



**Roj: STSJ CAT 5894/2025 - ECLI:ES:TSJCAT:2025:5894**

Id Cendoj: **08019340012025103480**

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

Sede: **Barcelona**

Sección: **1**

Fecha: **29/10/2025**

Nº de Recurso: **3410/2025**

Nº de Resolución: **5605/2025**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **MIGUEL ANGEL PURCALLA BONILLA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SJS, Barcelona, núm. 16, 28-03-2025 (proc. 1108/2023),  
ST SJ CAT 5894/2025**

**Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña**

Paseo Lluís Companys, 14-16, No informado - Barcelona - C.P.: 08018

TEL.: 934866159

FAX: 933096846

EMAIL:salasocial.tsjcat@xij.gencat.cat

N.I.G.: 0801944420238060466

**Recurso de suplicación 3410/2025 -T1**

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

**Órgano de origen:Juzgado de lo Social nº 16 de Barcelona**

**Procedimiento de origen:Despido objetivo individual 1108/2023**

Parte recurrente/Solicitante: **GRIÑO ECOLOGIC SA**

Abogado/a: Jaume Giribet Castells

Graduado/a Social: Parte recurrida: FONS DE GARANTIA SALARIAL (FOGASA), Julián , MINISTERI FISCAL

Abogado/a: Elisabet Miras Lara

Graduado/a Social:

**SENTENCIA N° 5605/2025**

**Magistrados/Magistradas:**

Ilmo Sr. Gregorio Ruiz Ruiz Ilmo Sr. Salvador Salas Almirall

Ilmo Sr. Miguel Angel Purcalla Bonilla

Barcelona, 29 de octubre de 2025

**Ponente:**Ilmo Sr. Miguel Angel Purcalla Bonilla

**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 28 de marzo de 2025 que contenía el siguiente Fallo:

«Se ESTIMA PARCIALMENTE la demanda interpuesta por D. Julián contra **GRIÑO ECOLOGIC S.A.**, y se DECLARA la improcedencia del despido acaecido el 4 de diciembre de 2023, condenando a la demandada a estar y pasar por esta declaración, y a que a su opción, que deberá ejercitarse en el término de los cinco días siguientes a la notificación de esta resolución y por mediación del este Juzgado, readmita a la parte actora en iguales condiciones a las que regían con anterioridad al despido, o den por extinguido el contrato de trabajo, con abono en este último caso de la indemnización de 9.626,70 euros; entendiéndose que de no efectuar dicha opción procede la readmisión, y en el caso de que proceda la readmisión deberá abonar asimismo los salarios dejados de percibir desde que se adoptó el despido y hasta esta resolución por importe de 8.886,46 euros.

Para el caso de readmisión se AUTORIZA la imposición de una sanción adecuada a la gravedad de la falta, de no haber prescrito la de menor gravedad antes de la imposición empresarial de la sanción de despido, en el plazo de caducidad de los diez días siguientes a la firmeza de la sentencia, previa readmisión del trabajador y siempre que ésta se haya efectuado en debida forma.»

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

«**PRIMERO.**- D. Julián ha venido prestando servicios por cuenta de la empresa demandada, con contrato de duración indefinida a jornada completa desde el 02/03/2020, como conductor de camiones y salario, con inclusión de pagas extraordinarias, de 2.314,72 euros mensuales brutos. (No controvertido, salario según últimas 12 nóminas, documento nº 2 de la parte demandada).

**SEGUNDO.**- El centro de trabajo se encuentra en centro de Residuos de la Ctra. de Terrassa - Manresa Km 28.2 de Vacarisses, CP 08233, CTR Vallès Occidental.

**TERCERO.**- La trabajadora recibió carta de despido disciplinario en fecha 4 de diciembre de 2023 con efectos desde el mismo día, que se da aquí por reproducida y obra en el documento nº 8 de la demandada. (No controvertido).

**CUARTO.**- En el contrato de trabajo consta como cláusula adicional **SEXTA** la siguiente:

"**PROHIBICIÓN DE FUMAR.**- Queda totalmente prohibido fumar en los centros de trabajo de **GRIÑO ECOLOGIC, S.A.**, Incluso en zonas al aire libre, así como en el interior de los vehículos y elementos de transporte de la empresa, aunque estos están circulando o estén aparcados fuera de los indicados centros de trabajo. El incumplimiento de esta prohibición puede ser sancionada como infracción muy grave".

**QUINTO.**- En fecha 13/06/2023 el abogado de la parte actora remitió un burofax para requerirles formalmente la falta de pago del plus de productividad del mes de mayo de 2023. (Documento nº 4 de la parte actora)

**SEXTO.**- El viernes 17 de noviembre de 2023 el detective contratado por la empresa se personó en las instalaciones ECO3 a las 7 de la mañana. A las 11:40 horas salió el vehículo conducido por el actor. El detective siguió al camión del actor y visualizó que a las 13:13 horas paró en la estación de servicio Repsol de Fonolleres, apeándose del camión y accediendo a la tienda, sin que pudieran determinar si se encontraba fumando. El actor continuó con su trayecto a Alguaire y después regresó a Vacarisses, siendo las 16.19 horas, sin realizar ninguna parada. (Documento nº 9 de la parte demandada).

**SEPTIMO.**- El lunes 20 de noviembre de 2023 el detective se personó a las 7 de la mañana en ECO3. El actor salió del centro a las 11:40 horas, realizando el mismo trayecto que el día 17 de noviembre. A las 13.09 horas se dirige a la estación de servicio de Fonolleres, donde bajó del camión y fue a la tienda. A las 13:19 horas subió al camión y reanudó la marcha. Continuó hasta el centro **Griñó Ecològic** y regresó a Vacarisses, siendo las 16:13 horas. (Documento nº 9 de la parte demandada).

**OCTAVO.**- El jueves 23 de noviembre de 2023 el detective sigue al actor, observando la salida - en proximidades de ECO3- a las 06:55 horas con el camión, y dirigiéndose a Lleida. A las 8:30 horas se apea en el área de servicio en las inmediaciones de Fonolleres. Tras salir de la tienda se sube al camión. El detective observa y fotografía como el actor enciende un cigarrillo en la cabina del vehículo y emprende la marcha. Se dirigió a Alguaire y después a Vacarisses, sin detenerse. (Documento nº 9 de la parte demandada).

**NOVENO.**- En el Registro horario aportado del tacógrafo del actor constan como horas no productivas entre tres a cuatro horas según el día durante toda la anualidad (01/01/2023 a 31/12/2023), siendo que en algunos días concretos las horas no productivas ascienden a cinco horas o más (como los días 20/04; 24/05; 30/05; 19/10; 23/10; 24/10; 26/10; 31/10; 02/11; 16/11; 17/11; 20/11; 21/11; 22/11).



DÉCIMO.- Mediante burofax de fecha 24/11/2023 se notificó al actor la apertura de expediente sancionador, dándole traslado por 5 días para que presentara el actor las pertinentes alegaciones. En fecha 28/11/2023 el trabajador presentó pliego de alegaciones. Se dan por reproducidos en su integridad. (Documentos nº 6 y 7 de la parte demandada)

DÉCIMO PRIMERO.- El trabajador recibió por whatsapp la orden por parte de la empresa de que debía acudir a cargar con el camión al cliente ECO3 a partir de las 8:30 horas, siendo que él siguió acudiendo antes de esa hora por motivos familiares. (Interrogatorio del actor)

DÉCIMO SEGUNDO.- El actor no ha sido sancionado o amonestado por escrito antes por la empresa. (Testifical de Dª Elisabeth )

DÉCIMO TERCERO.- El Sr. Julián recibió la prestación de desempleo desde el 5 de diciembre de 2023 hasta el 10 de marzo de 2024, y ha estado trabajando desde el 11/03/2024 hasta la fecha de juicio. (Vida laboral).

DÉCIMO CUARTO.- En febrero de 2025 el actor ha cobrado 2.130,14 euros de la empresa Obres I Serveis Roig.

En el periodo desde el 11 de marzo de 2024 a 31 de enero de 2025 el trabajador ha percibido una remuneración total bruta de 25.511,4 euros.

(Nominas, diligencia final).

DÉCIMO QUINTO.- La papeleta de conciliación fue presentada el 13/12/2023, celebrándose el preceptivo acto de conciliación con resultado de intentado sin avenencia. (EJCAT Ref. 6.2.)»

TERCERO.-Contra dicha sentencia anunció recurso de suplicación la parte demandada **GRIÑÓ ECOLOGIC SA**, que formalizó dentro de plazo, y que la parte actora, D. Julián , impugnó, elevando los autos a este Tribunal dando lugar al presente rollo.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO**-Recurre en suplicación la parte demandada en la instancia, **GRIÑÓ ECOLÒGIC, S.A.**, contra la desfavorable resolución dictada en fecha 28-3-2025 por el Juzgado de lo Social nº 16 de Barcelona, en autos por despido nº 1108/2023, que declaró la improcedencia del despido disciplinario de D. Julián , de fecha 4-12-2023, con la opción legal a ello inherente. La empresa ahora recurrente, optó por la extinción indemnizada en tiempo y forma.

El recurso, que se articula en derredor de un único motivo (censura jurídica) y ha sido impugnado de contrario.

**SEGUNDO**-La censura jurídica formulada denuncia la infracción, por indebida aplicación, de los arts. 54.2.b) y 54.2.d) ET, así como de los arts. 39.2.3.n ), 39.2.3.j ), 39.2.3.l ) y 39.4. del CC estatal de recuperación y reciclaje de residuos y materias primas secundarias (BOE núm. 177, de 25.7.2022), así como de las SSTS de 11.10.1993 y 27.4.2004 . El escrito de impugnación solicita la confirmación de la sentencia de instancia.

**TERCERO- La resolución del recurso requiere que partamos de los aspectos más esenciales del relato fáctico, que no ha sido controvertido:**

- el actor tiene antigüedad de 2-3-2020, contrato indefinido a tiempo completo, categoría de conductor de camiones y salario bruto, con prorrata de pagas extras, de 2.314,72 € mensuales.

- el contrato de trabajo, cláusula adicional sexta, incluye una prohibición de fumar en los centros de trabajo (interior de los vehículos y elementos de transporte de la empresa, aunque estén circulando o aparcados fuera del centro de trabajo, zonas de aire libre del centro de trabajo), cuya contravención puede ser sancionada como infracción muy grave.

- el 17.11.2023, el detective contratado por la empresa siguió al camión del actor, que había abandonado el lugar de trabajo a las 11:40 h., viendo que a las 13:13 h. el demandante paró en la Estación de servicio Repsol de Fonolleres, apeándose del camión y accediendo a la tienda, sin que pudiera determinar si se encontraba fumando. El 20/11/2023 sucedió lo mismo y el 23/1/2023 el detective, tras parar el camión el actor a las 8:30 h. en un área de servicio en las inmediaciones de Fonolleres, sale de la tienda de la misma, se sube al camión, se enciende un cigarrillo en la cabina del vehículo y se marcha, en dirección a Alguaire, primero, y a Vacarisses, después, sin detenerse.

- el trabajador recibió por whatsapp la orden, por parte de la empresa, de que debía acudir a cargar con el camión al cliente ECO3 (sito en Sant Adrià de Besòs) a partir de las 8:30 horas, siendo que él siguió acudiendo antes de esa hora por motivos familiares;



-en el Registro horario aportado del tacógrafo del actor, constan como horas no productivas entre tres y cuatro horas según el día durante toda la anualidad (01/01/2023 a 31/12/2023), siendo que, en algunos días concretos, las horas no productivas ascienden a cinco horas o más (como los días 20/04; 24/05; 30/05; 19/10; 23/10; 24/10; 26/10; 31/10; 02/11; 16/11; 17/11; 20/11; 21/11; 22/11);

**- el despido disciplinario se notificó, previo expediente sancionador y pliego de alegaciones del actor, con efectos del mismo día, el 4-12-2023, no habiendo sido el demandante sancionado o amonestado por escrito con anterioridad.**

Diremos a continuación que, según la carta de despido y como indica la sentencia cuestionada en la fundamentación jurídica (nº 4 de los fundamentos de derecho), los incumplimientos imputados al actor (4 en total) son los siguientes:

A.- Según la carta de despido, dentro de la jornada laboral y durante los trabajadores desde Vacarisses a Sant Adrià de Besós y desde allí a Alguaire, con posterior regreso a Vacarisses, el actor encendió (y fumó) cigarrillos en el interior de la cabina del camión los días 28-9, 10-10, 27-10, 14-11 y 23-11, todos ellos de 2023. A ello añade dicha misiva que el contrato de trabajo prohíbe fumar dentro de la cabina del camión, en las gasolineras y áreas de servicio (incluso al aire libre, según la Ley 28/2005), siendo ello sancionable conforme al art. 39.2.3.n) del convenio aplicable.

**De tales incumplimientos, la juzgadora de primer grado da por probado que el actor fumó un cigarrillo el día 23 de noviembre en la cabina del camión, estacionado en un área de servicio, contraviniendo, entiende, tanto lo fijado en contrato de trabajo** ("En el propio contrato de trabajo se prohíbe fumar en la cabina del camión, además de encontrarse prohibido fumar en las gasolineras y áreas de servicio, incluso aunque el usuario se encuentre al aire libre, según Ley 28/2005, de 26 de diciembre, de medidas sanitarias frente al tabaquismo y reguladora de la venta, el suministro, el consumo y la publicidad de los productos del tabaco"), indica, cuanto en el convenio colectivo ("El artículo 39.2.3 del Convenio Colectivo dispone que se considerarán faltas muy graves, entre otras las de "n) Fumar o encender cerillas, mecheros o cualquier otro aparato análogo, siempre y cuando esté prohibido y señalizado por razones de seguridad"), de modo que remarca lo siguiente: "**En consecuencia, ha quedado acreditado que el actor ha cometido una infracción muy grave del artículo 39.2.3 n) del Convenio Colectivo**".

B.- **Según la carta de despido, el 13-10-2023, el Sr. Cesar**, su planificador de servicios le comunicó que el cliente ECO3 fijó como hora de carga las 9:30, no pudiendo presentarse en las instalaciones hasta una hora antes de esa hora programada. A pesar de ello, desde entonces y hasta el 23 de noviembre, el trabajador incumplió sistemáticamente esta indicación accediendo al centro ECO3 tres horas antes del horario de carga programado. Esto provocó reiteradas quejas del cliente. El encargado le dejó claro que tenía que cumplir con el horario en diversas ocasiones.

De tales incumplimientos, la juzgadora de primer grado ha considerado probado que el actor "recibió por whatsapp la orden de que debía acudir a este cliente a partir de las 8:30 horas siendo que él acudía a las 7:30 para acabar antes la jornada. En el interrogatorio del trabajador admitió que él continuaba yendo antes por razones familiares. No constan acreditadas órdenes reiteradas ni persistentes por parte del empresario por lo que este hecho constituiría únicamente una falta grave de desobediencia del artículo 39.2.2 e) del Convenio Colectivo".

C.- **Se imputa al actor, en la carta de despido, que el tiempo de descanso es excesivo**, detallando la carta de despido diversas fechas, entre el 24/10/23 y el 13/11/2023, con medidas de 4-5 horas.

La juzgadora señala que "Lo cierto es que se desconocen los motivos por los cuales en algunos casos el tiempo excede de las 3 o cuatro horas habituales. Lo que sí ha quedado acreditado es que dos días en los que consta que se han excedido de las cinco horas como no productivas (17/11; 20/11) el detective pudo constatar que no existían descansos injustificados. Por ello, el horario del tacógrafo, por sí solo, no acredita que esas horas no productivas se puedan considerar, por sí solas, descansos injustificados, sino que pueden responder a otras cuestiones no acreditadas". De este modo, esta imputación no ha quedado debidamente probada.

**D) Finalmente, se imputa al demandante que**"en tarjeta personal también hay muchas paradas durante los trayectos en los dos últimos meses, marcadas como descanso o trabajo, sin que haya dado explicación" (más de 5 o 6 paradas diarias).

La juzgadora de instancia no da por acreditado este extremo, pues indica que "no constan justificadas estas cinco o seis paradas que se le imputan, sin que el detective haya podido percibirlo en alguno de los tres días que realizó la investigación".



**CUARTO**- Recapitulando, nos encontramos con que la juzgadora a quo ha dado por probados dos de los 4 incumplimientos atribuidos al actor: fumar un cigarrillo en la cabina del camión, estacionado en un área de servicio, lo que considera como falta muy grave, por infringir la prohibición fijada en contrato de trabajo y convenio colectivo (1) y la desobediencia a la orden de no acudir a un cliente antes de determinada hora (2). La primera la considera como falta muy grave y la segunda como falta grave.

A la hora de declarar la improcedencia del despido, la sentencia indica que no ha existido sanción ni amonestación previa al actor, antes del despido, así como que las faltas graves son sancionables con suspensión de empleo y sueldo (3 a 14 días) y las muy graves con suspensión de empleo y sueldo de 15 a 60 días o con despido, de modo que entiende desproporcionado el despido adoptado.

El recurso, como base de su censura jurídica, indica que, acreditados un incumplimiento muy grave y otro grave, ni es exigible reiteración en la conducta de fumar prohibida (el art. 39.2.3.n de la norma convencional no lo exige), ni deja de ser opción de la empresa la de escoger la concreta sanción de entre las tipificadas convencionalmente, ni puede dejar de apreciarse que aquella se acumula a otra infracción grave y reiterada de desobediencia, de modo que es muy grave conforme al art. 39.2.3.a) del convenio. El escrito de impugnación remite a la teoría gradualista y a la proporcionalidad de las sanciones, defendiendo la corrección de la sentencia cuestionada.

Llegados a este punto, en la Sala entendemos que es verdad que la incardinación de una conducta en un precepto sancionador convencional, permite a la empresa escoger de entre las sanciones que dicho convenio recoja. Siendo ello así, las dos conductas acreditadas del actor (fumar en la cabina del camión en una estación de servicio y desobedecer la orden sobre la hora de visita a un cliente de modo reiterado), tildadas como muy grave una y grave la otra, permitían a la empresa proceder al despido del actor. Ahora bien, la gravedad de un incumplimiento debe ser valorado por el juez, según las circunstancias de cada caso concreto, su frecuencia y/o su duración (STS 20.4.2005, rec. 6701/2003).

De este modo, el cigarro se fuma en una estación de servicio y dentro de la cabina del camión, lo que constituye no sólo un incumplimiento del contrato de trabajo, sino también del convenio colectiva y hasta de la Ley antitabaco (al ser zona vetada para el consumo de cigarrillos, art. 7.r de la Ley 28/2005). Si a ello sumamos la voluntaria desobediencia del actor a cumplir con la orden de horario de visita al cliente EC03, es claro que la doble imputación, acreditada, debe ser motivo de declaración de la procedencia de despido, tanto conforme al art. 54.2 del Estatuto de los Trabajadores, como al art. 39.2.3 del convenio colectivo.

No es nula la sanción inferior, si así lo decide la empresa, a la que correspondería a una infracción muy grave (STS 10.6.2025, rec. 3011/2023), pero no es menos cierto que el empleador puede imponer, dentro de la horquilla convencional, la sanción que estime apropiada en relación a la conducta tipificada convencionalmente, sin que judicialmente pueda ser rebajada o rectificada si la conducta imputada por la empresa se declara probada, pues que no cabe "*un juicio de valor que descalifica, más que el acto del empresario, el cuadro normativo sancionador, pues está expresando que algunas de las diversas sanciones previstas para un nivel de gravedad son excesivas y no pueden ser utilizadas por el empresario y esto sobrepasa la potestad revisora que las leyes conceden al Juez*" (SSTS 11.10.1993, rec. 3805/1992, 27.4.2004, rec. 2830/2003 y 10.2.2021, rec. 1329/2018). Es decir, la doctrina del Tribunal Supremo niega que el/la juzgador-a, una vez comprobada la corrección de la calificación de la falta efectuada por el empresario, pueda rectificar la sanción impuesta e imponer otra distinta, de modo que el órgano jurisdiccional no puede romper el marco de tipificación normado en el convenio colectivo y debe mantener la congruencia, o correspondencia si se prefiere, entre la calificación y la sanción impuesta por el empresario.

Se estimará, por consiguiente, el recurso, se revocará la sentencia y se declarará la procedencia del despido del actor de fecha 4-12-2023, con las consecuencias legales a ello inherentes, que incluyen, una vez adquiera firmeza la presente resolución, la devolución del depósito para recurrir y de la indemnización consignada a la parte recurrente. Sin imposición de costas.

Vistos los preceptos legales citados, sus concordantes y demás disposiciones de general y pertinente aplicación.

## FALLAMOS

Que, estimando el recurso de suplicación interpuesto por **GRÍÑO ECOLÒGIC, S.A.**, contra la resolución dictada en fecha 28-3-2025 por el Juzgado de lo Social nº 16 de Barcelona, en autos por despido nº 1108/2023, revocamos la misma y declaramos la procedencia del despido disciplinario de D. Julián , de fecha 4-12-2023, con las consecuencias legales a ello inherentes, que incluyen, una vez adquiera firmeza la presente resolución, la devolución del depósito para recurrir y de la indemnización consignada a la parte recurrente.



Sin imposición de 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 Nº 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 Nº 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.

Lo acordamos y firmamos.

Los Magistrados :

Puede consultar el estado de su expediente en el área privada de [seujudicial.gencat.cat](http://seujudicial.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