demandante prestaba servicios para el Consorcio demandado en los términos que resultan del hecho primero de la demanda que aquí se da por reproducida.

2º.- En fecha de 8-11-21 el trabajador recibió por burofax del Consorcio demandado poniendo en su conocimiento la incoación de un expediente sancionador.

Se da por reproducida dicha notificación que además se reproduce en el escrito rector.

El día 3-11-21 la Gerente del Consorcio demandado, Sra. [REDACTED], recibió comunicación del Director de la Mutua [REDACTED] de unos hechos cometidos presuntamente por el actor relativos a amenazas y agresión física perpetrada en esa fecha y en ese centro de la Mutua.

La Gerente al recibir dicha comunicación se puso en contacto con la Responsable del centro de la Mutua [REDACTED] en la que habrían sucedido los hechos denunciados quien le confirmó la realidad de tales hechos dando a mayores datos como que se había personado la Policía Nacional y que la persona agredida había necesitado acudir a un centro médico para obtener asistencia médica a causa de la agresión sufrida.

Se da aquí por reproducido el informe de la [REDACTED] que obra en las actuaciones.

[REDACTED] El Consorcio demandado, a la luz del informe emitido por la Gerencia, Sra. [REDACTED] a través del secretario Interventor, emitió un informe propuesta a la





ADMINISTRACION  
DE JUSTICIA

Presidencia del Consorcio en la que proponía abrir expediente disciplinario contra el actor para depurar responsabilidades que pudo haber incurrido por los hechos que se contenían en el informe del Gerente del Consorcio relativo a las presuntas amenazas y agresiones físicas proferidas presuntamente por el actor al Responsable de Centro de la Mutua [REDACTED] que motivaron incluso la intervención de la Policía Nacional y la asistencia médica del presuntamente agredido, y ello dado que se consideraba en ese momento que los hechos pudieran ser constitutivos de falta muy grave conforme al art. 95.2 p) RD 5/15 en relación con el art. 185.2 L 2/2015.

También se proponía al instructor realizar los trámites necesarios para observar si la conducta imputada fuera constitutiva de conducta tipificada en el ámbito penal.

Además, propone la imposición de una medida provisional en atención a la gravedad de los hechos suspendiendo de empleo y sueldo durante la tramitación del expediente disciplinario por un periodo de 6 meses y dar traslado de la resolución al interesado y al comité de empresa algo que se hizo.

Se da por reproducida dicha propuesta de resolución.

En fecha de 3-11-21 se dictó Decreto del Presidente del Consorcio en el que a la vista del informe de Gerencia del Consorcio se resuelve en los términos propuestos.

En dicha resolución se ordena como medida provisional y en atención a la gravedad de los hechos la suspensión de empleo y sueldo del presunto responsable de las amenazas y agresión física (el actor) durante la tramitación del expediente disciplinario sin que la misma pueda superar el periodo de 6 meses.

-se da por reproducido dicho Decreto firmado por la Sra. [REDACTED]

**3º.-** El expediente disciplinario terminó, finalmente, constatándose la realidad de los hechos imputados al trabajador que se consideran constitutivos de la infracción grave del art. 186.1.e) LEPT en relación con el art. 189.a) de la misma, con la imposición de la sanción de suspensión de empleo y sueldo por 6 meses.

El trabajador sancionado no impugnó tal decisión y esa sanción es firme. Se tuvo por ejecutada la misma al haberse cumplido la medida impuesta provisionalmente desde el momento de la incoación del expediente disciplinario.

**4º.-** Se formuló reclamación previa.



## FUNDAMENTOS DE DERECHO

I.- Los referidos hechos probados han sido acreditados con la prueba practicada valorada en su conjunto.

Ha de centrarse cuál es el objeto del presente procedimiento pues facilitará la resolución del litigio que se antoja sencilla a la luz de la resolución en la que se impone la medida provisional que aquí se impugna.

El presente procedimiento tiene exclusivamente por objeto la impugnación de la decisión del Consorcio demandado de imponer al trabajador demandante una medida provisional al amparo del art. 195 Ley 2/2015 que se concretó en la suspensión de empleo y sueldo mientras se tramitara el expediente disciplinario que se incoaba y con un plazo máximo de 6 meses.

Y vinculada con esa pretensión, relativa a que se dejara sin efecto tal medida provisional, se solicita la indemnización por vulneración de derechos fundamentales que se cuantifica en 12.000 euros al considerar que la medida se impone para represaliarle por haber formulado previamente reclamaciones frente a la empresa y por estar en situación de IT.

Es por ello que tendrán una relevancia menor otras cuestiones o circunstancias alegadas por el demandado como las relativas a la terminación del expediente sancionador con imposición de una sanción de suspensión de empleo y sueldo de 6 meses que no se ha recurrido por el actor o la relativa a que ha existido un proceso penal en el cual se ha absuelto al actor de amenazas y agresión por no comparecencia del denunciante a juicio.

Y es que como se aclara lo que procede a la vista de la pretensión actora es analizar el proceder del demandado en relación con la imposición de una medida provisional en el Decreto de 3-11-21 al actor, y si esa medida provisional está bien impuesta en ese momento al trabajador por parte del Consorcio demandado siendo irrelevante si al final en el expediente disciplinario resulta finalmente el trabajador sancionado pues la realidad y acreditación de los hechos imputados como infracción que motiva la incoación de un expediente disciplinario no es uno de los supuestos que permite imponer una medida provisional que en definitiva, con base en el art. 194 Ley 2/2015, no puede ser identificada como una anticipación de condena o de la sanción disciplinaria a imponer sino que son otras las finalidades que con ella se persiguen como luego se verá.





Por todo lo razonado ha de descartarse la alegación del demandado relativa a que, por haberse ya impuesto una sanción definitiva en el expediente disciplinario, el presente procedimiento carecería sobrevenidamente de objeto.

II.- Entrando a analizar el fondo del asunto, respecto de la primera pretensión, simplemente con examinar por encima la resolución en la que se aplica e impone la medida provisional que aquí se impugna se ha de llegar a la conclusión de que la pretensión actora ha de ser estimada.

Previamente ha de descartarse la alegación efectuada por el demandante cuando discute la aplicación de la Ley 2/2015 de Empleo Público de Galicia a su persona pues el art. 1 de dicha ley es claro al respecto cuando establece que *"La presente ley tiene por objeto la regulación del régimen jurídico de la función pública gallega y la determinación de las normas aplicables a todo el personal al servicio de las administraciones públicas incluidas en su ámbito de aplicación, en ejercicio de las competencias atribuidas a la Comunidad Autónoma de Galicia en su Estatuto de autonomía y en desarrollo del Estatuto básico del empleado público"*.

Dado que se discute la procedencia de la imposición al actor de una medida provisional en los términos del art. 195 de dicha ley ha de analizarse qué requisitos y presupuestos se exigen para que pueda ser posible la imposición de una medida de esa naturaleza, debiendo de destacar que el Decreto en el cual se impone la medida que aquí nos ocupa ni siquiera acaba de determinar con precisión el precepto que le ampara y permite imponer la medida en cuestión pues no es el art. 195 sino el anterior el que ha de tenerse "prima facie" en cuenta pues el 195 no atiende a cuándo procede una medida provisional y simplemente regula la aplicación de una concreta medida provisional cual es la de suspensión de funciones (que no de empleo y sueldo como sorprendentemente se recoge en el Decreto mentado):

*Artículo 194. Medidas provisionales. 1. Durante la sustanciación del procedimiento disciplinario, el órgano competente para resolver puede adoptar, mediante resolución motivada, las medidas provisionales que estime oportunas para asegurar la eficacia de la resolución que pudiera recaer, garantizar el normal funcionamiento de los servicios públicos y la necesaria protección de los intereses generales, y corregir, en su caso, los efectos de la infracción cometida. 2. No pueden adoptarse medidas provisionales que puedan causar perjuicio de difícil o imposible reparación o impliquen violación de derechos amparados por las leyes. 3. Las medidas provisionales pueden ser alzadas o modificadas durante la tramitación del procedimiento, de oficio o a instancia de parte, en virtud de circunstancias sobrevenidas o que no han podido ser tenidas en cuenta en el momento de su*



*adopción.4. Las medidas provisionales se extinguen con la eficacia de la resolución que ponga fin al procedimiento disciplinario, sin perjuicio de lo previsto en el apartado cuarto del artículo 196.*

*Artículo 195. Suspensión provisional de funciones. 1. La suspensión de funciones como medida provisional en la tramitación de un expediente disciplinario no puede exceder de seis meses, salvo en el caso de paralización del procedimiento imputable a la persona interesada. 2. El personal funcionario en suspensión provisional de funciones tiene derecho a percibir durante el período de suspensión las retribuciones básicas y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo. 3. Cuando la suspensión provisional se eleve a definitiva, la persona afectada deberá devolver lo percibido durante el tiempo de duración de aquella. Si la suspensión provisional no llegara a convertirse en sanción definitiva, la Administración deberá restituir a la persona afectada la diferencia entre los haberes realmente percibidos y los que hubiera debido percibir si se hubiera encontrado con plenitud de derechos. 4. El tiempo de permanencia en suspensión provisional será de abono para el cumplimiento de la suspensión firme. 5. Cuando la suspensión no sea declarada firme, el tiempo de duración de la misma se computará como de servicio activo, debiendo acordarse la inmediata reincorporación de la persona afectada a su puesto de trabajo, con reconocimiento de todos los derechos económicos y demás que procedan desde la fecha de suspensión”.*

La solución del litigio es tan clara que por motivos de economía procesal se van a sintetizar los fundamentos de la estimación de la pretensión actora en los siguientes:

1.- La parte demandada no acredita, en absoluto, que se cumplan los presupuestos legales para que, en el caso que nos ocupa, procediera aplicar o imponer al actor una medida provisional referida en el art. 194 Ley 2/2015.

Así, si se examina el Decreto en el cual se impone tal medida, resulta que no se ha motivado de manera suficiente y mínimamente exigible la imposición de una medida de esta naturaleza por lo que no se cumple para empezar el requisito de que se dicte una “resolución motivada” como exige la norma y es que no puede considerarse motivación alguna suficiente la expresión “*en atención a la gravedad de los hechos*” ni esa gravedad de los hechos puede justificar imponer una medida provisional como la aquí adoptada.

Además, la medida provisional en modo alguno permite en este caso “asegurar la eficacia de la resolución que pudiera recaer, garantizar el normal funcionamiento de los servicios públicos y la necesaria protección de los intereses generales, y corregir, en su caso, los efectos de la infracción cometida” y, al respecto, nula prueba se ha desplegado al respecto por el Consorcio demandado, amén de que nada se ha





expuesto en la resolución en la que se impone la medida poniendo de relieve claramente la falta de motivación de su adopción.

2.- Lo anterior ya sería suficiente para estimar la pretensión actora; pero hay más: el propio art. 194 de la Ley que se aplica por la demandada expresamente prevé que *"no pueden adoptarse medidas provisionales que puedan causar perjuicio de difícil o imposible reparación o impliquen violación de derechos amparados por las leyes"* y en este caso resulta muy evidente el riesgo de que la medida impuesta como provisional le pueda ocasionar al actor una evidente vulneración de un derecho amparado en la ley como es el de presunción de inocencia respecto de la realidad de las amenazas y agresión que se le atribúan, pues incluso una medida cautelar en un procedimiento judicial ha de valorar elementos clave como son la proporcionalidad, necesidad y adecuación a la finalidad pretendida, sin obviar la concurrencia del *fumus boni iuris* y el *periculum in mora*, con mayor motivo ha de hacerse una ponderación en el caso que nos ocupa en el que no se está imponiendo una medida cautelar, sino una medida provisional, que en la práctica y ante la falta de motivación solo puede entenderse como un adelanto de sanción por los hechos que se acababan de tener noticia en el Consorcio (fijense que todo ocurre el día 3-11-21, los hechos, el informe de Gerencia, la Propuesta de resolución del secretario, y el Decreto del Presidente del Consorcio).

El demandado, al no motivar en absoluto la imposición de tal medida, lo que propicia es que se constate que lo que viene haciendo "de facto" es imponer anticipadamente una sanción por los hechos que se han denunciado, algo que no cabe en nuestro derecho y ese proceder vulnera derechos reconocidos en la ley al actor comenzando por el derecho de presunción de inocencia, seguido por el derecho de su defensa y, en su caso, a la tramitación de un expediente disciplinario con todas las garantías y, en su caso, un procedimiento judicial también con todas las garantías.

Y todo ello con el agravante de que ni siquiera se ha escuchado la versión de los hechos del actor sobre lo ocurrido y partiendo de la versión de unos hechos que solo se obtiene de una de las partes en conflicto cuando, además, ni siquiera el demandado ha constatado objetivamente en ese momento la realidad de los hechos que se le comunican y si efectivamente se han producido así como se le cuentan o pueden concurrir otros que tienen relevancia en la valoración de los hechos y de la gravedad de los mismos (por ejemplo, en el caso de una agresión y amenazas, si ha habido previa provocación, si la situación degenera de una previa disputa o pelea dialéctica, si se reacciona frente a una previa amenaza o agresión etc...)

Esto se valora porque la propia regulación de las medidas provisionales prevé que será a lo largo de la tramitación del expediente disciplinario que se podrán adoptar las mismas cuando sean precisas, por lo que no se acaba de comprender la prisa



con la cual el Consorcio en el mismo momento de abrir el expediente disciplinario e incluso antes de que el instructor pueda practicar diligencia alguna sobre la acreditación de los hechos, acuerde una medida provisional tal radical y limitante de derechos como la adoptada más cuando también la previsión legal permite que la medida pueda irse acomodando a las necesidades pudiendo variarla, dejándola sin efecto o en su caso imponiéndola en cada momento mientras se tramite el expediente.

3.- Y para terminar, no solo no se cumplen los presupuestos formales para poder imponer la medida provisional que aquí nos ocupa con arreglo al art. 194 de la Ley aplicable (falta de motivación suficiente en la resolución), y tampoco se prueba la realidad de las causas que pueden amparar su imposición, sino que resulta que en la resolución impugnada se aplica una medida que no es la que se corresponde con el art. 195 de la Ley que es la que se dice aplicar en esa misma resolución, pues el Consorcio lo que hace es suspender de empleo y sueldo al actor lo que parece más que una medida provisional una verdadera sanción disciplinaria para castigar la comisión de una infracción tipificada en el régimen disciplinario.

En este sentido, la medida que por referencia al art. 195 de la Ley 2/2015 se pretende aplicar no es la de suspensión de empleo y sueldo, sino la de suspensión de funciones que es algo muy distinto y que, además, tiene un efecto claro y expreso como es que *"2. El personal funcionario en suspensión provisional de funciones tiene derecho a percibir durante el período de suspensión las retribuciones básicas y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo"* efecto que no fue siquiera respetado por el consorcio demandado y que tendrá virtualidad a la hora de valorar la indemnización que se fija a favor del actor como ahora se verá pues se le ha impuesto una medida todavía más gravosa para el actor que aquella que refiere imponer con arreglo al art. 195 de la mencionada Ley.

Por todo lo expuesto, he de concluir que la medida provisional que se impuso al actor el 3-11-21, suspendiéndole de empleo y sueldo, medida que tuvo una vigencia de 6 meses, no se ajustaba a derecho, al no concurrir en ese momento los presupuestos que ampararían su imposición y, por tanto, estimando la pretensión principal, ha de considerarse la misma como injustificada y ha de dejarse sin , con el efecto más inherente que esta decisión lleva aparejado que será la de condenar al demandado a abonar al actor el salario de esos 6 meses.

III.- Queda por analizar la pretensión anudada a la principal, la que supone una acción de tutela de derechos fundamentales en relación con la solicitud de que se indemnice al actor por los daños morales sufridos a consecuencia de la vulneración de su derecho fundamental a la tutela judicial efectiva en su vertiente de garantía de indemnidad, tal y como se desprende del hecho 6º y 7º de la demanda.







ADMINISTRACION  
DE JUSTICIA

La demanda más próxima que se acredita es la que el actor interpone el 15-11-21 impugnando lo que consideraba un despido pero resulta que dicha acción se ejercita después del proceder del Consorcio que aquí se impugna (medida adoptada el 3-11-21) por lo que éste no puede ser reacción ni represalia de un acto posterior del actor.

La otra demanda que se acredita es la que presentó el actor en fecha de 3-3-21 en la que realizaba una serie de reclamaciones de naturaleza salarial vinculado al reconocimiento de trienios, celebrándose el juicio el 3-6-21, por suspensión, luego celebrado el 10-9-21 y recayendo la sentencia en fecha de 15-12-21.

Aquí sí que ya se encuentra debidamente un indicio de vulneración del derecho aludido, art. 24 CE, dado que la proximidad temporal entre la realidad de este litigio sí es evidente con la resolución que aquí nos ocupa (Decreto de 3-11-21):

La reclamación es de marzo de 2021; pero el juicio se suspende en junio para ampliar la demanda, lo que provoca que el juicio se celebre en septiembre de 2021; y en noviembre de 2021, cuando se impone la medida que se impugna, todavía está el litigio por resolver por sentencia, o lo que es lo mismo, la pretensión de defensa de derechos del trabajador estaba pendiente de resolver y por tanto mantenía la reclamación con el Consorcio demandado viva por lo que se aprecia el indicio de vulneración que se denuncia en demanda al ser razonable pensar que el proceder del demandado a la hora de imponer la medida que aquí se impugna pudiera ser una represalia por el proceder previo del trabajador reclamando sus derechos frente al mismo.

Acreditado el indicio le corresponde al demandado probar que su actuación y proceder están totalmente desvinculados del indicio apreciado; y la realidad es que no se ha desplegado prueba alguna suficiente para ello pues ni siquiera en juicio se ha acabado por probar la causa o motivación de la medida adoptada en el caso que nos ocupa (y qué finalidad realmente se procuraba con ella sin que se pueda admitir la de anticipar la sanción) sin pretender probar siquiera alguno de los supuestos que en el art. 194 de la Ley 2/2015 permitirían la imposición de una medida como la adoptada que ni siquiera ha sido la de suspensión de funciones sino que ha sido la de suspensión de empleo y sueldo.

En consecuencia, ante la falta de prueba en ese sentido, prevalece la realidad y virtualidad del indicio de vulneración apreciado por lo que considero que el proceder del Consorcio demandado imponiendo al trabajador demandante una medida provisional como la que impuso, de suspensión de empleo y sueldo, incluso más gravosa que la referida en el art. 195 L 2/15 señalado en el Decreto -que se identificaba con suspensión de funciones que permitían el cobro de la retribución



básica- fue una actuación en represalia por el previo ejercicio de sus derechos laborales en vía judicial frente a ese Consorcio y, por ello, se constata la realidad de la vulneración de derecho fundamental que se denuncia.

A consecuencia de ello, sobre la base de lo solicitado y con amparo en el art. 183 LRJS, procede cuantificar la indemnización que se considera procedente para resarcir los daños morales del trabajador a consecuencia de tal vulneración.

Para ello se valora que la medida que procedía imponer según el razonamiento del propio Consorcio debiera de ser la de suspensión de funciones y no la empleo y sueldo, por lo que durante su aplicación el actor debiera de haber percibido las retribuciones básicas algo que no ha ocurrido lo que ha supuesto todavía un mayor daño al trabajador; todo ello sin obviar, como se razonó, que el demandado no ha motivado en absoluto la aplicación e imposición de una medida que por su naturaleza es extraordinaria y que supone la vulneración de derechos del trabajador como ya se ha avanzado; asimismo, no solo no se motiva en el momento de su imposición sino que tampoco en juicio se ha justificado la concurrencia de alguno de los supuestos que ampararían la imposición de la medida provisional y este juzgador aun desconoce qué finalidad se pretendía con la medida impuesta obviando que se pretendiera anticipar la sanción.

En consecuencia, tomando como referencia el marco que nos ofrece la LISOS como pauta para establecer una indemnización lo más objetiva posible, sobre la base del art. 8.12 de dicha ley en relación con el art. 40.1.c, considero que la indemnización en este caso ha de alcanzar los 6.251 euros por considerar que es razonable, proporcional y adecuada a las circunstancias concurrentes sin que ello suponga, a mi juicio, un enriquecimiento injusto del actor.

Por ello procede estimar la demanda presentada en los términos indicados.

## FALLO

**1.- ESTIMO parcialmente** la demanda presentada por D. [REDACTED]

[REDACTED] frente al Consorcio [REDACTED] y, en consecuencia:

a).- dejo sin efecto la medida provisional impuesta al primero en Decreto de fecha de 3-11-21, consistente en suspensión de empleo y sueldo de 6 meses, condenando al Consorcio demandado a abonar al trabajador el salario correspondiente al cumplimiento de tal medida provisional.





ADMINISTRACION  
DE JUSTICIA

b).- condeno al Consorcio [REDACTED] abonar al actor, en concepto de indemnización por vulneración de derechos fundamentales, la suma de 6.251 euros.

Inscribese la presente resolución en el Libro de Sentencias dejando testimonio de la misma en el presente procedimiento.

Notifíquese esta sentencia a las partes advirtiéndoles que contra ella cabe recurso de suplicación ante el TSJ Galicia que deberá de anunciarse en el plazo de 5 días a contar desde el siguiente a la notificación de esta sentencia.

Al anunciar el recurso deberá acompañarse el documento que acredite el ingreso de 300 EUROS como **depósito** para recurrir en el BANCO SANTANDER, en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones de este juzgado correspondiente al presente procedimiento número 2322-0000-65-0810-21, bajo apercibimiento de no dar trámite al recurso, salvo que el recurrente sea trabajador, causahabiente suyo, beneficiario del régimen público de la Seguridad Social, el Estado, las Comunidades Autónomas, las entidades locales y las entidades de derecho público vinculadas o dependientes de los mismos, sindicato o beneficiario del derecho a la asistencia jurídica gratuita.

Además, cuando la sentencia haya **condenado al pago de cantidad**, el recurrente que no goce del beneficio de justicia gratuita deberá acreditar, en el momento de anunciar el recurso, haber consignado en el BANCO SANTANDER, en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones de este juzgado correspondiente al presente procedimiento 2322-0000-60-0810-21, la cantidad objeto de la condena, pudiendo sustituirse la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval solidario de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento emitido por entidad de crédito.

**En caso de** que alguno de los anteriores ingresos se verifique mediante **transferencia bancaria**, ésta deberá dirigirse a la cuenta ES 55 0049 3569 92 0005001274, haciendo constar como beneficiario "JUZGADO SOCIAL NÚM. UNO DE LUGO" y como "concepto" el número de cuenta correspondiente al presente procedimiento que proceda de los dos mencionados en los dos párrafos que anteceden.

Así 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

