



Roj: **STSJ CAT 3175/2025 - ECLI:ES:TSJCAT:2025:3175**

Id Cendoj: **08019340012025102028**

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

Sede: **Barcelona**

Sección: **1**

Fecha: **02/06/2025**

Nº de Recurso: **6841/2024**

Nº de Resolución: **3080/2025**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **SARA MARIA POSE VIDAL**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SJS, Barcelona, núm. 6, 30-08-2024 (proc. 24/2023),
STSJ CAT 3175/2025**

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA

CATALUÑA

SALA SOCIAL

Paseo Lluís Companys, 14-16 - Barcelona - C.P.: 08018

TEL.: 934866159

FAX: 933096846

EMAIL:salasocial.tsjcat@xij.gencat.cat

N.I.G.: 0801944420228049720

Recurso de suplicación 6841/2024 -T2

Materia: Acomiadament disciplinari i resta d'extincions de treball decidides unilateralment per l'empresari

Órgano de origen: Juzgado de lo Social nº 06 de Barcelona

Procedimiento de origen: Despidos / Ceses en general 24/2023

Parte recurrente/Solicitante: Marcelino

Abogado/a: Angel Gonzalez Sarrate

Graduado/a Social: Parte recurrida: EDAG ENGINEERING SPAIN, S.L, FONS DE GARANTIA SALARIAL (FOGASA)

Abogado/a: OSCAR ALCUÑA GARCÍA

Graduado/a Social:

Ilma. Sra. Sara M^a Pose Vidal Ilmo. Sr. Raúl Uría Fernández Ilma. Sra. M.^a del Pilar Martín Abella

Barcelona, 2 de junio de 2025

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, compuesta por las Ilmas. Sras. Magistradas e Ilmo. Sr. Magistrado citadas/o al margen, ha dictado la siguiente

SENTENCIA núm. 3080/2025

En el recurso de suplicación formulado por Don Marcelino frente a la sentencia dictada por el Juzgado Social nº 6 de Barcelona, de 30 de agosto de 2024, en el procedimiento nº 24/2023, siendo recurridos EDAG ENGINEERING SPAIN S.L. y el FOGASA; ha actuado como Magistrada Ponente la Ilma. Sra. SARA M^a POSE VIDAL.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.-Tuvo entrada en el citado Juzgado de lo Social demanda, en la que el actor, alegando los hechos y fundamentos de derecho que estimó procedentes, terminaba suplicando se dictara sentencia en los términos de la misma. Admitida la demanda a trámite y celebrado el juicio se dictó sentencia con fecha 30 de agosto de 2024 que contenía el siguiente Fallo:

DESESTIMO la demanda interpuesta por **D. Marcelino** con DNI NUM000 contra **EDAG ENGINEERING SPAIN, S.L** con CIF B5868142 y el **Fondo de Garantía Salarial** declaro procedente el despido realizado con efectos del 06/10/2022

SEGUNDO.-En dicha sentencia, como hechos probados, se declaran los siguientes:

1.- La parte actora ha venido prestando servicios por cuenta de la demandada desde el pasado desde el 9-12-2013 por contrato de trabajo indefinido a tiempo completo ostentando categoría de ingeniero y percibiendo un salario anual de 45.000 euros brutos, incluidos todos los conceptos.

Es de aplicación el Convenio colectivo nacional de empresas de ingeniería;

oficinas de estudios técnicos; inspección, supervisión y control técnico y de calidad (conformidad)

2.- Inicialmente fue contratado para prestar servicios en el departamento de calibración de motores de las instalaciones de ingeniería de la empresa NISSAN, en Barcelona, Zona Franca, Sector B, c/3, núm. 77-111. En el mes de julio de 2017 pasó a realizar las funciones de "Quality Project Leader" en el departamento de calidad de ingeniería de las instalaciones de NISSAN. (conformidad)

3.- Concretamente, el actor coordinaba al equipo de ingenieros dedicado al estado y solución de los problemas y averías que se detectaran en los vehículos del cliente NISSAN (calidad) reportando a la dirección de dicha compañía el estado de las distintas soluciones en las que el equipo estaba trabajando.

Entre sus responsabilidades, asumía el rol de interlocutor principal entre el cliente y el personal de la empresa asignado al proyecto, debiendo reportar de forma clara y completa los problemas de mercado dentro de la organización Nissan, a cualquier nivel. Asimismo, ostentaba funciones de soporte técnico, adaptación del departamento, gestión de conflictos de personal, y organizaba reuniones del "phase review" y "designs review." (folio 77 y 78)

4.- El actor solicitó a mediados de 2019 un aumento salarial hasta los 52.000 euros anuales, que fue denegado por la empresa. (conformidad)

5.- El actor residía en Barcelona, DIRECCION000, domicilio que comunicó a la empresa por correo electrónico de 04/06/2019 (folios 177-178)

6.- Con motivo de la pandemia sanitaria la empresa autorizó a los trabajadores de la empresa teletrabajar durante toda la jornada laboral, como medida de contención frente al COVID-19. (conformidad y testifical Sra. Tania)

A tal fin, entregó a los trabajadores acuerdos de teletrabajo fechados a 14/03/2020. Aun así, el documento que se preparó para el actor, no pudo serle entregado. (conformidad y testifical Sra. Tania)

7.- A principios del año 2022 la empresa requirió a los trabajadores la vuelta a la prespecialidad. En las reuniones de la dirección de alta calidad, el cliente requirió la prespecialidad del actor en las reuniones que se celebraban una vez al mes (testifical Sra. Tania)

8.- La empresa requirió al actor para que acudiera a las oficinas de forma presencial a fin de atender las reuniones CST que mensualmente se realizaban con el cliente Nissan. A tal fin, el 17/05/2022 el superior jerárquico del Sr. Marcelino, el Sr. Alejandro, le indicó que:

"Te informamos que a partir de la fecha 20 de mayo, y según lo comentado previamente por teléfono, debes volver al trabajo presencial en las instalaciones del cliente, como mínimo la última semana de cada mes (de lunes a jueves), coincidiendo con el CST.

El resto de jornada mensual, de momento podrás seguir haciendo teletrabajo o trabajo en remoto." (Folio 204)

9.- El trabajador informó el 18/05/2022 a Alejandro que le resultaba inviable ausentarse de su casa en Galicia, por motivos familiares. Fue entonces cuando la empresa tuvo conocimiento de que el actor se había trasladado a vivir a dicha comunidad autónoma, (testifical Sra. Tania y folio 203)

10.- La empresa comunicó al cliente Nissan (sr. Benjamín), por correo de 02/06/2022 que el actor, como coordinador de del servicio de EJQ/EJS y responsable máximo de la calidad, según acuerdos entre la empresa de Near Shoring y Nissan y descripción en el RFQ, "su presencia es mandatoria de NEEDS : 2-3 days" y que "a

fecha de hoy no se está cumpliendo ese requerimiento ... por eso te lo escalo para que se realicen las medidas oportunas para su ejecución efectiva de inmediato"(folio 209-210)

11.- Nissan solicitó de la mercantil, por correo de 02/06/2022, información acerca de los motivos de su negativa y requerimientos previos al trabajador, indicando que:

"Nosotros contratamos servicios, y no personas, por lo que, como clientes, podemos solicitarle al proveedor el esquema de presencia que se ajuste a nuestras necesidades. 100% remoto, 2-3, 5 días semanales... También es cierto que lo que más nos conviene como compañía es que la presencia de externos sea la menor posible, máxime cuando en época de pandemia la gran mayoría de recursos externos han trabajado en remoto durante 2 años.... De ahí el ejercicio reciente de identificar necesidades actuales (argumentadas)."(folio 208-209)

12.- La directora de RRHH se dirigió al actor en fecha 2/6/2022 para que atendiera a las indicaciones de su responsable directo mediante correo con el siguiente contenido:

"... En cuanto a la modalidad de trabajo en remoto / home office, te recordamos que es voluntario por ambas partes. Cualquiera de las partes que requiera volver a al trabajo presencial, el acuerdo home office pierde su validez. Aunque seguimos apostando por la flexibilidad a la hora de trabajar parcialmente en remoto, cada vez, es más habitual y necesaria la presencia en el lugar de trabajo habitual. De esta forma, te requerimos que vuelvas al trabajo presencial, según indicaciones de tu responsable directo Alejandro .

Si te es imposible trabajar presencialmente en Barcelona, te informamos que puedes acogerte a una excedencia. Confiamos en que puedas organizar tus temas personales, y nos vemos pronto en Barcelona."(folios 202-203)

13.- El trabajador en fecha 8/6/2022 el actor escribió a la dirección de RRHH, insistiendo en su voluntad de conservar el puesto de trabajo y en la imposibilidad de ausentarse de su casa en atención a sus circunstancias familiares. Interesando

"mantener las mismas condiciones que he tenido hasta ahora unos meses más, hasta que mis circunstancias mejoren, de acuerdo al artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores "(folio 201- 202)

14.- En fecha 13/06/2022, la directora de RRHH, Fidela le comunicó que:

"La flexibilidad que está ofreciendo EDAG de trabajar en remoto, no es al 100%. Parte de los trabajos deben realizarse a modo presencial. Como te indico en mi anterior mensaje, la voluntad de ejercer el teletrabajo es voluntaria por parte de la persona trabajadora y por parte de la empresa, cualquiera de las partes que decida poner fin al teletrabajo, éste debe pasar a ser presencial.

EDAG considera que una parte importante de nuestro trabajo podemos desarrollarlo en la modalidad de teletrabajo, pero es cierto que cada vez más la actividad laboral está recuperando la normalidad. De este modo, de momento la empresa te ofrece la flexibilidad de trabajar durante prácticamente todo el tiempo en modalidad teletrabajo, menos la semana de cada mes (de lunes a jueves), coincidiendo con el CST.

Supongo ya lo tienes previsto para finales de junio organizarte con Alejandro para estar en las oficinas de Barcelona durante la semana del CST; resto del tiempo de momento puedes seguir trabajando en remoto.

Que tengas un buen día."(folios 200-201)

15.- El pasado 23/06/2022 la demandada se dirigió vía correo electrónico a la actora expresándole que:

"te recordamos que según necesidades de tu cometido en el proyecto/ trabajo de EJQ/S, es necesario que este próximo lunes 27 de junio prestes servicios desde la oficina de Barcelona departamento EJQ/S. El trabajo presencial durante el mes de junio comprende tan solo el

periodo entre el lunes 27 y hasta el jueves 30 de junio, tal y como hemos compartido contigo anteriormente; y es para atender CST.

El trabajo presencial en Barcelona es de 4 o 5 días mensuales, coincidiendo con CST, esta necesidad se repite mensualmente"(correo enviado por la directora de RRHH, Fidela al actor, folio 119, 200)

16.- El actor no acudió en ningún momento de forma presencial a su puesto de trabajo y se conectaba de forma remota a las reuniones CST (conformidad)

17.- El actor se dirigió a Nicolasa y Gloria , de Edag, el pasado 06/10/2022 expresándoles que:

"Os escribo por el tema de mi ordenador. Hice lo que hablamos, Gloria : Puesto que no me puedo desplazar a Barcelona y parece que era urgente cambiar a Windows 10, Fidel fue a la cita concertada el lunes a las 09:00 con Help desk para actualizarlo según lo planeado y tenerlo yo de vuelta el lunes por la tarde o martes a más tardar. Pero me ha comentado que le han quitado el ordenador (l) y os lo han dado. Os escribo para que me confirméis si esta es la situación real, y cuándo lo podré recibir, ya que sin el ordenador no puedo trabajar.

Yo el lunes-martes hice lo que pude para dar soporte puntual al equipo EDAG y, sobre todo, continuar con la formación de Herminio, pero no tengo ninguna herramienta ni siquiera puedo acceder a la cuenta de correo de Nissan." (folios 129-130)

18.- El demandante comunicó su dirección postal en Lugo, a requerimiento de la demandada, el pasado 06/10/2022 (folio 129)

19.- Se notificó el 07/10/2022 despido disciplinario a la parte actora, con efectos de 06/10/2022, de conformidad con el art. 54.2, apartados A, B y D y art. 55 del ET aso como art 27.1c) del Convenio colectivo de ámbito estatal de ingeniería y oficios de estudios técnicos. Se da por reproducida la carta de despido, aportada en el ramo de prueba de ambas partes.

20.-Se celebró conciliación sin avenencia el pasado 14/12/2022, presentándose papeleta de conciliación el 07/11/2022

21.- La parte actora no ha ostentado en el último año la condición de representante de los trabajadores. (No controvertido)

TERCERO.-Contra dicha sentencia anunció recurso de suplicación la parte actora, que formalizó dentro de plazo, y que la parte contraria, a la que se dio traslado, impugnó, elevando los autos a este Tribunal dando lugar al presente rollo.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO. -El recurso de suplicación formulado por el demandante, Don Marcelino, se dirige en primer lugar y con amparo procesal en el apartado b.) del artículo 193 de la LRJS, a la revisión del contenido de los hechos probados quinto, noveno y decimotercero de la sentencia de instancia, con base en las pruebas que expresamente cita y proponiendo el redactado alternativo que es de ver en el escrito de formalización del recurso.

Aunque en la exposición inicial del motivo alude el recurrente también al hecho probado octavo, en el desarrollo del mismo no contiene alegación alguna al respecto.

En relación con la facultad de revisión que otorga a la Sala el artículo 193 b.) de la LRJS conviene recordar el carácter excepcional de la misma, que únicamente opera cuando se acredita por la parte recurrente la existencia de un error de hecho evidente en la valoración de la prueba efectuada por el órgano de instancia, error que debe ponerse de manifiesto a través de prueba documental y/o pericial que, por sí misma, sin necesidad de acudir a conjeturas, suposiciones ni deducciones más o menos lógicas, acredite lo contrario de lo afirmado o negado por la sentencia.

Respecto del contenido del hecho probado quinto, en el que se afirma que el trabajador informó a la empresa de que su domicilio estaba en DIRECCION000 de Barcelona, se remite la sentencia de instancia a un correo electrónico de 4 de junio de 2019, obrante a los folios 177-178, en el que efectivamente es el propio trabajador el que solicita que actualicen correctamente su dirección, indicando la citada de DIRECCION000, quejándose de que le siguen llegando cartas a su anterior piso.

No es de apreciar, en consecuencia, error alguno de valoración de prueba en dicho ordinal, sin que el contenido del contrato de trabajo, suscrito en el año 2013, y en el que consta un domicilio del trabajador en Foz (Lugo), contradiga lo declarado probado por la sentencia; tampoco puede atribuirse carácter revisor al documento obrante al folio 135 de las actuaciones, sin fecha, y en el que únicamente se indica que a raíz de la pandemia teletrabaja desde Lugo, habiéndose impugnado por la empresa en el acto de juicio y que además ha sido expresamente valorado como carente de trascendencia probatoria en sentencia, por lo que se mantiene inalterado el contenido del referido ordinal.

En relación con el hecho probado noveno, cuyo contenido ha establecido el órgano de instancia con base en prueba testifical y en el documento obrante al folio 203 de las actuaciones, indica que el trabajador respondió al requerimiento empresarial de regreso al trabajo presencial alegando que por motivos familiares le era imposible ausentarse de su casa de Galicia, siendo entonces cuando la empresa supo que se había trasladado a vivir a otra comunidad autónoma, interesando que se añada que propuso reincorporarse al trabajo presencial a finales de año y que se suprima el inciso final del ordinal, todo ello con base en el mismo documento que ha servido al órgano de instancia para formar su convicción; no es posible acceder a la supresión instada, que se funda en prueba testifical no susceptible de revisión, ni tampoco añadir la oferta efectuada por el trabajador, que ya consta en el documento al que se remite la propia sentencia.

Nuevamente, en relación con la modificación interesada para el hecho probado decimotercero invoca el recurrente el mismo documento valorado por el órgano de instancia, simplemente para que se añada que la empresa no contestó expresamente a la petición de adaptación, propuesta que tampoco merece acogida favorable, al tratarse de un hecho negativo y entrar en contradicción con el contenido del ordinal fáctico 14º.

SEGUNDO. -En sede de censura jurídica, por el adecuado cauce procesal del apartado c.) del artículo 193 de la LRJS, denuncia el recurrente la infracción de los artículos 54 y 55 del ET por supuestos defectos formales en la comunicación extintiva, prescripción de la falta imputada, entendiendo que únicamente se refiere a la ausencia al trabajo presencial en el mes de junio de 2022 y, por último, infracción de los artículos 5 y 8.2 de la Ley 10/2021, de 9 de julio.

Tal como es de ver en el relato fáctico de la sentencia de instancia, que da por reproducido el contenido de la carta de despido disciplinario, de 6 de octubre de 2022, en ella se imputa al trabajador que *"desde el mes de mayo de 2022"* ha venido incurriendo en faltas reiteradas de desobediencia, faltas de asistencia al trabajo sin causa justificada y abuso de confianza, indicando que a raíz de la pandemia se acordó la realización de teletrabajo desde su domicilio, pero que tras la finalización de esa situación excepcional y durante el año 2022 se le había requerido reiteradamente su regreso al trabajo presencial sin que se haya personado en momento alguno ni justificado su ausencia, y que, además, aunque por la naturaleza del cometido en que presta servicios su presencia física constante era indispensable, atendiendo a las circunstancias familiares que alegó se le dijo que podría ajustarse su presencia a los 4 días al mes coincidentes con las actividades CST, sin que tampoco cumpliera con esa opción, no habiendo cursado respuesta alguna y limitándose a no comparecer por la empresa; en la carta se relatan detalladamente las comunicaciones de 17 y 18 de mayo, 2, 8, 13 y 23 de junio, así como que no se ha personado en la empresa ni en las fechas requeridas en esos comunicados, como tampoco ni un solo día a partir del 23 de junio y hasta la fecha de la carta de despido.

La lectura de la carta de despido evidencia que permite tener un conocimiento detallado y pormenorizado de cuál es la conducta del trabajador determinante de la decisión extintiva empresarial, en términos más que suficientes a los efectos del artículo 55.1 del ET, puesto que permite proporcionar al trabajador un conocimiento claro, suficiente e inequívoco de los hechos que se le imputan para que, comprendiendo sin dudas racionales el alcance de aquéllos, pueda impugnar la decisión empresarial, a lo que debemos añadir que no estamos ante imputaciones genéricas e indeterminadas, sino que se trata de una descripción suficientemente detallada de los incumplimientos que se consideran cometidos por el trabajador.

Tampoco es de apreciar la alegación de prescripción efectuada al amparo del artículo 60 del ET, por cuanto se imputa un incumplimiento reiterado en el tiempo de su obligación de acudir al trabajo presencialmente, con desatención y desobediencia de los sucesivos requerimientos efectuados por la empresa, y ausencias injustificadas que se mantienen desde mayo de 2022, sin justificación alguna, de modo que tratándose de una falta continuada no puede situarse el día final del incumplimiento en junio de 2022 como sugiere el recurrente.

Finalmente, en cuanto al incumplimiento por la sentencia de instancia de la Ley 10/2021, alegación que no constituye más que un intento de justificar las ausencias reiteradas, ha quedado acreditado que la empresa autorizó el teletrabajo de forma excepcional coincidiendo con la pandemia, sin que conste la existencia de acuerdo alguno sobre teletrabajo al amparo de la citada Ley, por lo que difícilmente podría infringir la sentencia de instancia dicha normativa.

En todo caso, a los efectos que aquí interesan, consta acreditado que el vínculo contractual entre las partes se inicia en el año 2013, indicándose en el contrato de trabajo que el empleado prestará sus servicios en el centro de trabajo ubicado en Cornellà de Llobregat, provincia de Barcelona, sin indicación alguna de la modalidad de teletrabajo, ni siquiera de forma parcial; en el año 2019 el propio trabajador se dirige a la empresa solicitando que actualicen su domicilio, indicando que se encuentra en la DIRECCION000 de Barcelona; a raíz de la pandemia la empresa autoriza el teletrabajo, y concluida esa etapa excepcional requiere la reincorporación al trabajo presencial, que es desatendida reiteradamente por el recurrente, que desatiende los requerimientos empresariales e incurre en desobediencia expresa y reiterada, por lo que a juicio de la Sala, coincidiendo plenamente con la valoración que efectúa la sentencia de instancia, nos hallamos ante incumplimientos graves y culpables, carentes de toda justificación, siendo procedente la decisión extintiva, lo que comporta la íntegra desestimación del recurso.

VISTOS los preceptos citados y por las razones expuestas

FALLAMOS

Desestimamos íntegramente el recurso de suplicación formulado por Don Marcelino y, en consecuencia, debemos confirmar y confirmamos la Sentencia dictada por el Juzgado Social n.º 6 de Barcelona, de 30 de agosto de 2024, en el procedimiento n.º 24/2023. Sin costas.

Notifíquese esta resolución a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña.

Una vez adquiera firmeza la presente sentencia se devolverán los autos al Juzgado de instancia para su debida ejecución.

La presente resolución no es firme y contra la misma cabe Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina para ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo. El recurso se preparará en esta Sala dentro de los diez días siguientes a la notificación mediante escrito con la firma de Letrado debiendo reunir los requisitos establecidos en el Artículo 221 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Así mismo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 229 del Texto Procesal Laboral, todo el que sin tener la condición de trabajador o causahabiente suyo o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social o no goce del beneficio de justicia gratuita o no se encuentre excluido por el artículo 229.4 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, depositará al preparar el Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina, la cantidad de 600 euros en la cuenta de consignaciones que tiene abierta esta Sala, en BANCO SANTANDER, cuenta N.º 0965 0000 66, añadiendo a continuación seis dígitos. De ellos los cuatro primeros serán los correspondientes al número de rollo de esta Sala y dos restantes los dos últimos del año de dicho rollo, por lo que la cuenta en la que debe ingresarse se compone de 16 dígitos.

La consignación del importe de la condena, cuando así proceda, se realizará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 230 la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, con las exclusiones indicadas en el párrafo anterior, y se efectuará en la cuenta que esta Sala tiene abierta en BANCO SANTANDER, cuenta N.º 0965 0000 80, añadiendo a continuación seis dígitos. De ellos los cuatro primeros serán los correspondientes al número de rollo de esta Sala y dos restantes los dos últimos del año de dicho rollo, por lo que la cuenta en la que debe ingresarse se compone de 16 dígitos. La parte recurrente deberá acreditar que lo ha efectuado al tiempo de preparar el recurso en esta Secretaría.

Podrá sustituirse la consignación en metálico por el aseguramiento de la condena por aval solidario emitido por una entidad de crédito dicho aval deberá ser de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento.

Para el caso que el depósito o la consignación no se realicen de forma presencial, sino mediante transferencia bancaria o por procedimientos telemáticos, en dichas operaciones deberán constar los siguientes datos:

La cuenta bancaria a la que se remitirá la suma es IBAN ES 55 0049 3569 920005001274. En el campo del "ordenante" se indicará el nombre o razón social de la persona física o jurídica obligada a hacer el ingreso y el NIF o CIF de la misma. Como "beneficiario" deberá constar la Sala Social del TSJ DE CATALUÑA. Finalmente, en el campo "observaciones o concepto de la transferencia" se introducirán los 16 dígitos indicados en los párrafos anteriores referidos al depósito y la consignación efectuados de forma presencial.

Así por nuestra sentencia lo acordamos, mandamos y firmamos.

Las Magistradas y el Magistrado :

Puede consultar el estado de su expediente en el área privada de sejudicial.gencat.cat

Los interesados quedan informados de que sus datos personales han sido incorporados al fichero de asuntos de esta Oficina Judicial, donde se conservarán con carácter de confidencial, bajo la salvaguarda y responsabilidad de la misma, dónde serán tratados con la máxima diligencia.

Quedan informados de que los datos contenidos en estos documentos son reservados o confidenciales y que el tratamiento que pueda hacerse de los mismos, queda sometido a la legalidad vigente.

Los datos personales que las partes conozcan a través del proceso deberán ser tratados por éstas de conformidad con la normativa general de protección de datos. Esta obligación incumbe a los profesionales que representan y asisten a las partes, así como a cualquier otro que intervenga en el procedimiento.

El uso ilegítimo de los mismos, podrá dar lugar a las responsabilidades establecidas legalmente.

En relación con el tratamiento de datos con fines jurisdiccionales, los derechos de información, acceso, rectificación, supresión, oposición y limitación se tramitarán conforme a las normas que resulten de aplicación en el proceso en que los datos fueron recabados. Estos derechos deberán ejercitarse ante el órgano judicial u oficina judicial en el que se tramita el procedimiento, y las peticiones deberán resolverse por quien tenga la competencia atribuida en la normativa orgánica y procesal.



Todo ello conforme a lo previsto en el Reglamento EU 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, en la Ley Orgánica 3/2018, de 6 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales y en el Capítulo I Bis, del Título III del Libro III de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ