



Roj: **STSJ CANT 101/2026 - ECLI:ES:TSJCANT:2026:101**

Id Cendoj: **39075340012026100056**

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

Sede: **Santander**

Sección: **1**

Fecha: **30/01/2026**

Nº de Recurso: **961/2025**

Nº de Resolución: **76/2026**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **MARIA JESUS FERNANDEZ GARCIA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SJS, Santander, núm. 3, 20-10-2025 (proc. 207/2025),  
STSJ CANT 101/2026**

## **SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CANTABRIA**

**Recursos de Suplicación 0000961/2025**

**NIG: 3907544420250001219**

**TX004**

**Calle Avda Pedro San Martin S/N Santander Tfno: 942357126 Fax: 942357004**

**Sección de lo Social del Tribunal de Instancia de Santander. Plaza nº 3 Despidos / Ceses en general**

**0000207/2025 - 0**

**Puede relacionarse telemáticamente con esta**

**Admón. a través de la sede electrónica.**

**(Acceso Vereda para personas jurídicas)**

**<https://sedejudicial.cantabria.es/>**

**SENTENCIA nº 000076/2026**

**En Santander, a 30 de enero del 2026.**

**PRESIDENTA**

**Ilma. Sra. D<sup>a</sup>. Mercedes Sancha Saiz**

**MAGISTRADOS**

**Ilma. Sra. D<sup>a</sup>. María Jesús Fernández García (Ponente)**

**Ilma. Sra. D<sup>a</sup>. Elena Pérez Pérez**

**EN NOMBRE DE SU MAJESTAD EL REY**, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria compuesta por las Ilmas. Sras. citadas al margen, ha dictado la siguiente

### **S E N T E N C I A**

En el recurso de suplicación interpuesto por D. Remigio contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo social número Tres de Santander en el procedimiento número 207/25, ha sido Ponente la Ilma. Sra. Magistrada D<sup>a</sup>. María Jesús Fernández García, quien expresa el parecer de la Sala.

### **ANTECEDENTES DE HECHO**

**PRIMERO.**-Según consta en autos se presentó demanda por D. Remigio , representado y asistido por la letrada D.ª Andrea González Valle, siendo demandada la empresa Blendio Xiauto S.L.U., representada y asistida por el letrado D. Javier Rodríguez Martínez, sobre reclamación de Despido y que en su día se celebró el acto de la vista, habiéndose dictado sentencia por el Juzgado de referencia en fecha 20 de octubre de 2025 (procedimiento número 207/25), en los términos que se recogen en su parte dispositiva.

**SEGUNDO.**-Como hechos probados se declararon los siguientes:

1º.-El demandante ha venido prestando sus servicios para la demandada desde el 6-2-23 con categoría de vendedor-viajante y salario bruto diario de 114,61 euros (3.438,26 euros mensuales).

El actor obtenía unas comisiones por ventas por importe medio de 2.000 euros al mes.

2º.-El centro de trabajo donde venía trabajando el actor contaba con 3 vendedores más el demandante. Uno de ellos ( Hermenegildo ) se encontraba de baja al tiempo de los hechos; fue alta médica en mayo de 2025.

3º.-El actor se dedicaba a la venta de vehículos. Era el más experimentado dentro de los vendedores. Enseñó a varios de ellos la actividad de venta.

4º.-El 4-2-24, el demandante se descargó en el ordenador portátil de la empresa 475.163 registros de datos correspondientes a 16.039 clientes de la demandada.

El actor los descargó en un pen drive y se llevó a su domicilio el ordenador y el pen drive.

La demandada recibió un mensaje del sistema de seguridad informático el mismo 4 de febrero del año citado en el que se le indicaba que se había detectado un tratamiento no autorizado con posible pérdida de confidencialidad. En ese mismo momento, la demandada contactó con el actor quien fue requerido a entregar el ordenador portátil y el pen drive con los datos descargados. El actor reconoció los hechos.

5º.-El 4-2-25 la demandada redactó carta de despido disciplinario con el contenido íntegro que se tendrá por reproducido por razón de extensión.

6º.-Se tramitan ante el juzgado de Instrucción nº 2 de Santander diligencias previas convertidas ya en procedimiento abreviado y con el siguiente escrito de acusación del ministerio Público:

"PRIMERA: Se dirige la acusación contra Remigio , mayor de edad y sin antecedentes penales, quien trabajó, hasta el 4 de febrero de 2025, en la empresa Blendio Xiauto SLU, sita en Santander, como jefe de ventas.

Ese día y dado que pensaba abandonar la empresa y con la intención de descubrir una información privada y exclusiva de la misma y sin contar con su autorización procedió a descargarse en su ordenador 475.163 registros de datos correspondientes a 16.039 clientes de la empresa y que, como tal, constaban en las bases de datos de la misma no teniendo acceso el acusado, como empleado que era, a los mismos.

Igualmente descargó tales registros en un USB de su propiedad para, con posterioridad, ausentarse durante unas horas de su puesto de trabajo portando tanto el ordenador como la memoria USB.

Los registros descargados contenía datos de clientes como nombre y apellidos, correo electrónico, teléfono, ID de la empresa asociada, última actividad, estado del LEAD, estado de el contacto de marketing, fecha de creación y lo empresa asociada. Todos estos datos constituyen una información comercial reservada que forma parte del capital relacional de la mercantil Blendio.

SEGUNDA: Estos hechos son constitutivos de un delito de relativo al mercado y consumidores (revelación de secretos), art. 278.1 del CP."

(la demandada no cumplimentó la audiencia previa).

7º.-En la actualidad, la demandada cuenta con jefe de ventas ( Agustín ).

En los dos últimos años, la demandada ha experimentado un incremento notable de ventas (en la zona Norte, Cantabria, Asturias, Rioja...) los centros de trabajo han pasado de 2 a 7.

8º.-Las diferencias salariales entre la categoría de jefe de ventas y la ostentada por el actor ascienden a 3.183,58 euros (febrero 24 - enero 25).

9º.-El 6-3-25 se celebró acto de Conciliación con resultado infructuoso (la papeleta se presentó el 18-2-25)

**TERCERO.**-En dicha sentencia se emitió el siguiente fallo o parte dispositiva:

"Que desestimando la demanda interpuesta por don Remigio contra BLENDIO XIAUTO S.L., declaro procedente el despido del demandante del 4-2-2025.

A su vez, se absuelve a la demandada de la reclamación de cantidades contra ella formulada por el actor".

**CUARTO.**-Contra dicha sentencia anunció recurso de suplicación la parte demandante, siendo impugnado por la parte contraria, pasándose los autos al Ponente para su examen y resolución por la Sala.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.**-En la instancia se desestima la demanda, declarando la procedencia del despido disciplinario del actor, notificado por carta de fecha 4 de febrero de 2025, que da por reproducida (HP 5º).

En atención al relato que el juzgador obtiene valorando el conjunto probatorio aportado por los litigantes. Del que destaca la documental unida a las actuaciones, junto a manifestaciones en la investigación de lo sucedido del propio actor y testigos propuestos por la demandada.

Desestimando, previamente, la petición de consideración a una categoría superior a la reconocida por la empresa demandada de jefe de ventas. Siendo el salario calculado para regular los efectos del despido, el prorrateo del percibido en nómina, salario en especie, seguro médico y media diaria de comisiones.

Concluyendo respecto del despido comunicado que, es legítima la pérdida de confianza en un vendedor que descargó datos de más de 16.000 clientes de la demandada, fuera cual fuera su fin, como acto de deslealtad que justifica la reacción disciplinaria.

Así como, aun no respetando la empresa demandada la audiencia previa porque carecía de todo efecto, dada la gravedad de los hechos y el propio reconocimiento de los mismos por parte del trabajador. Cuando la empresa podría verse involucrada en reclamaciones de sus clientes con relación a la protección de datos, careciendo de sentido prolongar la relación laboral con el demandante que posibilitaría que se aprovechara comercialmente de los miles de datos descargados. No siendo esta audiencia previa un derecho absoluto, sino que tiene excepciones.

**SEGUNDO.**-Frente a esta decisión formula recurso de suplicación la representación letrada del actor, con amparo en la letra a) del artículo 193 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, interesando la nulidad de la sentencia recurrida, por pretendida vulneración del derecho al proceso con las garantías precisas. Denunciando que contiene un hecho probado que incluye datos -dice- sin soporte en prueba practicada en el acto del juicio oral, trasladando el contenido del escrito de acusación penal del Ministerio Fiscal. Con denuncia, en ello, de lo establecido en los artículos 90 y 94 de la LRJS, con relación al art. 217 de la Ley de Enjuiciamiento Civil y artículo 24 de la Constitución Española. Invocando su indefensión con lo actuado.

Cuando, lo declarado en el hecho probado cuarto, introduciendo la referencia a la "posible pérdida de confidencialidad" y a que "el actor reconoció los hechos"; en la carta de despido, nada se dice de la citada pérdida de confidencialidad. Siendo el escrito del MF provisional que, solo, después de la prueba en sede judicial se elevará o no a definitivo. Procedimiento penal en que -afirma- existen meras sospechas, sin que se haya iniciado su desarrollo que califica de mera suposición que, en este procedimiento, es considerado hecho definitivo y probado. Argumentando que ello vulnera su derecho a la presunción de inocencia.

Valorando su reconocimiento de los hechos a la sola descarga; no, a la ilicitud, falta de autorización o pérdida de confianza, imputadas. Prueba sobre la ilicitud de su conducta que considera no se ha aportado en este procedimiento por la demandada. Al que no se aportan tales políticas internas de la empresa o documental sobre formación del actor en protección de datos. Aludiendo a que, en la recurrida se valora la falta de "autorización expresa", cuando no se prueba de contrario que la precisase. Teniendo habilitada la función en el programa sin precisar autorización, de ningún tipo. No ocultando a la empresa en momento alguno que iba a proceder a descargar los archivos, al responsable de informática. Considerando que lo único admitido (la descarga) no trasciende al despido disciplinario comunicado.

1.-En la resolución de este motivo del recurso, destinado a la declaración de nulidad de la recurrida, para que, por el juzgador se proceda a nuevo dictado de sentencia, omitiendo lo referido a la valoración de la documental aportada por la empresa relativa a manifestaciones del MF en el proceso penal seguido por los hechos objeto de sanción de despido disciplinario, sin que en la actualidad conste sentencia firme en su tramitación. Así como, omitiendo toda valoración respecto del reconocimiento de la mera descarga allí efectuada por el recurrente, sin reconocimiento de ilicitud alguna de su conducta. Por pretendida insuficiencia probatoria de la demandada o error en la valoración de prueba en la instancia (sobre una pretendida falta de aportación en tiempo de documental o pruebas que lo avalen, tales, como políticas de protección de datos en la empresa, necesidad de autorización del empleado para la descarga...) en el juicio oral.

Pero, valorando el juzgador, expresamente ( art. 97.2 LRJS) que, con la documental aportada por la demandada, junto a manifestaciones testificales vertidas a su presencia en el acto del juicio oral que no trasciende al extraordinario recurso de suplicación formulado ( SSTS/4ª, de 24-1-2020, rec. 3962/2016; 16-10-2018,

rec.1766/2016; y, 16-11-2015, rec. 53/2014). No cabe identificar la indefensión invocada por el recurrente, con la valoración del conjunto de lo actuado para concluir con la prueba por la empresa de los hechos imputados al empleado. También, conforme a carta de despido en la que básicamente, se alega por la empresa los hechos que sustenta la decisión disciplinaria comunicada y que permiten su adecuada defensa en el juicio oral ( STS/4ª de fecha, 21-5-2008, rec. 528/2007).

Prueba conjunta, que no es otra que la obrante en las actuaciones respecto de carta de despido, en la que no le imputa la utilización lucrativa de los archivos descargados o su revelación a terceros; sino que, lo imputado, básicamente, es que tras investigación interna e inmediata el mismo día de los hechos imputados, el día 4-2-2025, ha accedido y descargado de manera no autorizada expresamente por su responsable de departamento digital, de la base de datos de clientes de la empresa "hubspot" 475.163 registros, incumpliendo políticas de empresa internas de seguridad y confidencialidad de la información, contraria a la Ley de Protección de Datos y su reglamentación.

Adjuntando a la carta el aviso del sistema de alerta recibido, por las descargas masivas realizadas, que es la conducta que se califica como grave y contraria a sus deberes contractuales y lealtad frente a la empresa, en la recurrida, comprometiendo la seguridad y privacidad de los datos personales de clientes de la empresa y exponiendo a la empresa a posibles sanciones legales y daños reputacionales.

El recurrente conoce, pues, desde la comunicación de su despido, los hechos que sustentan la decisión empresarial impugnada, aquellos sobre los que ha versado la prueba aportada y que sustenta su decisión el juzgador, conforme al art. 105.2 LRJS y ha podido defenderse de ello. Limitándose a solicitar la supresión del relato de la recurrida, en este motivo del recurso, aludiendo a defectos de valoración de la aportada e insuficiencia de la aportada a tal efecto por la empresa, lo que es contrario a la regulación del extraordinario recurso de suplicación formulado ( STS/4ª de fecha 15-10-1991, RJ 1991\7214).

Lo que, incluso, en su argumentación, puesto que nada dice (con apoyo en documento fehaciente) sobre la pretendida ausencia de necesidad de autorización previa o falta de formación en protección de datos. Así, es el recurrente el que incumple la norma que precisa que solo se procede a alterar el resultado fáctico en el recurso de suplicación planteado cuando consta en las actuaciones documental fehaciente que justifique error del juzgador ( art. 97.2 y 196.3 LRJS), lo que no precisa éste ( STS/4ª de 23-4-2012, rec. 52/2011).

Bastando al despido comunicado (a diferencia del proceso penal seguido), la prueba de deslealtad o abuso de confianza; incluso, por negligencia grave, como luego se verá, a lo que resulta intrascendente que, en el proceso penal seguido en curso, no conste sentencia penal condenatoria al empleado o que el informe del MF sea provisional.

Todo ello, expresamente, valorado en la instancia, en conjunto, con el resto de prueba documental aportada por la empresa en este procedimiento; y, declaración de partes y testigos. De lo que obtiene el relato declarado probado (al que luego se volverá), que funda la conclusión con la procedencia de la sanción impuesta.

No sirviendo este motivo del recurso para una pretendida, encubierta (también se solicita expresamente su modificación, pero referida a otras cuestiones), contraria por un pretendido error en la valoración de la prueba que no se sustenta de lo actuado, en documento fehaciente directo y claro, sin necesidad de análisis ni conjeturas y con relevancia al recurso, que avale la versión del recurrente. Menos aún que, con ello, se le cause indefensión.

**2.-**De acuerdo con reiterada doctrina jurisprudencial, para que el error de hecho pueda prosperar, es preciso que, a través de documentos o pericias obrantes en autos y no contradichos por otros elementos de la prueba se ponga de relieve la equivocación que se imputa al Juzgador de forma clara, directa y evidente sin necesidad de conjeturas, suposiciones o interpretaciones y sin recurrir a la alegación de "prueba negativa" consistente en invocar la inexistencia de prueba que respalde las afirmaciones del Juzgador ( STS/4ª de 30-6-1986, RJ 1986\3762).

Y, este motivo del recurso que no trata directamente de acreditar la equivocación que imputa al juzgador en el establecimiento de los hechos, sino de criticar -con una técnica indirecta propia de atacar, ahora, la autenticidad de alguna prueba como carácter provisional de informe de MF-, en el conjunto valorado incluidas declaraciones de partes y testigos, junto a documental, practicadas. Carece de evidencia propia, al margen de la interpretación y valoración que le otorga el recurrente.

Por lo que es claro, en consecuencia, que no se accede a la nulidad pedida, cuando lo que, en realidad, pretende es una nueva valoración del conjunto por el juzgador de instancia conforme a sus conclusiones, sin tales pruebas documentales fehacientes que lo avalen.



**3.-**La doctrina constitucional establece para acceder al remedio extraordinario de la nulidad de actuaciones por infracción de normas procesales, que se precisa que el defecto destacado cause material indefensión a la parte que lo propone ( STC Sala 2ª, de 12-7-2004, nº 121/2004, rec. 949/2003), no siendo una mera cuestión formal. Sobre la materia de vulneración del derecho a la prueba en el proceso laboral declara que ( STC 165/2001, de 16 de julio):

a) Este derecho fundamental, opera en cualquier tipo de proceso en que el ciudadano se vea involucrado, no comprende un hipotético derecho a llevar a cabo una actividad probatoria ilimitada en virtud de la cual las partes estén facultadas para exigir cualesquiera pruebas que tengan a bien proponer, sino que atribuye sólo el derecho a la recepción y práctica de las que sean pertinentes, entendida la pertinencia como la relación entre los hechos probados y la cuestión controvertida ( STC 26/2000, de 31 de enero, FJ 2).

b) Puesto que se trata de un derecho de configuración legal, es preciso que la prueba se haya solicitado en la forma y momento legalmente establecidos, siendo sólo admisibles los medios de prueba autorizados por el ordenamiento.

c) Corresponde a los Jueces y Tribunales el examen sobre la legalidad y pertinencia de las pruebas, no pudiendo el TC -ni la sala en el extraordinario recurso de suplicación formulado- sustituir o corregir la actividad desarrollada por los órganos judiciales, como si de una nueva instancia se tratase. Sólo es competente para controlar las decisiones judiciales dictadas en ejercicio de dicha función cuando se hubieran inadmitido pruebas relevantes para la decisión final sin motivación alguna o mediante una interpretación y aplicación de la legalidad arbitraria o irrazonable o cuando la falta de práctica de la prueba sea imputable al órgano judicial.

d) Es necesario asimismo que la falta de actividad probatoria se haya traducido en una efectiva indefensión del recurrente, o lo que es lo mismo, que sea "decisiva en términos de defensa". A tal efecto, la tarea de verificar si la prueba es decisiva en términos de defensa y, por tanto, constitucionalmente relevante, lejos de poder ser emprendida mediante un examen de oficio de las circunstancias concurrentes en cada caso concreto, exige que el recurrente haya alegado y fundamentado adecuadamente dicha indefensión material, habida cuenta de que, como es notorio, la carga de la argumentación recae sobre los solicitantes de amparo.

e) La anterior exigencia se proyecta en un doble plano: de una parte, el recurrente ha de razonar la relación entre los hechos que se quisieron y no se pudieron probar y las pruebas inadmitidas; y, de otra, quien en la vía de amparo invoque la vulneración del derecho a utilizar los medios de prueba pertinentes deberá, además, argumentar de modo convincente que la resolución final del proceso a quo podría haberle sido favorable, de haberse aceptado y practicado la prueba objeto de controversia. Ya que sólo en tal caso, comprobado que el fallo pudo, acaso, haber sido otro si la prueba se hubiera admitido, podrá apreciarse también el menoscabo efectivo del derecho de quien por este motivo busca amparo.

**4.-**En este litigio debe partirse del hecho de que, desde el primer momento, en el juicio oral, la parte actora ha propuesto y practicado la prueba que estimo oportuna, con relación a su defensa frente al despido disciplinario comunicado. Sobre lo que versó, también, la practicada por la demandada. Valorada la actuación del demandante en el marco de sus competencias y servicios contratos como vendedor por la demandada, en la confianza de que seguía la actuación correspondiente conforme a criterios de buena fe, con los archivos de sus clientes y la protección de datos precisa, que conocía e incumplió lo que admitió (el juzgador admite que es mera posibilidad, aunque probable, que no fuera altruista), pero suficiente a la pérdida de confianza en el empleado, por su actuación que se detalla en la carta comunicada.

Deberes que incumple frontalmente o por negligencia. Negando la recurrida que, por tratarse de un vendedor de la entidad, carezca de responsabilidad alguna en los hechos imputados. No precisando para ello el juzgador prueba fehaciente que, sin embargo, sí necesita el recurrente en suplicación, sobre su propio relato.

Sin que sea identificable su fracaso en la pretensión de una determinada prueba (que carecía de formación o que no precisa autorización para la descarga o responsabilidad en las imputaciones de la carta notificada), con indefensión. Existiendo el resultado probatorio deducido de la aportación del expediente investigador penal, informe del MF, sus reconocimientos en aquel proceso y prueba testifical practicada en este procedimiento laboral. Todas ellas, vertidas en el juicio oral ( STS/4ª de fecha 14-5-1998, rec. 3729/1997), suficientes a su fin. Con informes de seguridad y comunicación de brecha a la AEPD incorporados al proceso penal; pero, también, aportados a las presentes actuaciones, afectantes las descargas a más de 16.000 clientes y más de 475.000 archivos.

Supuesto alejado de una mera descarga ocasional, fortuita o por error, respecto del contenido de su prestación de servicios contratada, como vendedor; sin documento fehaciente que avale que a tal efecto no precisaba autorización o que la empresa lo conocía y lo consintió. Luego, con protocolos de seguridad informática y protección de datos en la empresa que en la recurrida se dan por acreditados, que es lo que se imputa incumple

el empleado, siendo mera alegación de parte su inexistencia. Requisitos de seguridad que, incluso, motivan un sistema de alerta informática cuando tal conducta se produce, que es lo que da origen a la investigación interna en la empresa, y al mismo se alude en la propia carta de despido.

Sin que se vulnere con ello el derecho a defensa que esgrime la parte recurrente. Que, además, puede (de hecho, lo solicita) igualmente impugnar el concreto contenido fáctico de la recurrida por la vía del art. 193.b) LRJS o jurídica.

Es, también, doctrina del Tribunal Constitucional, Sala 1ª, contenida en sentencia de fecha 20-9-2004 (nº 153/2004, rec. 6411/2002), el principio de igualdad de armas, que garantiza el necesario equilibrio entre las partes en el proceso para lograr la plenitud del resultado probatorio, con la oposición de la parte demandada; quien, legítimamente, puede probar lo contrario.

Ciertamente, el Juzgado de lo Social no venía obligado, en esta valoración conjunta de la prueba, a acomodarse a la oposición de la parte demandada en cuanto a la obligación del actor que declara incumplida, con trasgresión de la buena fe contractual. El derecho fundamental a la utilización de los medios de prueba pertinentes (art. 24.2 CE y 87.1 de la LRJS), derecho inseparable del derecho mismo de defensa (STC 1/1996, de 15 de enero, rec. 1917/1993) y que opera en cualquier tipo de proceso, lleva a concluir que lo actuado, no produce indefensión a la parte actora, que no se identifica con el resultado de la practicada en el juicio oral contrario a sus intereses. Ni siquiera sobre, tolerancia, conocimiento o falta de necesidad de autorización expresa a la descarga realizada; y, sobre sus concretas y masiva actuación en la descarga de archivos de clientes de la empresa. Que se declara, en la recurrida es consciente y contraria a los criterios internos, de seguridad y protección de datos frente a terceros (sus clientes) de la empresa en la descarga realizada.

Ni el derecho a la prueba comprende un hipotético derecho a llevar a cabo una actividad probatoria ilimitada en virtud de la cual las partes estén facultadas para exigir cualesquiera pruebas que tengan a bien proponer, sino que atribuye solo el derecho a la recepción y práctica de las que sean pertinentes, entendida la pertinencia como la relación entre los hechos probados y el objeto del litigio. Ni a que sean tenidas como acreditadas circunstancias fácticas controvertidas por las practicadas a instancia de uno de los litigantes o las propuestas, habiendo prueba de signo contrario (la aportada por la demandada). Tampoco garantiza, una exhaustiva explicación de las razones que le llevan optar al juzgador de instancia, ante documental u otras pruebas discrepantes, pero, ninguna de ellas prevalente sobre el resto, por la valoración y en la forma que se detalla en la recurrida.

Si la empresa tiene la carga de probar los hechos que imputa en la carta de despido (art. 105.2 LRSJ), a ello ha respondido lo actuado. No infringiendo la recurrida la carga de la prueba, sino que valorando la aportada por la demandada, incluido lo instruido en el orden penal sobre los citados hechos, aun sin sentencia penal firme, junto con otras, le confiere fuerza probatoria que la recurrente niega, pero ello es ajeno al recurso formulado.

**5.-** Tampoco, el principio de "presunción de inocencia" que invoca el recurrente, sirve a los efectos pretendidos. Puesto que, en la conclusión del relato de la instancia en el que, por lo demás, esencialmente declara lo imputado en la carta de despido, sobre la actuación sancionada del empleado. Ni la sentencia penal firme absolutoria (que no consta), tiene otro efecto en el presente, pues, para que se produzcan los efectos de la prejudicialidad penal (art. 4 LRJS), es necesario que la contraposición entre el citado orden y el social, afecte al hecho en sí y a su existencia, así como, a la conducta participativa del sujeto, pues los órganos jurisdiccionales de uno y otro orden contemplan y valoran los hechos desde distintas perspectivas, adoptando decisiones que, aplicando normas de distinta naturaleza, puedan ser de signo diferente y con efectos de distinta naturaleza en la esfera concreta en la que se dictan.

Las jurisdicciones laboral y penal operan sobre culpas distintas y no manejan de idéntica forma el material probatorio para enjuiciar en ocasiones unas mismas conductas; pues, debe tenerse en cuenta, además, que el principio de presunción de inocencia que inspira el enjuiciamiento penal no juega el mismo papel en el procedimiento laboral, y de ahí que el Juez laboral puede, a la vista del material probatorio de que disponga, llegar a una conclusión distinta a la adoptada por el Juez penal al enjuiciar los mismos hechos, hasta el punto de que una conducta no merecedora de reproche penal pueda justificar una sanción laboral (SSTS, Sala 4ª, de 7-3-2019, recurso de revisión 46/2017; y, 7-2-2007, rec. 19/2005).

La citada jurisprudencia sobre el grado de vinculación del juez laboral, se limita, a una precedente sentencia penal absolutoria firme en el sentido de que tal vinculación, solo se da *"cuando la absolución se funda en la inexistencia del hecho o en la declaración de no haber sido el acusado autor del mismo"*. En virtud de la responsabilidad social aquí debatida que no precisa de su condena penal, pero tampoco lo supone, su absolución penal, de los hechos delictivos que le habían imputado.



En tal valoración posible y discrepante, y no existiendo pronunciamiento firme penal, se valora lo actuado en la instrucción con la calificación provisional del MF (también otras documentales sobre investigación de lo sucedido aportadas), para llegar al convencimiento en la instancia de que el recurrente procede a descargar archivos masivos de clientes de la empresa, sin autorización expresa ni tácita, tolerancia o conocimiento empresarial al efecto. Con posible riesgo de vulneración de protección de datos (no se dice que los halla exportado a terceros).

Por lo que, no es posible atender al relato propuesto, por el recurrente; que no cita a tal efecto documental fehaciente prevalente a la valorada en la instancia, en conjunto, que de forma directa y clara justifique que no era necesaria tal autorización o que ninguna vulneración de normativa interna en la empresa se produce.

A lo que se suma, que ni la totalidad del relato pretendido (la literalidad del informe provisional del MF, en que se funda), permite afirmar, que no haya sido el autor de los hechos que se le imputan en la carta comunicada. De entidad suficiente a su despido, ante la descarga masiva de archivos sobre más de 16.000 clientes de la empresa, a lo que es suficiente el riesgo potencial de vulneración de protección de datos de los mismos.

En atención a lo expuesto, se desestima este motivo del recurso.

**TERCERO.**-Con amparo procesal en la letra b) del artículo 193 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social, la parte recurrente postula la modificación del hecho probado tercero. Con fundamento en documentos núm. 3 y 6 de la demanda, respecto de sus funciones como jefe de ventas, no impugnados -afirma- de contrario. Aludiendo a que por la demandada no se aportan correos electrónicos respecto de que el núm. 3 se remite a todos los vendedores, y que -dice- solo se le remite a él. Aportando prueba testifical de personal de la propia empresa, en puesto de responsabilidad. Trabajando el recurrente en dicho puesto, cinco meses antes de que el testigo se incorpore a la empresa, así como manifestaciones en el proceso penal. Proponiendo su redacción literal siguiente:

*"El actor desempeñaba funciones propias de jefe de ventas, coordinando al equipo comercial y recibiendo instrucciones y comunicaciones dirigidas específicamente a dicha jefatura".*

1.-Se trata, de nuevo, en este motivo del recurso, ahora destinado a la modificación fáctica de la recurrida, de una valoración conjunta de lo actuado, contraria a su naturaleza extraordinaria. En que la valoración conjunta de lo actuado corresponde, en exclusiva, al juzgador conforme al art. 97.2 LRJS. No citando el recurrente documental fehaciente o prueba pericial que evidencie lo que postula, como sería necesario con relación al art. 196.3 LRJS, con relación al que funda el recurso. Sin que exista tacha de testigos en el proceso laboral ( art. 92.2 LRJS), siendo valorable solo en la instancia, las circunstancias de los testigos o sus declaraciones, sin acreditar por sentencia judicial penal firme, que la documental o testimonios en que se funda la recurrida, vertidos a su presencia en el juicio oral, sean falsos. Y, no teniendo acceso a suplicación sus declaraciones.

2.-A lo que también se suma que, para atender a la revisión propuesta, es predeterminante del fallo y por tanto inatendible, incluir en el relato que desempeñaba funciones de jefe de venta. Sin que, el correo electrónico que cita, sea literosuficiente a que realice el contenido básico de esta categoría superior ( ATS/4ª de 8-5-2024, rec. 2374/2023; y, STS/4ª de 30-1-2017, rec. 52/2016), ni es prevalente al resultado de otras pruebas practicadas por la empresa tendentes a acreditar que siendo contratado con posterioridad el jefe de ventas que declara, lo es en el marco de un incremento substancial de centros de trabajo (de 2 a 7), siendo el jefe de ventas hasta entonces el gerente que también declara como testigo. Y, sin que la recepción del actor de circular que se afirma se remitió a todos los vendedores, o declaraciones vertidas en el proceso penal y en este procedimiento por testigos, sea valorable por la sala frente a la ponderación que de ello hace el juzgador social.

Sin que ninguna de las documentales que cita evidencie, como precisa, que tuviese personal a su cargo, ni facultades decisorias o de gestión designadas por personal jerárquico de la empresa con competencias al efecto. Noprecisando el juzgador tales pruebas fehacientes en su relato, como sí el recurrente.

Por lo tanto, su particular versión de lo sucedido enfrentada a la recurrida, no es atendible, además de ser predeterminante del fallo y, por tanto, ya inatendible.

**CUARTO.**-Con amparo procesal en la letra c) del artículo 193 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, la parte recurrente pretende la vulneración de lo establecido en el artículo 7 del Convenio 158 de la OIT, artículo 55.1 y 4 del Estatuto de los Trabajadores, y doctrina jurisprudencial contenida en la sentencia del Tribunal Supremo, Sala 4ª, núm. 1250/2024, de 18 de noviembre. Por omisión del trámite de audiencia previa al despido.

Sin tramite contradictorio antes de comunicar el despido disciplinario el 4-2-2025. Considerando que la excepción a que remite aquella doctrina se refiere a imposibilidad real de comunicación previa, no por conveniencia o previsión de inutilidad. Sin que la gravedad del hecho, estime que justifique su incumplimiento, siendo su finalidad, precisamente, garantizar el derecho a la defensa del trabajador del art. 24 CE.

En cuando a la citada gravedad de los hechos imputados, considera que, al fundarse todo despido en hechos graves, dejaría sin efecto la previsión de audiencia previa al empleado. Respecto de la urgencia o imposibilidad de audiencia, puesto que la descarga según la propia imputación, ya se había producido, quedando desde el día del despido los equipos bajo control empresarial. La propia demandada el día 13-10-2025, incorpora al presente expediente copia de Diligencias Previas, seguidas contra el recurrente, con la denuncia en que la empresa acompaña con el documento de Brecha de Seguridad, ante la Agencia Española de Protección de Datos, en que se valora como bajo, el riesgo de que el daño se materialice sobre las personas afectadas. Lo que, también, funda en declaración testifical. Siendo intrascendente que el despido se realizase el día en que lo fue o días más tarde.

Interesa la revocación de la recurrida y la declaración de despido improcedente, con las consecuencias inherentes a este pronunciamiento. Adicionando a la indemnización legal, la equivalente a 10.000 €, por menoscabo de la dignidad profesional y daño reputacional sufrido.

1.-En la resolución del recurso, debe dejarse otra vez constancia de que ha resultado inalterado el relato de la recurrida. En el que se declara que el despido comunicado el 4 de febrero de 2025, se produce en el marco de alerta de brecha de seguridad informática en la empresa por descarga masiva de archivos de clientes de la empresa por el recurrente, el mismo día del despido.

Así como, la falta de autorización o consentimiento por la empresa a tal efecto al empleado que realiza tales hechos contra política interna de seguridad y confidencialidad de tales datos. Y que, se han seguido diligencias penales en curso frente al empleado, además de la comunicación oportuna a la AEPD, valorando el juzgador junto con testifical practicada a su presencia, el reconocimiento sobre la descarga del empleado de tales archivos, que se refieren a más de 16.000 clientes de la empresa.

Considerando que la audiencia previa al despido disciplinario comunicado, sería un mero trámite, con hechos suficientemente graves para justificar la citada decisión disciplinaria. Pues, la mera sospecha de la descarga (el reconocimiento de la descarga en el procedimiento penal se produce después del despido, pero se declara que ante testigos personal de la empresa el mismo día reconoció tales hechos antes del despido), podría ser utilizada de forma torticera por el trabajador. Lo que justificó el despido inmediato, para tratar de evitar males mayores a nivel informático. Pudiendo verse la empresa involucrada en reclamaciones de algún cliente a la protección de datos, careciendo de sentido prolongar la vida laboral del recurrente, o ante la posibilidad de aprovechar comercialmente los miles de datos descargados por el demandante, lo que justifica para el juzgador la falta de audiencia previa.

2.-Según establece la citada doctrina jurisprudencial ( STS/4ª de fecha 18-11-2024, rec. 4735/2023), y la literalidad del art. 7 del Convenio 158 de la OIT, el requisito de la falta de audiencia previa al despido disciplinario, admite excepciones *"a menos que no pueda pedirse razonablemente al empleador que conceda esta posibilidad"*.

Al ser el despido aquí analizado posterior al dictado de aquella sentencia (febrero de 2025), no cabe duda de la exigencia con carácter general de conformidad a la indicada normativa y el art. 55.1 ET, que además de los requisitos formales de la carta de despido y otros requisitos que aquí no se cuestionan, es exigible la audiencia al empleado previa al despido, siendo una excepción aquellos supuestos en que sea razonable la negativa empresarial a tal efecto. Como exigencia formal más, a las que ya establece el ordenamiento español. Y, por tanto, de aplicación restrictiva acorde a la excepcionalidad de su falta que no puede identificarse, sin duda, únicamente, con la gravedad de la falta imputada, pues todo despido la implica ( art. 54 del ET y concordantes).

Pero, aquí no solo se atiene la recurrida a la citada gravedad de los hechos imputados correlativa a la sanción impuesta, sino que, analizando el supuesto concreto analizado, se tiene por acreditado que el mismo día de los hechos imputados en que son conocidos por la empresa por el sistema de alerta informático, se requiere al empleado que devuelva el ordenador portátil con que procedió a la descarga y el USB en que lo hace, reconociendo los hechos (la descarga). Luego, ante personal de la empresa, se procede a modo de una audiencia que, si bien, no tiene por finalidad comunicar que la decisión del despido iba a producirse para su defensa, reconoce los mismos hechos que sustentan la sanción.

En el marco del riesgo de que los datos descargados pudieran ser copiados o utilizados, ya fuera de la protección del sistema informático de la empresa. En atención al criterio de razonabilidad de la negativa empresarial a la audiencia que, como excepción, y por el riesgo potencial de la actuación imputada se produce.

Si la finalidad de la invocada audiencia previa es: *"No deberá darse por terminada la relación de trabajo de un trabajador por motivos relacionados con su conducta o su rendimiento antes de que se le haya ofrecido la posibilidad de defenderse de los cargos formulados contra él, a menos que no pueda pedirse razonablemente al empleador que le conceda esta posibilidad"*.

El requisito que establece es muy concreto y de alcance general, ya que, atendiendo a su contenido y la propia finalidad que con su texto se persigue, se extiende a toda situación en la que el empresario pretenda imponer al trabajador la extinción del contrato de trabajo por despido disciplinario, por lo que no precisa de mayor desarrollo normativo para su cumplimiento ya que basta, simplemente, con permitir al trabajador que se defienda de los cargos sobre su conducta o trabajo.

Aquí carece de sentido, tal audiencia, una vez reconocida la descarga inmediatamente por el propio empleado, y ante el riesgo, al menos potencial de continuarse con el acceso a registros informáticos del empleado o que los ya descargados sean utilizados o involucren a la empresa en responsabilidad por la brecha de seguridad y confidencialidad que implica, de demorarse la extinción contractual por despido.

Si la audiencia previa atiende a un criterio de equidad, permitiendo al trabajador que alegue lo oportuno en relación con hechos merecedores de ser sancionados y lo haga ante quien tiene el poder disciplinario y antes de que éste adopte la medida, no es más que cumplir con un esencial derecho de audiencia o defensa que, en el marco de la relación de trabajo y durante su vigencia, se presenta como un acto formal dentro del ejercicio legítimo del poder disciplinario del que es titular la empresa.

Aquí se consideran concurrentes circunstancias excepcionales como reconocimiento de descarga del empleado y riesgo potencial de seguir vinculado a la empresa, frente a terceros (clientes) que justifican que no se de una nueva audiencia formal expresa, añadida a la comunicación del hecho detectado y la posibilidad de alegar lo que estimase (lo reconoce), para su defensa antes de la extinción acordada.

Lo que es precisamente ponderado por el juzgador, ante la evidencia del riesgo, al menos potencial, de continuar con tales conductas o beneficiarse de las ya realizadas con las descargas masivas de archivos propiedad de la empresa por parte del empleado despedido, de no proceder inmediatamente a la separación del servicio. Riesgo, no tanto de destrucción de pruebas (más propio del proceso penal), como de pérdida patrimonial o responsabilidad frente a terceros por la protección de datos de sus clientes que le incumbe a la empresa, de los que sería responsable frente a terceros, de no actuar de forma inmediata en protección de tal brecha de seguridad.

Descarga detectada en tiempo real por los sistemas de seguridad en la empresa generando alerta interna de pérdida de confidencialidad de tales datos, una vez se extraen de material informático de posible control por la empresa, a otro privado del empleado.

Descarga que fue admitida por el empleado, según testifical a que se alude en la FD de la recurrida, y se declara probado en el hecho cuarto, que en el mismo momento la demandada contacto con el actor, quien fue requerido para entregar el ordenador portátil y el pen drive con los datos descargados. Reconociendo los hechos (la descarga).

Luego, se constata la excepción a que remite la normativa y jurisprudencia invocada.

**3.-** Así, partiendo de que se le imputa al recurrente, acceder y descargarse de manera no autorizada de la base de datos de los clientes de la empresa registros masivos (475.163), relativos a más de 16.000 clientes. Incumpliendo políticas de seguridad y confidencialidad internas informáticas en la empresa. Con posible riesgo de responsabilidad de la empresa frente a dichos clientes conforme a la Ley 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales y su reglamentación.

Conducta que, como vendedor experimentado en la empresa, conocía e incumple, comprometiendo la seguridad y privacidad de datos personales de los citados clientes, exponiendo a la empresa a sus reclamaciones. Hechos que se declaran probados realizados por el recurrente, aunque no conste su utilización lucrativa por el empleado despedido, ni que el riesgo haya llegado a materializarse.

El artículo 115.1 de la LRJS establece que la sentencia que resuelve sobre la impugnación de sanción disciplinaria, por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales o en el convenio colectivo que sea aplicable.

En el presente caso, careciendo el recurrente de relato (o documento fehaciente que lo avale), respecto de que no fuese necesaria autorización para la descarga masiva de archivos que realizó, o su intrascendencia a la seguridad y confidencialidad de datos de clientes de la empresa que pretende.

En atención a lo expuesto, concluyéndose en la recurrida que procedió a la descarga masiva de archivos de clientes de la empresa (más de 16.000), el día de los hechos imputados, sin conocimiento ni consentimiento de la empresa y contra las políticas internas fruto de la confidencialidad de tales datos y su protección a que la empresa viene obligada frente a terceros, con el potencial riesgo que ello implica, para la empresa.

Se trata de mera alegación de parte, carente de documental fehaciente que lo avale en suplicación la tolerancia, consentimiento o conocimiento de la empresa a extraer tales archivos de la empresa por el empleado.

Hechos imputados en la carta notificada al empleado y declarados probados, que sustentan la decisión de la instancia que, además, no solo valora documental, sino también testificales cuyo resultado no trasciende al recurso, como se ha dicho.

Hechos que, además, se concluyen conscientes y no uno aislado o por mero error. Ni se declara cualquier otro dato que permitan aminorar la gravedad de la falta referida de deslealtad o buena fe contractual a que el empleado se obliga por el contrato de trabajo, del art. 54.2.d) del ET, en el que se establece que es falta muy grave, sancionable con despido.

Por todo ello, la sala entiende, como en la instancia, que los hechos imputados al actor, cuya existencia no ha sido desvirtuada, constituyen la transgresión de la buena fe contractual, que como incumplimiento grave y culpable del trabajador resulta determinante del despido acordado por la empresa.

El deber de actuar conforme a las reglas de la buena fe que el art. 5.a) ET impone a los trabajadores como uno de los deberes laborales básicos a los que deben ajustar su actuación -y reitera el artículo 20.2 ET al disponer que el trabajador y el empresario se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe-, es uno de los pilares sobre el que descansa la prestación laboral y de ahí que el legislador la configure en el art. 54.2 letra d) ET como incumplimiento contractual que puede ser objeto de sanción disciplinaria por el empresario ( STS/4ª de 15-10-2024, rec. 4484/2023).

La prueba valorada correctamente por el magistrado de instancia, dio lugar a la fijación de unos hechos sobre los que hay que pronunciarse en orden a la aplicación del Derecho, en suplicación. Y, cuando estimó que eran subsumibles en el citado art. 54.2.d) del ET, el recurrente que no ataca estos hechos, e introduce otros que ni se declaran probados ni se deducen de documento fehaciente alguno (en el hipotético caso de entenderse que implícitamente solicita su inclusión, sobre tolerancia, conocimiento o consentimiento empresarial).

Y, dado el relato del que parte la recurrida, la conducta del trabajador, tal como se relata en el lugar oportuno de la sentencia recurrida -y en ésta, al quedar sin modificación- que ocupando un puesto en la empresa en la que, por la naturaleza de su actividad, los deberes de buena fe que a todo trabajador impone el art. 5 del ET, se ven reforzados por su condición o cualificación profesional personal como vendedor experimentado, en cuanto a su veracidad de la descarga masiva a que procedió de datos de especial protección en empresa.

En un volumen muy elevado que, si no se materializa en prueba de su externalización o venta a terceros, resultan de difícil control por la empresa, salvo la alerta informática en que se funda el despido, en el marco de la posible utilización y extracción de este material de la empresa por sus empleados. Que, por su número, el juzgador aleja el supuesto de mero error o actos intrascendentes.

Desobedeciendo órdenes expresas de la empresa, vulnerándose, con ello, la confianza depositada en el trabajador, con transgredió de la buena fe a que, contractualmente, estaba obligado. Con la suficiente gravedad para que la aplicación del art. 54.2.d) del ET.

Actuación que, incluso, no es necesario sea de carácter doloso, pues también se engloban en este precepto las acciones simplemente culposas o negligentes (en el orden social en que nos movemos), cuando esa negligencia sea grave e inexcusable. Y, no cabe duda que la conducta dolosa o negligencia, falta de diligencia del actor en la actuación aludida es de indiscutible trascendencia y gravedad dada la masiva actuación frente miles de clientes de la empresa, ante las posibles perjudiciales consecuencias que de aquélla se podían derivar para la empresa.

No es solo que con lo imputado y probado se cause un perjuicio directo a la empresa, sino que introduce elementos de riesgo en la gestión del trabajo frente a terceros cuyos datos debe proteger. Con todo, y al margen del mayor o menor perjuicio económico que suponga lo imputado, lo más relevante es sin duda que una vez detectada esa conducta, difícilmente puede sostenerse que no se haya quebrado la confianza que la empresa deposita en el trabajador que así actúa. No parece razonable que el empleador carezca de la posibilidad de aplicar algún tipo de sanción al trabajador que con esos antecedentes volvería a desempeñar esas funciones en su puesto de trabajo, teniendo que comprobar con el sistema de alerta informático que movimientos o descargas realiza con los archivos de que dispone.

Conducta sancionada que implica una flagrante desobediencia a las ordenes e instrucciones dictadas por la empresa en el uso regular de sus facultades de organización y dirección.

En definitiva, en el ámbito laboral, al enjuiciar un despido se decide sobre un incumplimiento contractual en el que hay que estar a las reglas generales de la carga de la prueba. Y, en el presente caso la invocación de la falta de prueba del actor carece de fundamento, ya que se ha realizado a instancia de la empresa una amplia prueba

documental sobre las diligencias penales seguidas y en curso, así como otras documentales y testifical o sus propias declaraciones ante testigos.

Debiendo reiterarse que, como se pondera en la instancia, no estima la justificación que de los mismos ofrece el demandante (irrelevancia de lo probado, tolerancia, no necesidad de consentimiento...).

La transgresión de la buena fe contractual constituye una actuación contraria a los especiales deberes de conducta que deben presidir la ejecución de la prestación de trabajo y la relación entre las partes ( arts. 5.a) y 20.2 del ET) y si el abuso de confianza, como modalidad cualificada de la primera, consiste en un mal uso o un uso desviado por parte del trabajador de las facultades que se le confiaron con lesión o riesgo para los intereses de la empresa, no puede concluirse que ambos hayan sido incorrectamente apreciados por la sentencia recurrida.

En efecto, ésta funda su decisión sobre la procedencia del despido en que el actor efectuó las descargas de archivos de la empresa imputadas. La ilicitud de esta conducta, en el marco de la relación que ligaba a las partes, es patente.

Con los perjuicios y riesgos que ello puede producir a la entidad que desconoce la verdadera actuación del empleado, hasta la alerta informática que evidencia su actuación. Lo que dificulta su control individualizado previo.

Esta conclusión no se desvirtúa por las argumentaciones que se realizan en el desarrollo del recurso. Ya que consta contravención a normas relativas a estas cuestiones de la empresa que el trabajador incumple frontalmente.

El daño o perjuicio patrimonial causado a la empresa es uno de los factores a considerar en la ponderación de la gravedad de la transgresión de la buena fe contractual, pero no es el único elemento a tener en cuenta para establecer el alcance disciplinario del incumplimiento del trabajador, pues pueden jugar otros criterios, como la situación objetiva de riesgo creada, la concurrencia de abuso de confianza en el desempeño del trabajo o el efecto pernicioso para la organización productiva.

En el supuesto que se examina hay abuso de confianza, pues el demandante utiliza su posición en la empresa como vendedor para hacer uso y descarga de archivos de la empresa sobre sus clientes, creando con ello una situación de riesgo, al menos potencial, para la demandada en sus relaciones con clientes.

Y, puesto que, una vez calificados los hechos sancionados como falta muy grave de acuerdo a la normativa aplicable, para los que se dispone, entre sus posibles sanciones, la del despido; solo a la empresa en que reside la facultad sancionadora, cabe la elección de la sanción posible ( STS, Sala 4ª, de 11-10-1993, rec. 3805/1992).

Aun aplicando la doctrina jurisprudencial alusiva a que deben ponderarse todas las circunstancias concretas, que concurran en una sanción por despido, de tal forma que, solo, las especialmente graves, autorizan la extinción de la relación contractual, sin derecho a indemnización para el trabajador. Determina, en atención a lo expuesto, la desestimación del recurso y la confirmación de la decisión de la instancia, que concluye la procedencia del despido comunicado.

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

## FALLAMOS

Desestimamos el recurso de suplicación interpuesto por D. Remigio contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número Tres de Santander de fecha 20 de octubre de 2025 (proc. 207/2025), en virtud de demanda formulada por el recurrente contra la empresa BLENDIO XIAUTO S.L., en reclamación por despido y, en su consecuencia, confirmamos la sentencia recurrida.

Pásense las actuaciones a la Sra. Letrada de la Administración de Justicia para cumplir los deberes de publicidad, notificación y registro de la sentencia.

Notifíquese la presente resolución a las partes y a la Fiscalía de la Comunidad Autónoma.

### Medios de impugnación

Se advierte a las partes que contra esta sentencia cabe interponer **recurso de casación para la unificación de doctrina**, que habrá de prepararse mediante escrito, suscrito por Letrado, presentándolo en esta Sala de lo Social de Cantabria, dentro del improrrogable plazo de los **diez días** hábiles inmediatos siguientes a la fecha de notificación de la misma, con tantas copias como partes recurridas, y designando un domicilio en la sede de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, a efectos de notificaciones.

### Advertencias legales

Si el recurrente hubiere sido condenado en la sentencia y no ostentara la condición de trabajador o beneficiario del régimen público de Seguridad Social, o no gozase del beneficio de justicia gratuita, deberá acompañar, al preparar el recurso, el justificante de haber ingresado en esta Sala el importe de la condena. Pudiendo sustituir dicha **consignación** en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario en el que expresamente se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista. Si la condena consistiere en constituir el capital-coste de una pensión de Seguridad Social, el ingreso de éste habrá de hacerlo en la Tesorería General de la Seguridad Social, una vez se determine por ésta su importe, lo que se le comunicará por esta Sala.

El recurrente que no ostente la condición de trabajador, causahabiente suyo, o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social, o se trate del Ministerio Fiscal, el Estado, las Comunidades Autónomas, las Entidades Locales, los Organismos dependientes de todas ellas y quienes tuvieren reconocido el beneficio de justicia gratuita, deberá acreditar, mediante resguardo entregado en la secretaría de esta Sala de lo Social al tiempo de preparar el recurso, la consignación de un **depósito de 600 euros**.

Los ingresos a que se refieren los párrafos anteriores se deberán efectuar del siguiente modo:

a) Si se efectúa en una oficina del BANCO DE SANTANDER se hará en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones que esta Sala tiene abierta con el nº 3874 000066 0961 25.

b) Si se efectúa a través de transferencia bancaria o por procedimientos telemáticos, se hará en la cuenta bancaria (ES55) 0049 3569 92 0005001274, haciendo constar en el campo reservado al beneficiario el nombre de esta Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, y en el campo reservado al concepto el número de cuenta 3874 000066 0961 25.

Están exceptuados de hacer todos estos ingresos las Entidades Públicas, quienes ya tengan expresamente reconocido el beneficio de justicia gratuita o litigasen en razón a su condición de trabajador o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social (o como sucesores suyos), aunque si la recurrente fuese una Entidad Gestora y hubiese sido condenada al abono de una prestación de Seguridad Social de pago periódico, al anunciar el recurso deberá acompañar certificación acreditativa de que comienza el abono de la misma y que lo proseguirá puntualmente mientras dure su tramitación.

Una vez adquiera firmeza la presente sentencia, devuélvanse los autos originales, para su debida ejecución, al Juzgado de lo Social de su procedencia, dejando de ello debida nota en los Libros de esta Sala.

Así, por esta nuestra sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

**PUBLICACIÓN.**-Leída y publicada fue la anterior sentencia en el día de su fecha, por el Ilmo/a. Sr/a. Magistrado Ponente que la suscribe, en la sala de audiencia de este Tribunal. Doy fe.

**DILIGENCIA.**-La pongo yo el/la Letrado/a de la Admón. de Justicia, para hacer constar que en la misma fecha se envía copia de la anterior sentencia, a efectos de notificación a la Fiscalía del Tribunal Superior. Doy fe.

**OTRA.**-Para hacer constar que en el mismo día de su fecha se incluye el original de la precedente resolución, una vez publicado, en el libro de sentencias de esta Sala de lo Social, poniendo en la pieza del recurso y en los autos certificación literal de la misma. Seguidamente se notifica en la oficina judicial a las partes que comparecen, y TELEMÁTICAMENTE a la LDA. ANDREA GONZÁLEZ VALLE y LDO. JAVIER RODRÍGUEZ MARTÍNEZ copia de la sentencia dictada, de conformidad con lo establecido en los artículos 56 y siguientes de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social. Doy fe.

*De conformidad con lo dispuesto por la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales y la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, las partes e intervinientes en el presente procedimiento judicial quedan informadas de la incorporación de sus datos personales a los ficheros jurisdiccionales de este órgano judicial, responsable de su tratamiento, con la exclusiva finalidad de llevar a cabo la tramitación del mismo y su posterior ejecución. El Consejo General del Poder Judicial es la autoridad de control en materia de protección de datos de naturaleza personal contenidos en ficheros jurisdiccionales.*