



Roj: **STSJ M 2278/2023 - ECLI:ES:TSJM:2023:2278**

Id Cendoj: **28079340032023100165**

Órgano: **Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **3**

Fecha: **24/02/2023**

Nº de Recurso: **1360/2022**

Nº de Resolución: **178/2023**

Procedimiento: **Impugnación de actos administrativos en materia laboral y seguridad social, excluidos los prestacionales**

Ponente: **MARIA VIRGINIA GARCIA ALARCON**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Tribunal Superior de Justicia de Madrid - Sección nº 03 de lo Social

Domicilio: C/ General Martínez Campos, 27 , Planta 3 - 28010

Teléfono: 914931930/1931,914931951

Fax: 914931958

34011510

NIG: 28.079.00.4-2022/0119968

Procedimiento Impugnación de actos administrativos en materia laboral y Seg. Social, excluidos los prestacionales 1360/2022 Secc.3

Materia: Materias laborales colectivas

DEMANDANTE: ASSECO SPAIN S.A.

DEMANDADO: MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMIA SOCIAL SUBDIRECCION GENERAL DE INFORMES RECURSOS Y PUBLICACIONES

Ilmos. Sres

D. JOSÉ RAMÓN FERNÁNDEZ OTERO

Dña. M. VIRGINIA GARCÍA ALARCÓN

Dña. M. OFELIA RUIZ PONTONES

En Madrid, a 24 de febrero de 2023, habiendo visto las presentes actuaciones la Sección Tercera de la Sala de lo Social de este Tribunal Superior de Justicia, compuesta por los Ilmos. Sres. citados, de acuerdo con lo prevenido en el artículo 117.1 de la Constitución Española,

EN NOMBRE DE S.M. EL REY

Y POR LA AUTORIDAD QUE LE CONFIERE

EL PUEBLO ESPAÑOL

Ha dictado la siguiente

SENTENCIA nº 178/2023-C

En el procedimiento de impugnación de actos administrativos en materia laboral y seguridad social, excluidos los prestacionales, número 1360/2022, presentado por el procurador DON CÁRLOS SÁEZ SILVESTRES, en nombre y representación de ASSECO SPAIN, S.A., asistido por la letrada DOÑA CAROLINA REGALADO GUTIÉRREZ frente al MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL, SUBDIRECCIÓN GENERAL DE



INFORMES, RECURSOS Y PUBLICACIONES, siendo magistrada ponente la Ilma. Sra. Dña. M. Virginia García Alarcón.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 7 de diciembre de 2022 tuvo entrada en esta sección la demanda formulada por la citada parte actora contra la mencionada parte demandada, en procedimiento de impugnación de actos administrativos en materia laboral y seguridad social, excluidos los prestacionales, en la que suplica que se dicte sentencia por la que se apruebe de forma provisional el Plan de Igualdad de la empresa ASSECO SPAIN, S.A., dejando sin efecto la resolución recurrida, con expresa condena en costas, y todo ello a los efectos legales oportunos.

SEGUNDO: Admitida a trámite se designó magistrada ponente y se citó a las partes para la celebración del juicio oral el día 17 de febrero de 2022, en que se celebró, con el resultado que consta en el acta y soporte de grabación incorporados a las actuaciones, compareciendo la parte actora representada por la letrada DOÑA MARÍA CAROLINA REGALADO GUTIÉRREZ y por la demandada la ABOGADA DEL ESTADO.

TERCERO: La parte actora se ratificó en su escrito de demanda en la que se impugna la resolución de la demandada de 3 de agosto de 2022, por la que se desestima el recurso de alzada frente a la resolución de 14 de febrero de 2022, que deniega la solicitud de inscripción de su plan de igualdad, en el registro de Convenios, Acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad en la Subdirección General de Relaciones Laborales de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social, Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía social, Expediente nº 90/19/0713/2021, tras haber sido requerida para subsanar la petición, acreditando la debida constitución de la comisión negociadora del plan, mostrando su disconformidad con dicha resolución, habida cuenta de que, ninguno de sus centros de trabajo tiene representación legal de los trabajadores, habiendo requerido fehacientemente a los sindicatos para constituir dicha comisión, sin haber recibido contestación, por lo que concluye que ha agotado todas las posibilidades y se encuentra en situación de absoluta indefensión, no pudiéndose presentar a ningún concurso público, por lo que solicita la inscripción del plan de igualdad.

Por la demandada se mostró su oposición a la demanda, alegando que en las empresas que no tienen representantes legales de los trabajadores, han de crear una comisión negociadora constituida por la representación de la empresa y por los sindicatos más representativos y los más representativos del sector y, citando la doctrina del Tribunal Supremo, entendió que aun cuando se considerase que existe un bloqueo negocial, estaríamos ante un plan provisional que no puede ser inscrito.

CUARTO: Recibido el pleito a prueba se propuso por ambas partes la documental que fue unida a las actuaciones, elevándose después las conclusiones a definitivas y quedando los autos conclusos para sentencia.

Se han observado en la tramitación del proceso las prescripciones legales.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO: Con fecha 30 de abril de 2021, se presentó por medios electrónicos por la empresa ASSECO SPAIN, S.A. la solicitud de inscripción de su plan de igualdad en el registro de Convenios, Acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad en la Subdirección General de Relaciones Laborales de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social, Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía social, por lo que se abre el Expediente nº 90/19/0713/2021.

(expediente administrativo y documento 2 del CD de la actora, hecho conforme)

SEGUNDO: En fecha 31 de agosto de 2021 se requiere por la administración a la actora que se proceda a subsanar la solicitud, solicitando que se acredite documentalmente la debida constitución de la comisión negociadora del Plan de Igualdad presentado, así como, la modificación /inclusión de parte del contenido mínimo obligatorio.

(expediente administrativo y documento 4 del CD de la actora, hecho conforme)

TERCERO: Se presentó por la empresa el plan de igualdad con las modificaciones requeridas, solicitando ampliación del plazo para subsanar lo relativo a la constitución de la comisión negociadora.

(expediente administrativo y documento 5 del CD de la actora, hecho conforme).



CUARTO: Por resolución de 14 de febrero de 2022 de la Directora General de Trabajo, se desestima la inscripción del plan de igualdad por no haberse producido la constitución de la comisión negociadora.

(expediente administrativo y documento 13 del CD de la actora, hecho conforme)

QUINTO: Frente a dicha resolución se interpuso por la empresa recurso de alzada, que ha sido desestimado por la resolución que se recurre en este procedimiento de fecha 3 de agosto de 2022.

(expediente administrativo y documento 15 del CD de la actora, hecho conforme)

SEXTO: En los centros de trabajo de la empresa demandante no hay representación legal de los trabajadores.

(hecho conforme)

SÉPTIMO: La empresa CC.O ha remitido a los sindicatos más representativos, los siguientes correos electrónicos certificados, solicitando su participación en la formación de una mesa negociadora del plan de igualdad:

* A U.G.T. con fecha 19 de enero de 1923, en el que constan mails enviados previamente a este sindicato con fechas 13, 17 y 20 de septiembre, 11 de octubre, 3 y 17 de noviembre de 2021; 2 de febrero y 22 de junio de 2022, en el mismo sentido.

* A CC.OO. en fecha 19 de enero de 1923 en el que consta un mail previo de 22 de junio de 2022

No habiendo recibido respuesta de U.G.T. y constando contestación de CC.OO. de la misma fecha en la que se pone de manifiesto por el sindicato que, "debido a la cantidad de requerimientos" no pueden participar en la negociación.

(documentos 1, 2, 3 y 4 del ramo de prueba de la parte actora)

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Normativa aplicable:

El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, establece en su artículo 5.3 lo siguiente:

"En las empresas donde no existan las representaciones legales referidas en el apartado anterior se creará una comisión negociadora constituida, de un lado, por la representación de la empresa y, de otro lado, por una representación de las personas trabajadoras, integrada por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación. La comisión negociadora contará con un máximo de seis miembros por cada parte. La representación sindical se conformará en proporción a la representatividad en el sector y garantizando la participación de todos los sindicatos legitimados. No obstante, esta comisión sindical estará válidamente integrada por aquella organización u organizaciones que respondan a la convocatoria de la empresa en el plazo de diez días."

Y el artículo 11 de la misma norma, por el que se regula el registro de los planes de igualdad, dispone en su apartado 1 que:

"Los planes de igualdad serán objeto de inscripción obligatoria en registro público, cualquiera que sea su origen o naturaleza, obligatoria o voluntaria, y hayan sido o no adoptados por acuerdo entre las partes."

SEGUNDO.- Jurisprudencia aplicable

La sentencia del Tribunal Supremo de fecha 25-05-2021, nº 571/2021, rec. 186/2019 recoge la doctrina de la Sala que establece lo siguiente:

"TERCERO.- Doctrina de la Sala.

Esta Sala ya ha debido ocuparse en diversas ocasiones de examinar los Planes de Igualdad desde la perspectiva del cauce a cuyo través son alumbrados. Puesto que la solución al caso actual va a venir de la mano de nuestros precedentes, conviene repasar de manera sucinta su alcance.

1. Legitimación negocial de la parte trabajadora.

En relación con la elaboración de los planes de igualdad en empresas de más de 250 trabajadores hemos sosteniendo reiteradamente que deben ser negociados con los representantes unitarios o sindicales de los trabajadores, que acrediten la legitimación, exigida por el art. 87.1 ET , porque así lo requiere el art. 85.2 ET .



La STS 11 marzo 2014 (rec. 77/2013 , Atento) traza una distinción atendiendo a si el Plan ha de adaptar, o no. las previsiones de un convenio de ámbito superior:

Este precepto impone pues la necesidad de negociar en la empresa las reglas que complementen las disposiciones generales sobre igualdad en el convenio de ámbito superior aplicable. Puede concluirse en vista de estas disposiciones que cuando es un convenio colectivo de empresa el que establece las pautas para conseguir la igualdad, su desarrollo, la redacción del plan de igualdad, puede hacerse mediante una comisión de ejecución o administración, cual entendió esta Sala en sus sentencias de 25-6-2010 (R. 78/2009) y 24-1-2012 (R. 22/2011), mientras que si se trata de un convenio de ámbito superior, la implementación de esas medidas a través del plan de igualdad debe realizarse mediante una comisión negociadora.

La STS 403/2017 de 8 mayo (rc. 85/2016 , Ayesa I) deja claro que en empresas de más de 250 empleados es obligatorio negociar el Plan de Igualdad con arreglo a las normas del ET que regulan la negociación colectiva, lo que implica constituir la comisión negociadora conforme a los artículos 87 a 89 ET , así como adoptar los acuerdos del modo contemplado en el artículo 89.3 ET .

Porque la negociación a la que se refieren esos preceptos y que se debe celebrar en la forma que se determina en la legislación laboral, no es otra que la colectiva prevista en los artículos 82 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores .

2. No cabe la negociación por comisiones "ad hoc".

La STS 126/2017 de 14 febrero (rc. 104/2016 , Servinform) concluye que la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad debe constituirse por acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores, sin que pueda ser sustituida por una comisión "ad hoc":

[La empresa] debió elaborar y aplicar un plan de igualdad, al estar legalmente obligada a negociar con los representantes legales de los trabajadores medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que atenderán a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, entendido como aquel en el que se contemplan objetivos concretos de igualdad y no discriminación, estrategias y prácticas para su consecución, así como sistemas eficaces de seguimiento y evaluación; y de otra parte, que el convenio colectivo al que remite la ley, señala que el Plan de Igualdad que se suscriba en la empresa ha de contar con el acuerdo de la empresa y los representantes legales de los trabajadores, lo que no permite sustituir el mismo por un acuerdo entre la empresa y una comisión de trabajadores creada ad hoc para su negociación.

En fechas recientes, la STS 95/2021 de 26 enero (rc. 50/2020 , Ayesa II) ha insistido y reforzado esa línea argumental:

Consiguientemente, no es factible sustituir a los representantes unitarios o sindicales de los trabajadores por una comisión ad hoc, que es una fórmula negociadora excepcional, habilitada por el legislador, cuando no hay representación legal de los trabajadores, para acometer la negociación de determinadas modalidades de negociación colectiva, anudadas a medidas de flexibilidad interna y externa, como los períodos de consulta de la movilidad geográfica (art. 40 ET) y las modificaciones sustanciales colectivas (art. 41 ET), la suspensión de contratos y la reducción de jornada (art. 47 ET), el despido colectivo (art. 51 ET) y la inaplicación de convenio (art. 82.3 ET), sin que dicha representación ad hoc pueda utilizarse para la negociación de los convenios colectivos.

3. Plan de Igualdad con negociación bloqueada.

Interesa mucho a nuestros efectos recordar el criterio de la citada STS 832/2018 de 13 septiembre (rc. 213/2017 , Unisono) sobre lo erróneo que resulta afirmar que ante un bloqueo negociador la empresa puede adoptar el Plan de Igualdad obviando el acuerdo:

No obstante, aunque pudiera concluirse que un bloqueo negociador por parte de los representantes de los trabajadores podría erigirse en justificación razonable del incumplimiento de la obligación de contar con un plan de igualdad o, al límite, como justificación de la implementación unilateral de un plan de igualdad provisional, lo cierto es que para ello deberían darse circunstancias excepcionales (Bloqueo negociador imputable exclusivamente a la contraparte; negativa de la misma a negociar, ausencia de cualquier tipo de representación) que no concurren en el presente supuesto en donde lo que consta acreditado es una voluntad negociadora constante y sostenida por parte de los representantes que no ha tenido por parte de la empresa, a lo largo del tiempo, la respuesta adecuada a las solicitudes de los trabajadores y a la obligación que le impone la normativa vigente en orden a contar con un plan de igualdad negociado y acordado con los representantes de los trabajadores.



Despejando las dudas que pudiera suscitar la recién expuesta argumentación sobre Planes excepcionalmente surgidos sin acuerdo, la STS 95/2021 de 26 enero (rc. 50/2020 , Ayesa II) insiste en la imposibilidad de que el Plan sea elaborado por una Comisión específicamente designada para ello:

[...] no es cierto, que nuestra STS 13 de septiembre de 2018, rec. 213/2017 , habilite la imposición unilateral de un plan de igualdad por parte de la empresa, puesto que la sentencia se limita a citar, a título de ejemplo y como "obiter dicta", para un posible despliegue unilateral de un plan de igualdad, que la sentencia califica significativamente como "provisional", lo que considera como un supuesto "límite", siempre que concurren "circunstancias excepcionales", como "el bloqueo negociador imputable exclusivamente a la contraparte"; "la negativa de la misma a negociar" o "la ausencia de cualquier tipo de representación".

4. Nulidad del Plan gestado sin acuerdo.

La ya citada STS 403/2017 de 9 mayo (rc. 85/2016 , Ayesa I) subraya la necesidad de agotar las posibilidades de negociación del Plan (incluyendo acudimiento a los medios de solución extrajudicial del conflicto y planteamiento ante los Tribunales el oportuno conflicto colectivo exigiendo el cumplimiento del deber de negociar de buena fe):

[...] el número 3 del artículo 45 de la Ley 3/2007 no establece la opción que dice la empresa recurrente: negociar un "plan de igualdad" o implantarlo unilateralmente si la negociación colectiva fracasa. No sólo porque una interpretación lógico- sistemática del citado precepto nos muestra que es obligatoria la negociación del Plan de Igualdad en el supuesto de empresas de más de 250 trabajadores, sino, también que el citado nº 3 lo que viene a establecer es que la elaboración y negociación de ese Plan será, igualmente, obligatoria cuando lo establezca el convenio colectivo de aplicación, aunque la empresa tenga menos de 250 empleados.

La STS 832/2018 de 13 septiembre (rc. 213/2017 , Unisono) reitera que la aprobación del Plan de igualdad exige alcanzar un acuerdo con la representación legal de los trabajadores, sin que quepa su imposición unilateral por el empresario, cuando no haya acuerdo:

[...] , siendo imprescindible para la elaboración del plan el concurso de la negociación colectiva, no cabe duda de que ésta constituye una actividad sindical que cabe calificar de trascendental y decisiva en orden a la configuración de medidas de todo tipo que sirvan para conseguir el objetivo de la igualdad real entre mujeres y hombres inherente al plan. Por ello, resulta evidente que dicha actividad sindical de negociación forma parte del contenido esencial del derecho a la libertad sindical, tal como viene definido en el artículo 6.3.b) LOLS .

5. Recapitulación.

El entramado normativo expuesto (Fundamento Segundo) ha suscitado dudas como la trasladada ahora a esta casación; resolviéndolas, nuestra doctrina ha sentado las siguientes reglas interpretativas:

1ª) Si el Plan de Igualdad se aprueba en concordancia con lo previsto en Convenio Sectorial es precisa negociación colectiva; si el Plan de Igualdad está en el Convenio de la propia empresa, cabe que una Comisión se encargue de su desarrollo y aplicación.

2ª) En empresas de más de 250 empleados es obligatorio negociar el Plan de Igualdad con arreglo a las normas del ET que regulan la negociación colectiva.

ª) La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad debe constituirse por acuerdo entra la empresa y los representantes legales de los trabajadores, sin que pueda ser sustituida por una comisión "ad hoc".

4ª) Las dificultades para pactar el Plan no justifican su aprobación al margen del cauce previsto; es posible acudir tanto a los medios judiciales cuanto extrajudiciales de solución del conflicto para exigir que se negocie de buena fe.

5ª) Solo de manera muy excepcional (bloqueo negociador reiterado e imputable a la contraparte, negativa a negociar, ausencia de órganos representativos) podría aceptarse que la empresa estableciera un Plan de Igualdad obviando las referidas exigencias, pero entendido como provisional."

TERCERO.- Resolución de las pretensiones de la demanda

I.- De los hechos que se han declarado probados resulta en esencia lo siguiente:

1º) La empresa ha elaborado un plan de igualdad cuyo contenido ha sido considerado ajustado a derecho por la administración demandada, tras haber efectuado la subsanación que le fue requerida.

2º) La demandante carece de representantes legales de los trabajadores en sus centros de trabajo.

3º) Ha intentado constituir una comisión negociadora, durante un periodo superior a un año, con los sindicatos más representativos, sin que por éstos se haya accedido a ello.



II.- Es evidente que la empresa se encuentra inerte para constituir la comisión negociadora de su plan de igualdad, habida cuenta de que carece de representación legal de los trabajadores y que los llamados a sustituirlos a estos efectos, conforme a lo dispuesto en el artículo 5.3 del Real Decreto 901/2020, esto es los sindicatos más representativos y los sindicatos representativos del sector al que pertenece y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación, no han accedido a integrarse en dicha comisión, por lo que no puede exigirse a la empresa que remueva obstáculos que no está en su mano eliminar, no pudiendo hacer nada para la constitución de dicha Comisión.

Consecuentemente consideramos que, conforme a la doctrina transcrita de nuestro Tribunal Supremo, estamos ante una situación excepcional, de bloqueo negocial por ausencia de órganos representativos de los trabajadores.

Y, en esta situación la demanda ha de prosperar porque, de acuerdo con lo establecido en el artículo 11.1 del citado Real Decreto, los planes de igualdad serán objeto de inscripción obligatoria en registro público, cualquiera que sea su origen o naturaleza, obligatoria o voluntaria, y hayan sido o no adoptados por acuerdo entre las partes, debiéndose asimilar a un plan adoptado sin acuerdo, la inexistencia de comisión negociadora por causa ajena a la voluntad de la empresa y no imputable a la misma que ha tratado reiteradamente de que fuera constituida.

En corolario ha de ser registrado el plan de igualdad de la empresa, cuyo contenido es conforme a derecho, de forma definitiva, al no haber en el Real Decreto 901/2020, previsión alguna relativa a la provisionalidad en los planes de igualdad ni que establezca clases de inscripción, estableciendo la obligatoriedad de la misma incluso para los adoptados sin acuerdo entre las partes, por lo que, en ningún caso, podría considerarse provisional como alegó la demandada.

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

FALLAMOS

Que estimamos la demanda formulada en procedimiento de impugnación de actos administrativos en materia laboral y seguridad social, excluidos los prestacionales, número 1360/2022, por el procurador DON CARLOS SÁEZ SILVESTRES, en nombre y representación de ASSECO SPAIN, S.A., asistido por la letrada DOÑA CAROLINA REGALADO GUTIÉRREZ frente al MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL, SUBDIRECCIÓN GENERAL DE INFORMES, RECURSOS Y PUBLICACIONES y dejamos sin efecto la resolución impugnada y la que confirma de 14 de febrero de 2022 denegatoria de la inscripción del plan de igualdad de la demandante y condenamos a la demandada a proceder a la inscripción del mismo. SIN COSTAS.

Notifíquese la presente resolución a las partes.

MODO DE IMPUGNACIÓN: Cabe interponer recurso de casación que deberá prepararse en esta misma Sala dentro de los CINCO DÍAS siguientes a su notificación, para lo que bastará la mera manifestación -de la partes o de de su abogado, graduado social colegiado o representante-, al hacerle la notificación. También podrá prepararse por comparecencia o por escrito de cualquiera de ellos. Siendo requisito necesario que en dicho plazo se nombre al letrado que ha de interponerlo. Igualmente será requisito necesario que el recurrente que no tenga la condición de trabajador ,causahabiente suyo o beneficiario del Régimen Público de la Seguridad Social o no gozare del derecho de asistencia jurídica gratuita, acredite ante esta Sala al tiempo de preparar el recurso haber depositado 600 euros, conforme al artículo 229 de la LRJS, y consignado el importe de la condena cuando proceda, presentando resguardos acreditativos de haber efectuado ambos ingresos, separadamente en la cuenta corriente nº 2828-0000-69-1360-22 que esta sección nº tiene abierta en BANCO DE SANTANDER sita en PS. del General Martínez Campos, 35; 28010 Madrid, pudiendo en su caso sustituir la consignación de la condena en metálico por el aseguramiento de la misma mediante el correspondiente aval solidario de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento emitido por la entidad de crédito(at.230.1 L.R.J.S).

Se puede realizar el ingreso por transferencia bancaria desde una cuenta corriente abierta en cualquier entidad bancaria distinta de BANCO DE SANTANDER. Para ello ha de seguir todos los pasos siguientes:

Emitir la transferencia a la cuenta bancaria siguiente: IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274. En el campo ordenante, se indicará como mínimo el nombre o razón social de la persona física o jurídica obligada a hacer el ingreso y si es posible, el nif /cif de la misma. En el campo beneficiario, se identificará al juzgado o tribunal que ordena el ingreso. En el campo "observaciones o concepto de la transferencia", se consignarán los 16 dígitos que corresponden al procedimiento 2828- 0000-69-1360-22.

Expídase testimonio de la presente resolución para su incorporación a los autos de esta Sala.

Así por esta nuestra sentencia, definitivamente juzgando, 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