



Roj: **STSJ CAT 9759/2025 - ECLI:ES:TSJCAT:2025:9759**

Id Cendoj: **08019340012025105774**

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

Sede: **Barcelona**

Sección: **1**

Fecha: **23/05/2025**

Nº de Recurso: **7186/2024**

Nº de Resolución: **2929/2025**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **RAUL URIA FERNANDEZ**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SJS, Barcelona, núm. 8, 11-07-2024 (proc. 1083/2023),
STSJ CAT 9759/2025**

Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña

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

TEL.: 934866159

FAX: 933096846

EMAIL:salasocial.tsjcat@xij.gencat.cat

N.I.G.: 0801944420238058943

Recurso de suplicación 7186/2024 -T6

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

Órgano de origen:Juzgado de lo Social nº 08 de Barcelona

Procedimiento de origen:Despido objetivo individual 1083/2023

Parte recurrente/Solicitante: Calixto

Abogado/a: Gemma Caballé Presas

Graduado/a Social: Parte recurrida: MINISTERI FISCAL, BARRY CALLEBAUT IBÉRICA, S.L., FONS DE GARANTIA SALARIAL (FOGASA)

Abogado/a: MARINA DE CASTRO DIEZ

Graduado/a Social:

SENTENCIA Nº 2929/2025

Magistrados/Magistradas:

ILMA. SRA. SARA MARÍA POSE VIDAL ILMO. SR. RAÚL URÍA FERNÁNDEZ

ILMA. SRA. MARÍA DEL PILAR MARTÍN ABELLA

Barcelona, 23 de mayo de 2025

Ponente:Raúl Uría Fernández

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.-Tuvo entrada en el Juzgado de lo Social reseñado en el encabezamiento demanda sobre despido, en la que la parte actora, 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 en fecha 11 de julio de 2024 que contenía el siguiente Fallo:

"DESESTIMO la demanda promovida por **D. Calixto** contra **BARRY CALLEBAUT IBÉRICA S.L., MINISTERIO FISCAL** y **FONDO DE GARANTÍA SALARIAL**, en consecuencia, declaro la **procedencia** del despido del que fue objeto el actor con efectos de 8 de noviembre de 2023. Absuelvo a la empresa demandada de los pedimentos dirigidos en su contra."

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

"PRIMERO.- D. Calixto, mayor de edad, provisto de DNI nº NUM000, se vinculó laboralmente a la empresa **BARRY CALLEBAUT IBÉRICA S.L.** en fecha **7 de mayo de 2007**, desarrollando funciones propia de la categoría profesional de **jefe de ventas sección gourmet** percibiendo un salario mensual de 6.305,73 euros, equivalente a un salario diario de **207,31 euros brutos**, ambos con inclusión de la parte proporcional de pagas extraordinarias. Venía prestando servicios mediante contrato de trabajo **indefinido** y a **tiempo completo**. Percibía su salario mediante transferencia bancaria y con regularidad mensual. Desarrollaba sus cometidos en la ciudad de Barcelona (hecho conforme)

SEGUNDO.-En la cláusula tercera del contrato de trabajo las partes estipularon que el actor no podría celebrar otros contratos de trabajo en otra empresa, aun cuando la actividad no supusiera **competencia** alguna para ella, pues se le contrataba en régimen de **plena dedicación**, pactándose expresamente que la cantidad equivalente al 10% del total salarial dinerario en la cláusula sexta se corresponde a este concepto. En esa cláusula sexta se convino una retribución total bruta de 3.500 euros mensuales. En las hojas de salario del actor figura un complemento específico denominado "**plus dedicación**" por importe de 375 euros y otro denominado "plus no concurrencia", por importe de 375 euros mensuales en el año 2023. En el mismo contrato se estipuló una cláusula de confidencialidad y clientela por la que el actor se comprometía a guardar secreto de todas aquellas materias de que tuviera conocimiento en el desarrollo y desempeño de su trabajo, especialmente sobre técnicas de venta (precio y condiciones) y clientela (contrato de trabajo y hojas de salario).

TERCERO.-La empresa demandada se constituyó en fecha 7 de febrero de 1991 y su objeto social consiste en la importación, compra, venta, comercialización, distribución e intermediación en el comercio de productos derivados del chocolate y el cacao, y todo artículo relacionado con los mismos productos, todo ello referente al sector de pastelería. La formación, la publicación y la venta de libros y revistas en relación con el cacao y el chocolate y, en general, el sector de la pastelería. Opera bajo el CNAE 4617. La empresa demandada imparte cursos de chocolate a través de su "Chocolate Academy", dirigida a sus clientes y con el objetivo de incrementar sus ventas. En estas clases se incluyen actividades lúdicas, como juegos de rol (hecho no controvertido, informe mercantil, documento nº 26 de la parte demandada).

CUARTO.-Cuando sobrevino el despido el actor era el presidente del Comité de Empresa, condición que ostentaba desde 2015 (hecho conforme, actas electorales)

QUINTO.-En fecha 7 de febrero de 2022 el actor escribió un correo electrónico a la dirección DIRECCION000 mediante el que informaba de que "el próximo día lunes 14 mi mujer tenía un casal en su escuela de idiomas y me ha pedido que haga un taller de chocolate a los niños; ella ha comprado decoraciones y chocolate a Agustín de "Reujesidist" nuestro distribuidor en Barcelona...jejeje... y como tengo que prepararlo con ella me gustaría cogerme el día libre y, si te parece bien, cuando me des tu autorización lo paso a "ATOSS" para que des tu aprobación definitiva. En fecha 23 de marzo de 2022 el actor escribió un correo electrónico a la dirección DIRECCION000 solicitando la posibilidad de que su mujer realizara un curso de iniciación en el chocolate. Añadía que "ya que está teniendo bastantes solicitudes por parte de sus clientes en su academia de idiomas para la realización de más talleres de chocolate, como los que ya hemos hecho durante algún fin de semana, y para poder hacerlos necesitaría aprender a manejar el producto, ya que yo le puedo ayudar en algunos momentos, pero debe ser ella que aprenda a realizarlos". No consta que estos correos fueran contestados. El Sr. DIRECCION000 es el "regional sales manager" de la empresa demandada (documentos nº 49 y 50 de la parte actora).

SEXTO.-En fecha 10 de mayo de 2023 la empresa recibió una escrito en su canal de denuncias anónimas en el que se hacía referencia a "unos cursos y talleres de chocolate que se están haciendo en Barcelona y en otras ciudades de España en los que se utilizan productos de las marcas gourmet de la demandada y que uno de los organizadores es el actor". Se añade que "en esos talleres se utilizan productos que no se comercializan a través de distribución y se usan materiales de merchandising que no se han podido adquirir en ningún otro punto de venta, ya que sólo se usan para acciones comerciales". El denunciante indica que quiere saber si la empresa es conocedora de este negocio (documentos nº 20 a 22)

SÉPTIMO.-En fecha 15 de noviembre de 2022 la dirección de la empresa demandada comunicó a los trabajadores con derecho a su percepción que no abonaría en su totalidad el bonus correspondiente al ejercicio 2021-2022, debido a un problema en una de sus fábricas. Esta decisión generó malestar en todos los trabajadores con derecho a percepción del mismo, sobre todo en el departamento comercial. A pesar de ello, el Comité de Empresa, tras una consulta con los trabajadores, no interpuso demanda. No consta tampoco que lo hiciera ningún trabajador a título individual (hecho no controvertido, actas de reunión entre el Comité y Recursos Humanos, declaración de los Sres. Landelino, actual presidente del Comité de Empresa, y del Sr. Luciano, técnico comercial y miembro del Comité de Empresa desde hace 1 año).

OCTAVO.-En fecha 1 de agosto del año 2023 se celebró una reunión en formato telemático en la que intervino el actor, dos miembros más del comité de empresa y tres directivos. En esa reunión, que el actor grabó sin que el resto de circunstancias lo supiera, se trató la cuestión del impago de parte del bonus. La dirección de la empresa se reafirmó en su decisión y el actor mostró su disconformidad, sugiriendo la posibilidad de interponer una demanda. Los directivos replicaron que la interposición de una demanda implicaría un cambio de interlocución y, por tanto, consecuencias imprevisibles por la intervención de abogados y otros directivos ajenos al centro de trabajo, aunque sin cuestionar en ningún momento el derecho del Comité de Empresa a interponer una demanda judicial (archivo de audio)

NOVENO.-Desde dos años antes del despido el actor venía colaborando con la sociedad "Laveda 2000, S.L.", que desarrolla varias actividades y que también opera con el nombre comercial de "Taller de Chocolate", cuya actividad consiste en las catas de chocolate. Esta sociedad organiza talleres en los que se prueban diferentes chocolates y se facilitan recetas. Los talleres van dirigidos a adultos, niños y grupos de empresa. Se realizan en Barcelona, Madrid, Valencia, Fornells de la Selva, Bilbao y Zaragoza. En la página web de esta sociedad se indica que "la dirección de nuestra Chocomaster Academy en Barcelona es la calle Perú 190 en la zona de Poble Nou. Los talleres en grupo se realizan únicamente los fines de semana. La duración del taller para adultos es de 105 minutos, mientras que el taller de niños tiene una duración de 75 minutos. Disponemos de grupos privados, donde se puede realizar talleres personalizados como cumpleaños, grupos de empresa, o grupos familiares". En esa página web se identifica al actor como colaborador en tanto que auténtico experto en chocolates con más de 20 años de experiencia en el sector chocolatero. El actor imparte los talleres en cuestión, utilizando materia prima de la marca de que es titular la empresa demandada. También utiliza productos de merchandising de la empresa, como boles y delantales. El coste de una entrada para el taller de chocolate es de 35 euros para un adulto, si bien hay otras opciones de compra, como la "Premium". En fecha 23 de septiembre de 2023 acudieron a uno de esos talleres un total de 28 asistentes. El local era espacioso y contaba con sillas, mesas y una gran pantalla para realizar la presentación. En la estanterías se exhibían productos a la venta y varias sacas de chocolate de la marca que explota la empresa demandada. También se hallaban boles con el logotipo de la empresa demandada, que luego se usaban en el taller, así como unos pequeños contenedores y unas cajas con el logotipo también de la empresa. El taller duró unos 105 minutos y se realizó la cata de 20 chocolates gourmet profesionales. El actor no comentó que prestaba servicios para la empresa demandada. Al acabar el taller, el actor ofreció productos a la venta que se encontraban en la estantería de entrada al taller, algunos de los cuales eran de la marca que explota la empresa demandada (declaración e informe del detective).

DÉCIMO.-La empresa demandada dispone de objetos de merchandising, como boles y delantales con el logotipo de la marca, para hacer obsequios y demostraciones (declaración del Sr. Luciano, técnico comercial y miembro del Comité de Empresa desde hace 1 año).

UNDÉCIMO.-LADEVA 2000 S.L. se constituyó en fecha 10 de junio de 2016, con domicilio social en calle Perú, nº 190, local 1, Barcelona. Su objeto social es amplio, comprendiendo actividades de apoyo a las empresas y de todo tipo, incluidas el comercio al por mayor y al por menor; distribución comercial; importación y exportación; industrias manufactureras y textiles; turismo y hostelería; transporte y almacenamiento, etc. Opera según el CNAE 8299, otras actividades científicas y técnicas. En la información mercantil se indica que su actividad es la de traducción y similares. Su administradora única es la Sra. Virtudes, esposa del actor. Este último fue designado presidente y secretario de la junta general ordinaria en fecha 30 de junio de 2022. En el año 2020 la sociedad obtuvo un importe neto de la cifra de negocio de 122.747,60 euros, con

20.843,57 euros de beneficios y en el año 2021 de 66.163,44 euros, con 2.900,75 euros de beneficio (informe mercantil y cuenta de resultados).

DUODÉCIMO.-Desde febrero de 2020 a agosto de 2023 LADEVA 2000 S.L. ha adquirido productos y material de la marca que explota la empresa demandada (documentos 53 a 71 de la parte actora).

DÉCIMO TERCERO.-En fechas 21, 22 y 23 de septiembre de 2015 la esposa del actor participó en el curso "Iniciación al chocolate", impartido en la "Chocolate Academy" de la empresa demandada (documento nº 72 de la parte actora).

DÉCIMO CUARTO.-La empresa demandada dispone de un documento no fechado en el que figura su política de uso de tickets restaurante, aplicable a todos los sus empleados. Se prevé que la empresa instrumentará el servicio de ticket restaurante mediante una tarjeta electrónica prepago que se pondrá a disposición de los beneficiarios. En fecha 27 de enero de 2023 el Sr. Conrado remitió un correo al equipo comercial (incluido el actor) recordando que los gastos debían ser pagados con la tarjeta corporativa y que las dietas ascendían a 15 euros para la comida y 120 euros para la pernoctación, desayuno y cena cuando se viajara. Indicaba que no estaban permitidas las invitaciones, salvo autorización expresa y previa solicitud. En fecha 18 de julio de 2022 el Sr. Conrado escribió un correo electrónico al actor indicándole que realizaba todos los pagos en efectivo y no con la tarjeta corporativa. El actor replicó por ese mismo conducto que tenía un problema con el "pin" de su tarjeta, que la tenía bloqueada y que estaba realizando los trámites para su arreglo (documentos nº 27, 63 y 64 de la empresa).

DÉCIMO QUINTO.-En los años 2022 y 2023 el actor abonó gastos relacionados con dietas y pernoctas con su tarjeta bancaria personal o en efectivo (documentos nº 28 a 64 de la empresa y 73 de la parte actora).

DÉCIMO SEXTO.-En fecha 5 de octubre de 2023 el actor pasó a la empresa una nota de gastos de hotel (gastos de hotel) del día 6 de septiembre de 2023 por importe de 82,05 euros. En la factura consta que el precio de la habitación para dos personas fue de 79 euros, con un suplemento de 7 euros por animal. También pasó una nota de gastos del día 14 de septiembre por importe de 43,60 euros, correspondiente a una parrillada para dos personas, haciendo constar que era una comida individual, correspondiente a una parrillada para dos persona (documentos nº 28, 43 y 50 de la empresa).

DÉCIMO SÉPTIMO.-En fecha 19 de octubre de 2023 la empresa

demandada comunicó al actor la apertura de un expediente contradictorio por la supuesta comisión de faltas laborales muy graves. En el escrito de inicio de ese expediente se indica que la empresa recibió una denuncia anónima por el canal de confidencialidad de Barry Callebaut, "Whistleblowing line", por lo que realizó las oportunas investigaciones (comunicación de apertura de expediente contradictorio).

DÉCIMO OCTAVO.-La empresa dio traslado al Comité de Empresa del expediente contradictorio incoado al actor, si bien sus integrantes decidieron no formular alegaciones. También le notificó el despido del actor (comunicación de expediente contradictorio al Comité de Empresa de 19 de octubre de 2023, declaración del Sr. Landelino, actual presidente del Comité de Empresa y del Sr. Luciano miembro del Comité de Empresa desde hace 1 año). El demandante dedujo pliego de descargos en fecha 26 de octubre de 2023 (pliego de descargos, folios 41 a 47).

DÉCIMO NOVENO.-En fecha 8 de noviembre de 2023 la empresa demandada comunicó al actor mediante burofax su despido disciplinario con efectos de ese mismo día. Se trata de una comunicación muy extensa, por lo que se da aquí por íntegramente reproducida. Se le imputa, en síntesis, el prestar servicios para una empresa de la que es propietaria su cónyuge y el incumplir la política de gastos de la empresa demandada (folios 48 a 55)

VIGÉSIMO.-En materia disciplinaria es de aplicación al presente conflicto jurídico el régimen disciplinario contenido en el Convenio colectivo de trabajo del sector de distribución de mayoristas de alimentación de Cataluña (hecho conforme).

VIGÉSIMO PRIMERO.-El actor interpuso papeleta de despido en fecha 4 de diciembre de 2024 y el acto de conciliación se celebró el 23 de enero de 2024, con el resultado de "sin avenencia" (folio 67)."

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. Objeto del recurso:

La sentencia de instancia, tras declarar probados los hechos antes consignados, declaró la procedencia del despido al apreciar la existencia de conductas merecedoras del máximo reprocho disciplinario.

Frente a la sentencia recurre en suplicación el trabajador, solicitando la revisión de los hechos probado y denunciando infracciones de normas sustantivas y jurisprudencia al considerar que el despido debió ser declarado improcedente con opción del trabajador dada su condición de representante de los trabajadores.

La empresa se opuso al recurso, afirmando el acierto de la sentencia de instancia y solicitando su confirmación.

SEGUNDO.- Motivos dirigidos a la revisión de hechos probados.

Con correcto amparo en el art. 193.b) LRJS, el recurrente solicita la revisión de hechos probados. Respecto de los motivos de revisión fáctica, la doctrina de esta Sala, de la que es muestra la sentencia de 28.2.2020 (recurso 4672/2019), viene exigiendo de forma reiterada que concurran los siguientes requisitos:

1º.- Que se señale con precisión y claridad cuál es el hecho afirmado, negado u omitido, que la parte recurrente considera equivocado, contrario a lo acreditado o que consta con evidencia y no ha sido incorporado al relato fáctico.

2º.- Que se ofrezca un texto alternativo concreto para figurar en la narración fáctica calificada de errónea, bien sustituyendo a alguno de sus puntos, bien complementándolos.

3º.- Que se citen pormenorizadamente los documentos o pericias de los que se considera se desprende la equivocación de la sentencia, sin que sea dable admitir su invocación genérica, ni plantearse la revisión de cuestiones fácticas no discutidas a lo largo del proceso; señalando la ley que el error debe ponerse de manifiesto precisamente merced a las pruebas documentales o periciales practicadas en la instancia.

4º.- Que esos documentos o pericias pongan de manifiesto el error de manera clara, evidente, directa y patente; sin necesidad de acudir a conjeturas, suposiciones o argumentaciones más o menos lógicas, naturales y razonables, de modo que sólo son admisibles para poner de manifiesto el error de hecho, los documentos que ostenten un decisivo valor probatorio, tengan concluyente poder de convicción por su eficacia, suficiencia, fehaciencia o idoneidad.

5º.- Que la revisión pretendida sea trascendente a la parte dispositiva de la sentencia, con efectos modificadores de ésta, pues el principio de economía procesal impide incorporar hechos cuya inclusión a nada práctico conduciría, si bien cabrá admitir la modificación fáctica cuando no siendo trascendente en esta instancia pudiera resultarlo en otras superiores.

6º.- Que no se trate de una nueva valoración global de la prueba incorporada al proceso.

Con carácter previo al análisis pormenorizado de las solicitudes de revisión debemos señalar, como lo hace la parte recurrida, que el recurso se construye de forma defectuosa no sólo por el confuso intercalado de motivos amparados en los apartados b) y c) del art. 193 LRJS, afirmando en varias ocasiones que la revisión fáctica deriva de la censura jurídica, sino sobre todo porque en los primeros se incluyen referencias a la fundamentación jurídica de la sentencia. Efectivamente primero debe formularse en su integridad la solicitud de revisión de hechos probados para, una vez establecido cuál sea el relato fáctico referencial, poder cuestionar la aplicación al mismo del derecho. Por otra parte, tampoco deben incluirse en los motivos destinados a la modificación de los hechos probados las discrepancias con la fundamentación jurídica de la sentencia. Es posible desde luego fundamentar la importancia de la revisión fáctica razonando acerca de su incidencia en la forma en que se motivó la decisión judicial, pero el recurrente va más allá y, por ejemplo, en el motivo en que pretende añadir que la retribución pactada lo era con inclusión de las pagas extraordinarias, incluye consideraciones jurídicas al afirmar que no tenía *"validez legal alguna ni puede vincular al trabajador"* el pacto de **dedicación** exclusiva y que el aserto del juez según el cual se incumplió el pacto *"no es acorde con la práctica de la prueba"*. En el expuesto panorama analizaremos los motivos de revisión fáctica limitándonos a lo que en ellos se indica y razona respecto a errores en el redactado original de los hechos probados, prescindiendo de todo aquel otro contenido impropio de los motivos dedicados a la modificación del registro fáctico.

En motivo de recurso segundo se pretende la modificación del hecho probado segundo, en concreto que se añada que los 3500 euros de retribución pactada lo era por todos los conceptos, incluyendo las pagas extraordinarias, lo que no procede por irrelevancia. Es pacífico que se pactó una compensación por la **plena dedicación** del 10% del salario total, y no sólo es evidente por su redactado que al pactar en el contrato los 3500 euros se estaban incluyendo las pagas extraordinarias, sino que siendo pacífico el salario regulador del hecho probado primero, ningún impacto tiene la precisión pretendida en la calificación del despido o en la valoración del carácter adecuado o suficiente de la compensación, ya que son conformes las partes en que era el 10% del total salarial.

En el cuarto motivo del recurso se solicita la adición al ordinal noveno de texto que recoja que en la presentación de Power Point que el actor realizaba en los talleres impartidos la información sobre chocolates y características de cata era pública al aparecer en páginas web sobre chocolates. Como señala la empresa en su impugnación el dato fáctico es irrelevante, pues la calificación de procedencia no se alcanza en la sentencia recurrida tomando en consideración, ni mencionando siquiera, que en las presentaciones realizadas en los talleres se contuviera información sobre chocolates y características de cata que no fueran públicas, aludiéndose únicamente al uso e incluso venta de productos de la demandada así como a la indicación en la web de la empresa de la esposa del actor de que éste participaba en los talleres como profesional con amplia trayectoria en el sector.



Se cuestiona en el motivo quinto el contenido del hecho probado undécimo, al que se pretende añadir que los talleres impartidos iban dirigidos al público en general, no siendo una formación formal ni estando dirigida a profesionales. Se basa en el informe de detectives y la pericial informática. De entrada rechazaremos que sea posible la revisión basada en el informe de detectives porque tal y como recuerda la sentencia de esta Sala de 15/03/2024 (rec. 7087/2023) *"los informes de detectives no son hábiles a efectos de revisión de hechos probados, por su naturaleza de prueba testifical. Como afirma la STS de 19 de febrero de 2020 (rcud. 3943/2017) " la jurisprudencia de modo reiterado y pacífico, por todas STS 24-02-1992 , ha venido manteniendo que la naturaleza jurídica de los informes de detectives, aunque se presenten por escrito, corresponde propiamente a una prueba testifical, que carece de utilidad para la modificación de los hechos probados en suplicación"*.

En cuanto a la pericial informática, por su propia naturaleza nunca puede evidenciar otra cosa que los datos que aparecían en la página web de la sociedad cuya administradora era la esposa del recurrente. Esa información contrasta con la que resulta del informe de detectives aportado, y cuya valoración corresponde en exclusiva al Magistrado de instancia según acabamos de señalar, según el cual *"los talleres van dirigidos a adultos, niños y grupos de empresa"*. Esa expresión, resultante de la web de la empresa y con la que se formó la convicción judicial sin incurrir en arbitrariedad ni irrazonabilidad, no excluye necesariamente que los talleres se dirigieran profesionales, como bien razona el juzgador *a quo*. Por lo razonado rechazamos la modificación fáctica propuesta.

Solicita el recurrente en el motivo sexto del recurso la adición de un hecho probado vigésimo segundo destinado a consignar que, si bien el trabajador no disponía de autorización expresa para realizar los talleres en la empresa de su esposa, su superior jerárquico *"tenía conocimiento de la impartición de algunos talleres de chocolate por parte del actor desde al menos febrero de 2022"*. Se citan como documentos de soporte los correos electrónicos aportados como documentos nº 49 y 50 del demandante. La parte recurrida se opone a la solicitud y, si bien la califica de *"absolutamente irrelevante e intrascendente para modificar el fallo"* acto seguido explica su oposición señalando que la información resultante de los correos es *"absolutamente engañosa"* porque sólo informó de que iba a realizar un taller de chocolate para niños. No procede lo que se solicita porque el hecho probado quinto de la sentencia, no cuestionado, se dedica específicamente a consignar la existencia de aquellos dos correos electrónicos, recogiendo su contenido, siendo lo que se pretende añadir una mera e interesada valoración del significado y alcance de esas comunicaciones ya valoradas por el juzgador *a quo*.

En el octavo y último motivo del recurso se formula otra solicitud de revisión fáctica, en concreto se solicita que al hecho probado duodécimo se añada que la adquisición de productos de la empresa empleadora por parte de la empresa de la esposa del recurrente tuvo lugar *"contribuyendo a las ventas legal, publicidad y promoción de los productos de la empresa demandada"*. Se opone la demandada destacando que la recurrente alude de forma genérica a 18 documentos de su ramo de prueba sin señalar qué parte concreta de ellos evidencia el error a corregir. Asiste la razón a la mercantil pues el motivo se confecciona sin ajustarse a los requisitos del art. 196 LRJS, pretendiendo que la Sala valore los 18 documentos en su conjunto, que además ya fueron valorados específicamente por el juzgador *a quo* pues en ellos se basa precisamente para formar su convicción acerca de la existencia de las adquisiciones. En todo caso el rechazo era igualmente obligado porque la frase que se pretende añadir no es descriptiva de hechos asépticos, sino puramente valorativa.

TERCERO.- Motivos de censura jurídica.

En el primer motivo del recurso la parte trabajadora, amparándose en el apartado c) del art. 193 LRJS, denuncia que la sentencia ha infringido los arts. 21.1 y 55.4 del Estatuto de los trabajadores, citando (además de sentencias de Tribunales Superiores de Justicia que no constituyen jurisprudencia) las STS de 20/12/2012 y la nº 5086/2016. Considera en síntesis el recurrente que la compensación abonada no era adecuada porque debía ser del 10% de la retribución bruta, y a fecha del despido no lo era, ya que sólo se le abonaba aproximadamente el 6% de su retribución bruta mensual.

La empresa se opone al motivo señalando que el recurrente se limita a reproducir sus alegaciones en juicio citando artículos no relacionados directamente con lo que se alega.

En el segundo motivo de censura jurídica, que es el tercero del recurso, se reitera la misma cita de preceptos añadiendo el art. 5.1.d) ET, y sostiene que no existió concurrencia desleal porque los talleres eran lúdicos y para el público en general mientras que la actividad de la empresa empleadora, al margen de la dedicada a la compra y venta de chocolate, era la formación de clientes para incrementar las ventas, aunque ello incluyera actividades lúdicas, siendo distintos los mercados en que actuaban ambas mercantiles. Se niega que el trabajador aprovechara conocimientos adquiridos en su empleadora porque todo lo que explicaba estaba disponible públicamente en internet. Niega mala fe y ocultación aludiendo a los dos correos electrónicos en que informó a un superior de su participación en talleres.



La empleadora se opone al motivo señalando que *"la valoración de los hechos y la apreciación de la existencia de dicha conducta corresponden al juzgador de instancia, quien, tras analizar de manera exhaustiva las pruebas presentadas, ha concluido que se produjo una situación de **competencia** desleal" y que "si el juez ha considerado la existencia de esta práctica, es porque ha quedado acreditada conforme a los hechos probados y a las normas aplicables en la materia".*

En el tercer y último motivo dirigido a la censura jurídica de la sentencia, que es el séptimo del recurso, se denuncia la infracción de los arts. 105.2 y 115.1.b) LRJS, señalando que era la empresa la que debía acreditar los hechos imputados, que se ha acreditado que la empresa conocía la impartición de talleres desde el año 2022, que la cláusula de **dedicación** exclusiva es nula, que el juzgador a quo no explica en qué prueba se basa para afirmar que en los talleres se exhibían y comercializaban productos y *merchandising* que no habían sido obtenidos por los canales convencionales, concluyendo que el Magistrado de instancia *"se ha podido extralimitar en sus funciones y vulnerado la norma expuesta en este motivo, lo que puede constituir una modificación en la decisión judicial"*.

También a este motivo se opone la mercantil empleadora señalando que las normas invocadas, por estar en la LRJS son procesales, y no sustantivas, por lo que debe entenderse que no se ha formulado una correcta censura jurídica y por ello el motivo debe ser rechazado.

Dada la evidente vinculación de los tres motivos los resolveremos de forma conjunta.

En la sentencia recurrida se ha declarado la procedencia del despido considerando que *"el actor incumplió gravemente la cláusula contractual de **plena dedicación** y que desarrolló durante, al menos, dos años, no sólo una actividad concurrente, sino contraria al más elemental principio de buena fe, al utilizar el merchandising y los productos de la empresa fuera de los canales comerciales ordinarios de la empresa demandada"*. Respecto del conocimiento empresarial de las actividades del actor en la empresa de su esposa se razona que la persona a la que el actor le comunicó en 2022 que había intervenido en "algún taller" no formaba parte de la dirección de la empresa, sino que era un jefe de ventas regional (siendo el actor jefe de ventas gourmet) y en todo caso en ningún caso la empresa pudo conocer, en relación con aquellos talleres, *"su verdadero alcance profesional, empresarial y económico"*.

Coincidimos plenamente con esa valoración judicial, sin apreciar ninguna de las infracciones denunciadas.

En relación con el **cuestionamiento del recurrente acerca de la calificación de suficiente y adecuada de la compensación económica por el pacto de **dedicación** exclusiva** que se considera incumplido debemos ante todo recordar que el art. 21 ET alude a varias situaciones diferenciables. Su texto literal es el siguiente:

*"1. No podrá efectuarse la prestación laboral de un trabajador para diversos empresarios cuando se estime concurrencia desleal o cuando se pacte la **plena dedicación** mediante compensación económica expresa, en los términos que al efecto se convengan.*

*2. El pacto de no **competencia** para después de extinguido el contrato de trabajo, que no podrá tener una duración superior a dos años para los técnicos y de seis meses para los demás trabajadores, solo será válido si concurren los requisitos siguientes:*

a) Que el empresario tenga un efectivo interés industrial o comercial en ello.

b) Que se satisfaga al trabajador una compensación económica adecuada.

*3. En el supuesto de compensación económica por la **plena dedicación**, el trabajador podrá rescindir el acuerdo y recuperar su libertad de trabajo en otro empleo, comunicándolo por escrito al empresario con un preaviso de treinta días, perdiéndose en este caso la compensación económica u otros derechos vinculados a la **plena dedicación**."*

Por tanto el punto 1 lo que hace es prohibir que una persona trabajadora preste servicios para varias empresas en dos casos distintos: cuando suponga concurrencia desleal, y también cuando, sin hacer **competencia** desleal, ha suscrito un pacto de **plena dedicación**. Respecto de éste, a diferencia de lo que hace el número 2 con el pacto de no **competencia** post contractual, no se dice que la compensación económica deba ser adecuada, sino únicamente que debe existir. La sentencia de esta Sala de 13/11/2017 (rec. 4893/2017) destaca la diferencia entre la prohibición legal de concurrencia desleal y los pactos de **dedicación plena**, señalando lo siguiente:

*"En este punto, conviene diferenciar, ante todo, los conceptos de «concurrencia» y de «**plena dedicación**». El primero designa el desempeño de actividad profesional, por cuenta propia o ajena, que entra en **competencia** con el negocio del empleador. El segundo designa el compromiso del trabajador de desplegar su actividad laboral en exclusiva para la empresa que le tiene contratado y para ninguna otra. La concurrencia está legalmente prohibida*

cuando resulta desleal - arts. 5 d) y 21.1 del ET -. El pacto de **plena dedicación**, de su lado, es lícito siempre que comporte una compensación económica expresa a favor del trabajador, sin perjuicio de la facultad de rescisión que a éste reconoce el numeral tercero del art. 21. (STSJ Baleares núm. 621/2004, de 17 de diciembre)."

De ahí que no sea exigible la calificación de adecuada o suficiente respecto de la compensación del pacto de **dedicación plena**, ya que es el resultado de la libre voluntad de las partes con la relevante posibilidad para el trabajador de rescindirle en cualquier momento con la sola exigencia de preavisar con treinta días de antelación. Ello implica que en el mismo momento en que una persona trabajadora tiene oportunidad e intención de iniciar una actividad paralela (no concurrente), podrá hacerlo sin otra exigencia que el preaviso, y sin tener que retornar nada de lo percibido. Por eso la citada sentencia de esta Sala, a diferencia de lo que sucede con los pactos de no concurrencia post contractual, recoge los requisitos exigibles sin mencionar que la compensación deba ser adecuada o suficiente, limitando la exigencia a que sea "expresa", razonando como sigue:

"El concepto de expresa, que se exige de la compensación económica, ha sido interpretado en el sentido de que ha de ser explícita, clara, indubitable o manifiesta, es decir, que esté expuesta de modo claro y terminante (STSJ Extremadura de 23 octubre 1992); sin que dicha compensación económica pueda entenderse incluida, sin más, en un salario superior al establecido en convenio (STSJ Madrid núm.84/2006, de 24 enero 2006).

En definitiva, el pacto de **dedicación plena** requiere para su validez y licitud aparte de su limitación en el tiempo, la concurrencia de dos requisitos:

- por un lado que se justifique un interés comercial o industrial por el empresario . En este sentido, el empresario ha de tener y acreditar un efectivo interés industrial o comercial que justifique la celebración del pacto , bajo sanción de nulidad (TS 23-10-82; 2-1-91), interés que se extrae si se deriva un perjuicio a la empresa por la realización de la actividad que se intenta prohibir (TSJ Baleares 30-7-91, Rec 249/91 ; TS unif doctrina 21-3-01 .). Este requisito no se discute en sede de recurso.

- por otro que se establezca una compensación económica expresa, esto es, nos encontramos ante una obligación bilateral, recíproca, cuyo cumplimiento por imperativo del artículo 1256 CC no puede quedar al arbitrio de una de las partes contractuales."

En este caso la compensación fue expresa y concreta, de modo que no está afectado el pacto de vicio alguno.

En todo caso, añadiremos, aún cuando se entendiera exigible una determinada adecuación o suficiencia en el importe pactado, la Sala debe respetar el criterio del Magistrado de instancia al calificar de "suficiente y adecuado" el importe compensatorio de 375 euros mensuales que se vino abonando. La sentencia de esta Sala de 19/03/2024 (rec. 3709/2023) recuerda, con cita de la STS de 26/10/2016, que "el Juzgador de instancia es, en principio, dirá el alto Tribunal, "...soberano evaluando las condiciones y circunstancias concurrentes en el caso....sin perjuicio de su corrección en caso de evidente y notorio error ponderativo....". En el mismo sentido dijimos en nuestra sentencia de 16/02/2018 (rec. 5647/2017) que "el Juzgado es soberano a la hora de evaluar las condiciones y circunstancias concurrentes en el caso (STS, Sala 1ª, de 20 de diciembre de 2012, Rec. 1435/2009)". El pacto del 10% del salario, y el abono de 375 euros mensuales por no mantener actividades laborales paralelas puede calificarse de suficiente y adecuado sin que esa calificación de la instancia pueda tildarse de manifiestamente errónea o irrazonable. La sentencia de esta Sala de 19/03/2024 (rec. 3709/2024) consideró ajustada a derecho la decisión de la resolución recurrida de calificar de "bastante" una compensación del 10% por un pacto de no **competencia** post contractual.

La restante argumentación de la parte recurrente consiste en **negar que su conducta sea merecedora del reproche disciplinario de que ha sido objeto** afirmando que era distinto el público al que se dirigían los talleres organizados de la sociedad de su esposa en los que intervino, que la empresa conocía de tal intervención, y que no consta que se aprovechase de conocimientos adquiridos en la empleadora ni utilizase productos o artículos promocionales "sustraídos" de ella.

De los hechos probados no modificados resultan en síntesis los siguientes datos fácticos:

-La empleadora, además de dedicarse a la compra, venta, comercialización, y distribución de productos derivados del chocolate y el cacao, tiene como actividad "la formación, la publicación y la venta de libros y revistas en relación con el cacao y el chocolate y, en general, el sector de la pastelería" e imparte cursos de chocolate a través de su "Chocolate Academy", dirigida a sus clientes y con el objetivo de incrementar sus ventas. En estas clases se incluyen actividades lúdicas, como juegos de rol.

-El actor prestaba servicios en la empresa como jefe de ventas gourmet y tenía suscrito un pacto de **dedicación plena** a compensar con un 10% del salario total, abonándose a fecha de despido 375 euros mensuales por ese concepto.

-La esposa del actor era administradora de una empresa denominada LAVEDA 2000 SL que opera con el nombre comercial de "Taller de Chocolate", cuya actividad consiste en las catas de chocolate, organizando talleres en los que se prueban diferentes chocolates y se facilitan recetas que van dirigidos a "adultos, niños y grupos de empresa".

-En la página web de LAVEDA 2000 SL se identifica al actor como colaborador en tanto que auténtico experto en chocolates con más de 20 años de experiencia en el sector chocolatero.

-Desde dos años antes del despido, por tanto desde noviembre de 2021, el actor impartió talleres en LAVEDA 2000 SL, utilizando materia prima de la marca de que es titular la empresa demandada y también utilizando productos de merchandising de la empresa, como boles con el logotipo de la empresa demandada y delantales. El coste de una entrada para el taller de chocolate es de 35 euros para un adulto, si bien hay otras opciones de compra, como la "Premium". Al acabar el taller, el actor ofreció productos a la venta que se encontraban en la estantería de entrada al taller, algunos de los cuales eran de la marca que explota la empresa demandada.

-En febrero de 2022 le envió un correo electrónico a su superior inmediato, jefe de ventas regional, en el que se solicitaba un día libre porque el lunes siguiente su esposa tenía un casal en su escuela de idiomas y le había pedido que él hiciese un taller de chocolate para los niños, añadiendo que su esposa le había comprado decoraciones y chocolate a un distribuidor de la empleadora en Barcelona. En marzo del mismo año envió el actor otro correo electrónico a la misma persona pidiendo que su mujer realizara un curso de iniciación en el chocolate añadiendo "ya que está teniendo bastantes solicitudes por parte de sus clientes en su academia de idiomas para la realización de más talleres de chocolate, como los que ya hemos hecho durante algún fin de semana, y para poder hacerlos necesitaría aprender a manejar el producto, ya que yo le puedo ayudar en algunos momentos, pero debe ser ella que aprenda a realizarlos".

En la carta de despido se calificaban los hechos como de concurrencia desleal, y en la sentencia de instancia ratifica esa calificación, añadiendo que la concurrencia ilícita supuso un incumplimiento grave del pacto de **dedicación** exclusiva, describiendo las conductas un supuesto de transgresión de la buena fe contractual. Como ya adelantamos, compartimos esa calificación.

Siguiendo la sentencia de esta Sala de 16/09/2021 (rec. 1743/2021) recordaremos que existe "el deber básico del trabajador de no concurrir con la actividad de la empresa (art.5.d) ET); deber que se precisa en el art.21. ET cuando se dice que no podrá efectuarse la prestación laboral de un trabajador para diversos empresarios cuando se estime concurrencia desleal". En ella también señalamos que: "El Tribunal Supremo ha definido la **competencia** desleal como aquella actividad consistente en realizar tareas laborales de la misma naturaleza o rama de la producción de las que está efectuando en virtud del contrato de trabajo sin consentimiento del empresario. Dicha concurrencia implica - sentencia del TS de 14 de mayo de 1987 (RJ 1987, 3709) - la **plena** conciencia de que la conducta afecta al elemento espiritual del contrato y a los deberes éticos, que se quebrantan cuando se posterga el interés de la empresa a la que se está ligado por el afán personal de obtener beneficios ampliando y traspasando, unilateralmente, la órbita de su debida actuación profesional". Lo decisivo, razonamos en la sentencia, no es la producción de un "efectivo y real resultado perjudicial para la empresa" sino que la conducta entre "en **competencia** económica con la del empresario por incidir en un mismo ámbito de mercado en el que se disputa un mismo potencial de clientes". Se tiene en cuenta que "la perfección profesional que el trabajador adquirió en su relación laboral es utilizada en contra de su principal, bien, con un carácter más mesurado, para calificar de desleal la concurrencia, se exige que el puesto que el trabajador desempeña en la empresa signifique, por su categoría o función, la posesión de datos internos de la empresa que constituyan un potenciación de la actividad competitiva, y por ello mismo una deslealtad en la libre concurrencia del mercado (STS de 8 de marzo de 1991 [RJ 1991, 1840])".

Para concluir, como dice la STS de 22 marzo 1991: "Lo característico de esta falta es el elemento intencional revelador de una premeditada conducta desleal del trabajador respecto de la empresa que no sólo remunera su trabajo, sino que también le facilita los medios para adquirir experiencia y perfeccionamiento profesional que luego aquél pretende utilizar en su propio provecho y en demérito o perjuicio para los intereses de su empresa; máxime cuando el actor desarrollando una labor de confianza de la empresa la ha quebrantado con su comportamiento, transgrediendo así la buena fe contractual, principio informador de la relación laboral (art. 5,a) lo que le hace acreedor a la sanción de despido (art. 54,2,d) "

De los hechos acreditados resulta la concurrencia desleal porque ambas empresas realizan actividades de formación relacionadas con el chocolate, siendo el mismo el ámbito de mercado potencial y la potencial clientela. Por más que durante la observación del detective no se llegara a precisar en qué condición o calidad habían acudido las 28 personas que asistieron al taller, la empresa LAVEDA 2000 SL se presenta al público en su página web como capaz de ofrecer formación a "adultos y grupos de empresas", ello a través de una persona como el actor a quien presenta como profesional con más de 20 años de trayectoria (recordemos que en la

demandada estuvo 17 años). Por tanto, potencialmente la clientela de ambas empresas es la misma, sin que pueda excluirse que clientes o posibles clientes de la empleadora acudieran a talleres de LAVEDA 2000 SL en lugar de hacerlo a talleres de la "CHOCOLATE ACADEMY" que organizaba la demandada. En esa coincidencia, además, se utilizaban productos y *merchandising* de la empleadora, lo que cualifica la transgresión de la buena contractual.

Pero además, e incluso aunque no llegara a advertirse una concurrencia desleal, lo que innegablemente implica la conducta del actor es la frontal contravención del pacto de **dedicación plena** que tenía suscrito, y por el cual la empresa le abonaba 375 euros al mes. Ese pacto implicaba no realizar actividad profesional alguna al margen del contrato de trabajo, incluso la que no supusiera **competencia** desleal. La garantía del derecho previsto en el art. 35 CE encuentra su límite en el acuerdo de voluntades cristalizado en un pacto de **dedicación plena**, y las consecuencias de su incumplimiento deben valorarse en cada caso concreto atendiendo las circunstancias concurrentes acreditadas. Si en el pacto, por ejemplo, se prevé una consecuencia indemnizatoria para el incumplimiento parece que el despido resultaría desproporcionado, salvo que se dieran notas de mala fe culpable y grave. La suscripción del pacto incrementa, a nuestro juicio, los estándares exigibles en materia de respeto a la buena fe contractual. En el presente supuesto mientras el actor iba incorporando mes a mes a su patrimonio la compensación de 375 euros al mes, estaba participando de forma directa y activa en las actividades profesionales y lucrativas desarrolladas por la sociedad de la que su esposa era administrativa. Aprovechando la condición de profesional con larga trayectoria en la empresa demandada impartía talleres relacionadas con el mismo sector de actividad y lo hacía utilizando, en mayor o menor medida, productos de su empleadora.

Al igual que el Magistrado de instancia no consideramos que los correos electrónicos de febrero y marzo de 2022 equivalgan a una aquiescencia empresarial en relación con aquellas actividades desarrolladas en paralelo, ni tampoco a un conocimiento suficiente de su naturaleza y alcance. Para que pudiéramos advertir en aquellas comunicaciones el efecto que el recurrente les pretende atribuir sería necesario que se hubieran dirigido no a otro jefe de ventas, por más que fuera el superior directo, sino a alguien con capacidad directiva, o al departamento de relaciones laborales, pero sobre todo debían dar noticia exacta del alcance de las actividades que se estaban desarrollando. El actor se limitó en la primera ocasión a pedir un día libre para poder participar en un taller organizado por su esposa en el marco de un casal infantil, añadiendo que ella había adquirido productos de la empresa por un cauce "*oficial*", es decir, adquiriéndolos de un distribuidor de la demandada. La segunda vez lo que solicitó fue que fuera su mujer la que realizase un curso para poder seguir haciendo talleres de chocolate en el marco de una escuela de idiomas, reconociendo que ambos habían "*hecho*" talleres "*durante algún fin de semana*" y que él la podía "*ayudar en algunos momentos*". Ni una ni otra comunicación implicaban poner en conocimiento de la empresa de la real situación, consistente en que los talleres de chocolate se organizaban por una empresa (la de su esposa), que no sólo tenían lugar en el marco de un casal o de una escuela de idiomas sino que se ofrecían al público en general, incluidas empresas, que se cobraba un importe específico por ellos, que como reclamo se incluía al actor como referencia en la página web señalando su trayectoria profesional, que no se limitaría a "*ayudar*" a su esposa, sino que impartiría él el taller y que además se utilizarían productos y material comercial de la empleadora. Esa ocultación en el incumplimiento del pacto de **dedicación plena** describe un supuesto de transgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza de suficiente entidad y gravedad para justificar un despido disciplinario con arreglo a los arts. 54.2 d) del Estatuto de los Trabajadores y 45.2.3.3 del Convenio colectivo de trabajo del sector de la distribución de mayoristas de alimentación en Cataluña.

Atendido cuanto hemos razonado no advertimos ninguna de las infracciones normativas denunciadas y ello conduce a la desestimación del recurso en todos sus extremos.

Vistos los preceptos citados y por las razones expuestas

FALLAMOS

Desestimamos el recurso de suplicación interpuesto por D. Calixto contra la sentencia dictada el 11 de julio de 2024 por el Juzgado de lo Social nº 8 de los de Barcelona en los autos nº 1083/2023, que confirmamos íntegramente. Sin expresa 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/Las 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.