



Roj: **STSJ CAT 1461/2026 - ECLI:ES:TSJCAT:2026:1461**

Id Cendoj: **08019340012026100914**

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

Sede: **Barcelona**

Sección: **1**

Fecha: **02/03/2026**

Nº de Recurso: **4943/2025**

Nº de Resolución: **1244/2026**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **JESUS GOMEZ ESTEBAN**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SJS, Girona, núm. 2, 30-04-2025 (proc. 848/2024),
STSJ CAT 1461/2026**

-
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.: 1707944420240046906

Recurso de suplicación 4943/2025 -T9

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

Órgano de origen:Sección de lo Social del TI de Girona. Plaza nº 2

Procedimiento de origen:Despidos / Ceses en general 848/2024

Parte recurrente/Solicitante: Iván

Abogado/a: Nuria Maso Bohigas

Parte recurrida: LLARS DE L'AMISTAT CHESIRE FUNDACIÓ PRIVADA, Fons de Garantia Salarial (FOGASA)

Abogado/a: Juan Ignacio Mañoso Mellado

SENTENCIA N° 1244/2026

Magistrados/Magistradas:

Ilma. Sra. Amparo Illán Teba

Ilma. Sra. Maria Pia Casajuana Palet Ilmo. Sr. Jesús Gómez Esteban

Barcelona, 2 de marzo de 2026

Ponente: Ilmo. Sr. Jesús Gómez Esteban

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 abril de 2025 que contenía el siguiente Fallo:

"DESESTIMO ÍNTEGRAMENTE la demanda interpuesta por don Iván frente a la empresa LLARS DE L'AMISTAT CHESIRE FUNDACIO PRIVADA y, en consecuencia, declaro procedente el despido del trabajador con absolució de la empresa demandada de todos los pedimentos de la demanda."

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

"PRIMERO.-El demandante, don Iván , ha venido prestando servicios por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de la empresa LLARS DE L'AMISTAT CHESIRE FUNDACIO PRIVADA con antigüedad desde el 1 de febrero de 2018, ostentando la categoría profesional de cuidador y percibiendo un salario bruto mensual de 1.302,10 euros con prorrateo de pagas extraordinarias (no controvertido).

SEGUNDO.- La empresa demandada comunicó al demandante, por carta de fecha de 16 de julio de 2016, cuyo contenido se da por reproducido, su despido disciplinario con efectos desde ese mismo día. En dicha carta se alude como causa del despido faltas muy grave prevista en el artículo 65 c) del convenio de aplicación y 54.2 c) del Estatuto de los Trabajadores en relación con el art. 54.2 g) del mismo texto legal (carta de despido).

TERCERO.-El actor en fecha 10 de julio de 2024, sobre las 14:30 horas le hizo una señal para que se acercara a él a la trabajadora en prácticas menor de edad, Graciela , y cuando esta se acercó la agarró de la mano y le dijo "estás bien rica mamasita", haciendo sentir a la trabajadora muy incómoda y vulnerable (declaraciones testificales de Graciela y Marí Trini , interrogatorio de partes, fotografías y mensaje de whatsapp, doc 2 y doc 3 del ramo de prueba de la parte demandada).

CUARTO.-El demandante no es ni ha sido representante sindical ni unitario de los trabajadores (no controvertido).

QUINTO.-El demandante presentó demanda ante el CMAC, celebrándose acto de conciliación con resultado de intentado sin avenencia en fecha 30 de agosto de 2024 (folio 4)."

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 LLARS DE L'AMISTAT CHESIRE FUNDACIO PRIVADA, elevando los autos a este Tribunal dando lugar al presente rollo.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.-Por el Juzgado de lo Social 2 de Girona en fecha 30 de abril de 2025 fue dictada sentencia en la que, desestimando la demanda, declaró la procedencia del despido comunicado a la parte actora ahora recurrente con efectos 16 de julio de 2024.

Frente a dicha resolución formaliza recurso de suplicación la parte actora, alegando motivo de revisión fáctica al amparo del art 193 b) de la LRJS y motivo de censura jurídica al amparo del art 193 c) de la LRJS.

La empresa demandada impugnó dicho recurso de suplicación.

SEGUNDO.-2.1.- Como primer motivo de revisión fáctica al amparo del art 193 b) de la LRJS la parte recurrente interesó la revisión del hecho declarado probado-HEDP en adelante tercero de la sentencia de instancia, que presenta el siguiente tenor literal: *"TERCERO.- El actor en fecha 10 de julio de 2024, sobre las 14:30 horas le hizo una señal para que se acercara a él a la trabajadora en prácticas menor de edad, Graciela ,*

y cuando esta se acercó la agarró de la mano y le dijo "estás

bien rica mamasita", haciendo sentir a la trabajadora muy incómoda y vulnerable

(declaraciones testificales de Graciela y Marí Trini , interrogatorio de partes, fotografías y mensaje de whatsapp, doc 2 y doc 3 del ramo de

prueba de la parte demandada)".

La parte recurrente postuló el siguiente redactado añadido al indicado HEDP tercero: *"Don Iván se encontraba tarareando una canción popular cuyo estribillo es 'una mamita bien rica' (doc. 5), que escuchaba habitualmente con sus hijos. Asimismo, el actor está casado y tiene tres hijos a su cargo (doc. 4), circunstancia que fue documentada y no ha sido controvertida."*

Reiterada doctrina del Tribunal Supremo exige como requisitos que deben concurrir para la revisión fáctica, resumidamente, los siguientes:



- 1) Que se concrete con claridad y precisión el hecho que haya sido afirmado, negado u omitido en el relato fáctico, y se considere erróneo, sin que en ningún caso bajo esta delimitación conceptual fáctica puedan incluirse normas de derecho o su exégesis, y sin que baste la disconformidad con el conjunto de ellos.
- 2) Que tal hecho resulte de forma clara, patente y directa, de la prueba documental o pericial obrante en autos, sin necesidad de argumentaciones o conjeturas;
- 3) que se ofrezca el texto concreto a figurar en la narración que se tilda de equivocada, bien sustituyendo o suprimiendo alguno de sus puntos, bien complementándolos;
- 4) que tal hecho tenga trascendencia para modificar el fallo de instancia. (Sentencias de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 15 de octubre de 2.007 , 12 de marzo de 2.002 , 6 de julio de 2.004 , 20 de febrero de 2.007 , 8 de julio de 2.008 , 18 de enero , 25 de enero , 26 de enero , 8 de febrero , 31 de marzo , 15 y 19 de abril , y 30 de septiembre de 2.010).

A efectos revisores, los documentos aludidos sólo pueden ser aquellos aportados como medio de prueba, a través del cauce previsto al efecto, y que no hayan sido tenidos en cuenta por el juzgador. Tal como ha subrayado la doctrina constitucional, no se incluye el supuesto en que el órgano judicial, habiendo ponderado todos los elementos probatorios aportados al proceso, incluida la prueba documental, haya fijado los hechos que considere probados, los cuales no tienen por qué coincidir con los que la parte ha tratado de probar mediante prueba documental, sometida igual que las demás a la apreciación del juzgador "pues en tal supuesto el recurrente no trata de demostrar error en la apreciación de la prueba, sino de discrepar de la valoración que a los mismos ha dado el órgano judicial" (STC 73/1990)".

La aplicación de la doctrina expuesta a la revisión instada conduce a su desestimación. Y ello porque como señala la empresa en su escrito de impugnación no se aporta documento-pericia que acredite el hecho de que el recurrente tarareara una canción en el momento en el que se dirigió a la Sra Graciela en los términos recogidos a HEDP tercero y que no se interesan en su modificación, siendo indiferente para la resolución del supuesto en autos el estado civil y la descendencia del recurrente.

2.2.- Como segundo motivo de revisión fáctica se interesó nuevamente la modificación del HEDP tercero a los efectos de adicionar al mismo: *"No consta acreditado que la persona que aparece en la fotografía aportada por la empresa sea la Sra. Graciela , ni que dicha imagen contenga información alguna relativa a fecha u hora que permita ubicarla temporalmente"*.

Nuevamente la revisión debe ser desestimada. Y ello al no constar, ni alegarse en el recurso, impugnación de la aportación por la parte demandada de plasmación documental de prueba fotográfica, no constando por el recurrente alegada protesta en el acto de juicio, constando valoración por la juzgadora a quo ante la presencia de la Sra Graciela como testigo de su identificación respecto de la persona que figura en las fotografías aportadas.

TERCERO.- Como motivos de censura jurídica y al amparo del art 193 c) de la LRJS se alega en el recurso infracción por la sentencia de instancia de los arts 54.1 y 54.2 c) del ET respecto de la *"interpretación extensiva de la causa de despido disciplinario"* obviando elementos exculpatorios así como la aplicación de la doctrina gradualista y el principio de proporcionalidad, interesando la revocación de la sentencia de instancia y la declaración de improcedencia del despido.

La empresa demandada en su escrito de impugnación, con remisión a la fundamentación de la sentencia de instancia, interesó la desestimación del motivo ante la gravedad de la conducta del trabajador demandante, así como los antecedentes disciplinarios del mismo.

El examen de la censura jurídica formalizada por el recurrente obliga a recordar el relato fáctico de la sentencia de instancia, no modificado en sede de recurso, así como las afirmaciones de hecho fundamentadas en prueba practicada en el acto de juicio en sede de censura jurídica.

1.- El demandante, trabajador con categoría de cuidador y antigüedad de 1 de febrero de 2018, fue objeto de despido disciplinario con efectos 16 de julio de 2024 (por error de transcripción y remisión a la carta de despido, a HEDP segundo consta como fecha de efectos del despido el 16 de julio de 2016).

2.- Como hecho imputado al actor consta como en fecha 10 de julio de 2024, sobre las 14:30 horas y en la zona de control de fichaje del centro de trabajo el recurrente hizo una señal para que se acercara a él a la trabajadora en prácticas menor de edad, Graciela (que finalizaba su turno de trabajo), y cuando esta se acercó la agarró de la mano y le dijo *"estás bien rica mamasita"*.

La sentencia, partiendo de la testifical de la Sra Graciela y de la Sra Marí Trini , concluyó haber hecho sentir dichos comentarios a la trabajadora *"muy incómoda y vulnerable"*.



3.- La sentencia de instancia, valorando la prueba fotográfica y un whatsapp en el que reconoce el actor hacer "unos piropos"(en demanda hace referencia a un contexto "jocosos, chistosos con la voluntad de ser agradable con la Srta Graciela ") y valorando la testifical de la Sra Graciela y la Sra Marí Trini declaró la procedencia del despido.

4.- Con valor de hecho probado consta en la sentencia de instancia la reproducción de los antecedentes disciplinarios del demandante en la empresa recogidos en la carta de despido: amonestación el 13 de febrero de 2023 por ofensas a una trabajadora que portaba hiyab; 9 de mayo de 2023 sanción por suspensión de empleo y sueldo de 13 días por, entre otros hechos "arrinconar en su mesa a una trabajadora social para preguntarle "el nombre de la chica de la piscina, que tiene un cuerpo bien bonito"y amonestación el 27 de octubre de 2023 por comentarios despectivos sobre el cuerpo de una trabajadora.

La sentencia de instancia, en términos que compartimos plenamente, concluye confirmando la infracción por falta muy grave impuesta al ahora recurrente y la procedencia de su despido disciplinario.

Conviene recordar las definiciones que el Convenio sobre la violencia y el acoso 190 de la OIT en su art. 1 recoge: "1. A efectos del presente Convenio:

a) la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y

b) la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados a) y b) del párrafo 1 del presente artículo, la violencia y el acoso pueden definirse en la legislación nacional como un concepto único o como conceptos separados".

Como indicamos en nuestra sentencia de 11 de marzo de 2022, recurso 7462/2021: "*Hem de partir de la definició d'assetjament sexual continguda a l' art. 7 de la Llei Orgànica 3/2007 per la igualtat efectiva entre dones i homes, plenament congruent amb l'establert a l' art. 2 d) de la Directiva 2006/54 d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones, de la que n'és norma de transposició:*

"Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo".

A la llum d'aquesta definició, escau destacar els fets i comportaments acreditats que fonamenten l'apreciació de concurrència d'una situació d'assetjament sexual, i que la sentència d'instància resum en els següents termes:

"La prueba practicada acredita que desde el primer momento en que la testigo empezó a trabajar para la empresa, el actor observó respecto a la misma conductas inapropiadas algunas, ofensivas otras e incluso acciones de marcado contenido sexual.

Dentro de esa primera categoría de "conductas inapropiadas" estaría el pedirle que fueran a tomar una cerveza (lo que sucedió el primer día en que ambos coincidieron en el trabajo), o el proponerle "que le prometiera que después de Reyes saldrían juntos" o el hablarle de episodios de su vida privada.

Como conductas ofensivas pueden citarse las de decirle de forma reiterada "qué buena estás" o "qué guapa eres" o "ahí va mi futura mujer", pues no es esperable que el espacio y tiempo de trabajo deba convertirse en un auditorio de expresiones que una persona no quiere oír de sí misma, aunque para algunos/as estas expresiones se puedan percibir -erróneamente- como "piropos". Muchas personas no deseamos, lícitamente, que el ámbito del trabajo, en el que debemos interactuar con otros/as, se convierta en un espacio en el que se olvide el respeto hacia el/la otro/a, la distancia y la mínima educación que desde luego incluye no tratar a un/a compañero/a de esa forma.

Y dentro de la categoría de acciones de marcado contenido sexual se halla ese acometimiento físico llevado a cabo por el demandante en tres ocasiones pasando deliberadamente cerca de la actora para rozarse con su trasero, hecho que no necesita de mayor explicación para calificarlo como constitutivo de acoso. Pero también en este epígrafe cabe encuadrar esas explicaciones que el actor hacía a la testigo (a pesar de ella no quererlo) sobre como seducía a las mujeres o como eran sus relaciones sexuales.



Por todo ello considero que la conducta del actor, que fue reiterada y constante durante más de un mes, es constitutiva de la falta muy grave por la que se le sanciona. Debiendo señalar, además, que se aprovechó ciertamente de esa prevalencia que le daba ser el subdirector del restaurante (y superior jerárquico de la testigo) y además del hecho de que ella había empezado a trabajar hacía apenas dos días. Añadiendo, como desvalor, el hecho de que cuando la testigo hace caso omiso a sus insinuaciones la reacción del actor es tomar represalia llevando a cabo actos en la esfera del trabajo que sin duda demuestran su falta de aceptación de ese "no" tácito de la trabajadora."

Aplicando dicha doctrina al supuesto de autos el relato fáctico de la sentencia de instancia configura un prototípico supuesto de acoso sexual en el ámbito laboral directamente atentatorio de la dignidad y la integridad moral de la trabajadora a la que la expresión y el resto de hechos probados fueron dirigidos. Frente a lo alegado por el recurrente, ha quedado acreditado que la conducta del actor se dirigió frente a la Sra Graciela y al finalizar ésta su jornada en el centro de trabajo en el que el actor prestaba igualmente su actividad laboral.

La expresión proferida por el actor *"estás bien rica mamasita"* resulta objetivamente inaceptable por su contenido en un contexto laboral, especialmente al ser dirigida a una compañera de trabajo menor de edad y sin experiencia alguna en la empresa al encontrarse en prácticas, siendo agarrada por la mano por el actor y produciendo como no podía ser de otro modo una situación muy incómoda máxime ante su mayor vulnerabilidad siendo víctima de una conducta dirigida a una persona muy joven y sin experiencia laboral.

Nada de lo anterior configura una situación *"jocosa"* o *"chistosa"* como se alega por el recurrente, antes al contrario, configurando una situación de acoso sexual en el ámbito laboral merecedora de la sanción por despido disciplinario.

Lo anterior, que supondría sin más la desestimación del motivo de censura jurídica del recurso, en un contexto de antecedente de varias sanciones disciplinarias al ahora recurrente impuestas por la empresa y recogidas en la propia carta de despido que agravarían la conducta por reiterada (más allá de que no se aprecie reincidencia a efectos de sanción disciplinaria) sin poder aplicarse la doctrina gradualista. La misma es examinada desde antiguo así en nuestra sentencia de 26 de mayo de 2014, recurso 1892/2014, sin ser aplicable al supuesto de autos: *"...La infracción de la teoría gradualista, como ya ha dicho esta Sala, en seguimiento de la teoría gradualista el despido disciplinario que contempla el art. 54 Estatuto de los Trabajadores únicamente procede cuando el trabajador haya incurrido en conductas de especial gravedad y trascendencia, pues no toda falta laboral o incumplimiento del mismo puede generar la sanción más grave que prevé el ordenamiento laboral que debe quedar reservada a aquellos comportamientos que evidencien una especial dosis de gravedad, en aplicación de la denominada teoría gradualista que obliga a guardar una adecuada proporcionalidad entre la sanción y la conducta sancionada, debiendo atenerse para su imposición a la entidad de la falta, así como a las circunstancias personales y profesionales de su autor, por el claro matiz subjetivista que la caracteriza (Sentencia del Tribunal Supremo 16 de febrero de 1983 [RJ 1983\660] , SSTs de 13 [RJ 1986, 6336] y 24-11-1986 [RJ 1986 , 6500] , 17-11- 1988 [RJ 1988, 8598] y 28-2-1990 [RJ 1990, 1248]).*

En este sentido, la STS de 2-4-1992 (RJ 1992, 2590)), afirma que como obligan los más elementales principios de justicia, que exigen una perfecta proporcionalidad entre el hecho y su sanción, para buscar en su conjunción la auténtica realidad jurídica que de ella nace (Sentencia del Tribunal Supremo 12 septiembre 1986 [RJ 1986\4961]); lo que recuerda la más reciente sentencias del Tribunal Supremo de 13 de noviembre de 2000 (RJ 2000\9688), que se remite a la de 29 de enero de 1997 (RJ 1997\641), para poner de manifiesto que « las infracciones que tipifica el art. 54-2 del ET para erigirse en causa que justifique la sanción de despido han de alcanzar cotas de culpabilidad y gravedad suficientes , lo que excluye su aplicación bajo nuevos criterios objetivos, exigiéndose análisis individualizados de cada conducta, tomando en consideración las circunstancias que configuran el hecho, así como los de su autor, ya que sólo desde esta perspectiva cabe apreciar la proporcionalidad de la sanción»; y en el mismo sentido la de 10 de noviembre de 1998 (RJ 1998\9550). (STSJ 25 de Julio del 2011 (ROJ: STSJ CAT 8919/2011) Recurso: 2391/2011 3813/2014".

No existiendo por lo expuesto motivo alguno para su aplicación, procede la desestimación de los motivos de censura jurídica formalizados y, con ellos, la desestimación del recurso.

CUARTO.-Respecto de la condena en costas y en aplicación de lo dispuesto en el artículo 235 de la LRJS no ha lugar a su imposición.

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

FALLAMOS



Que desestimando el recurso de suplicación interpuesto por D. Iván frente a la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social 2 de Girona en fecha 30 de abril de 2025 en los autos 848/2024, debemos confirmar y confirmamos la resolución recurrida.

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 N° 0937 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° 0937 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/as Magistrados/as :

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