



Roj: **STSJ CLM 992/2025 - ECLI:ES:TSJCLM:2025:992**

Id Cendoj: **02003340022025100269**

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

Sede: **Albacete**

Sección: **2**

Fecha: **24/04/2025**

Nº de Recurso: **443/2025**

Nº de Resolución: **620/2025**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **MARIA ISABEL SERRANO NIETO**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SJS, Cuenca, núm. 1, 30-10-2024 (proc. 228/2024),
STSJ CLM 992/2025**

T.S.J.CAST.LA MANCHA SALA SOCIAL

ALBACETE

SENTENCIA: 00620/2025

C/ SAN AGUSTIN Nº 1 (PALACIO DE JUSTICIA) PLANTA 3ª - ALBACETE

Tfno:0034967596714

Fax:0034967596569

Correo electrónico:TSJ.SOCIAL.ALBACETE@JUSTICIA.ES

NIG:16078 44 4 2024 0000464

Equipo/usuario: FFN

Modelo: 402250 SENTENCIA RESUELVE REC DE SUPLICACIÓN DE ST

RSU RECURSO SUPLICACION 0000443 /2025

Procedimiento origen: DSP DESPIDOS / CESES EN GENERAL 0000228 /2024

Sobre: DESPIDO DISCIPLINARIO

RECURRENTE/S D/ña Carmela

ABOGADO/A:JULIO JAVIER SOLERA CARNICERO

PROCURADOR:

GRADUADO/A SOCIAL:

RECURRIDO/S D/ña:ACCEM

ABOGADO/A:MANUEL FALCÓ NAVARRO

PROCURADOR:

GRADUADO/A SOCIAL:

Magistrada Ponente:Ilma. Sra. Dª MARÍA ISABEL SERRANO NIETO

ILMAS. SRAS. MAGISTRADAS

Dª MARÍA ISABEL SERRANO NIETO

D^a MARÍA DEL CARMEN RODRIGO SÁIZ

D^a ETHEL HONRUBIA GÓMEZ

En Albacete, a veinticuatro de abril de dos mil veinticinco.

Vistas las presentes actuaciones por la Sección Segunda de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha en Albacete, compuesta por las Ilmas. Sras. Magistradas anteriormente citadas, de acuerdo con lo prevenido en el artículo 117.1 de la Constitución Española,

EN NOMBRE DE S.M. EL REY

ha dictado la siguiente

- SENTENCIA Nº 620/25 -

En el **RECURSO DE SUPPLICACION número 443/25**, sobre despido, formalizado por la representación de Carmela , contra la Sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número 1 de los de Cuenca, en los autos número 228/24, siendo recurrido ACCEM; y en el que ha actuado como Magistrada-Ponente D^a MARIA ISABEL SERRANO NIETO, deduciéndose de las actuaciones habidas los siguientes,

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.-Que con fecha 30-10-24 se dictó Sentencia por el Juzgado de lo Social número 1 de los de Cuenca, en los autos número 228/24, cuya parte dispositiva establece:

«Que desestimando íntegramente la demanda interpuesta por D^{ña}. Carmela , contra la entidad "ACCEM" declaro que el DESPIDO de fecha 23 de febrero de 2024 resulta PROCEDENTE, ABSOLVIENDO a la parte demandada de los pedimentos efectuados en su contra. Sin costas.»

SEGUNDO.-Que en dicha Sentencia se establecen los siguientes Hechos Probados:

«**PRIMERO.**-La parte demandante, D^{ña}. Carmela , con fecha de nacimiento NUM000 de 1997, ha venido prestando servicios desde el día 2 de noviembre de 2023 por cuenta y orden de la entidad "ACCEM" en virtud, primero, de un contrato de trabajo de duración determinada, posteriormente convertido en fecha 2 de enero de 2024 en uno de duración indefinida, con categoría profesional, primero, de técnica de acogida, y, desde el 2 de enero de 2024, responsable del centro de trabajo sito en la calle Santa Teresa Jornet, 2, de la localidad de Cuenca, dentro del proyecto "acción concertada - ayuda humanitaria, acogida integral especial vulnerabilidad", a jornada completa de lunes a domingo, con un salario de 76,93 euros diarios, con prorrata de pagas extraordinarias, según el Convenio Colectivo Estatal de Intervención Social.

En dicho contrato se hace constar expresamente:

- el consentimiento otorgado por la persona trabajadora para la captación, el tratamiento y la publicación de su imagen y/o de su voz, siempre que estuviesen relacionados con las actividades propias de la entidad empleadora, en su memoria anual, en la página web, incluso en los perfiles de redes sociales de la misma, para dar publicidad a las actividades que se desarrollaban en la entidad.

- el compromiso de la persona trabajadora de proceder a la lectura del Código Ético de la entidad empleadora, asumiendo el conjunto de valores, principios y normas éticas por las que se rige la organización y todas las personas que forman parte de la misma.

- como clausula adicional anexa Cuarta: "CONFIDENCIALIDAD: Como consecuencia de la relación laboral, el/la trabajador/a tendrá acceso y se le suministrará cierto tipo de información relativa a usuarios y servicios considerados por ambas partes como confidenciales.

En consecuencia, el/la trabajador/a mantendrá bajo confidencialidad estricta, la información intercambiada, que no podrá ser objeto de revelación en forma distinta o contraria a los objetivos establecidos en este acuerdo.

La información confidencial no podrá, en ningún caso, ser utilizada para fines de competencia.

En estas comunicaciones están incluidos los correos electrónicos.

El presente compromiso de confidencialidad se mantendrá vigente durante la duración del contrato de trabajo en las actividades de colaboración citadas anteriormente, así como una vez que el trabajador deje de prestar sus servicios en Accem".

El Código Ético de la entidad empleadora, mencionado en el contrato, indica expresamente que es una norma de obligado cumplimiento, y consigna:

"18.- Ética: (...) Las personas que trabajan o colaboran con Accem no podrán utilizar el nombre de la entidad, sus recursos o los programas desarrollados por la misma en beneficio propio o con fines privados o diferentes a los previstos".

"21.- Confidencialidad: (...) La información relativa a los usuarios/as se tratará por la entidad y sus profesionales y colaboradores con estrictos criterios de confidencialidad y aplicando la Ley orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal".

"56.- La comunicación de la entidad será absolutamente respetuosa con la dignidad de las personas, sin que se puedan utilizar imágenes o cualquier tipo de dato de las personas atendidas de los programas sin su consentimiento explícito, y procurando un cumplimiento estricto de la legislación de protección de datos".

"59.- La entidad desarrollará en aplicación del Código Ético y del programa de cumplimiento de la organización un Código de Conducta, que tendrá carácter obligatorio, y dará lugar a las acciones y sanciones previstas en el mismo".

La persona trabajadora no ha ostentado en la empresa durante el último año cargos de representación unitaria de los trabajadores o sindical.

(Hechos no controvertidos, documento 1 aportado en el acto de la vista por la parte actora, documentos 2 y 3 aportados en el acto de la vista por la parte demandada, que se dan por reproducidos).

SEGUNDO.-En fechas indeterminadas, la persona trabajadora publicó en su cuenta personal de la red social "Instagram", con el usuario " DIRECCION000 ", dos capturas de pantalla de sendas publicaciones en otras redes sociales desde la cuenta "@ DIRECCION001 ", con el siguiente texto: "¿Os acordáis de Carlos Jesús , el chico que subió en tik tok sus vídeos en el cayuco? Sigue con nosotros, está súper contento, como sabe francés aprende rápido español, y se le dan muy bien las tecnologías y no para de grabar todo lo que hace", (documento 1.1 y 1.5 aportado en el acto de la vista por la parte demandada, que se da por reproducido, y testifical de Dña. Margarita).

TERCERO.-Mediante carta de despido de fecha 23 de febrero de 2024 la empresa notificó a la persona trabajadora la apertura de un expediente disciplinario en base a los siguientes hechos:

"- El pasado día 16/02/2024 se procedió a iniciar expediente disciplinario frente a usted, mediante entrega de escrito iniciador de expediente disciplinario de conformidad con lo previsto en el artículo 42 del Convenio Colectivo Estatal de Acción e Intervención Social , concediéndole un plazo de 6 días para la presentación de alegaciones en defensa de su derecho e instándole a personarse en su centro de trabajo en el día de hoy. El referido expediente aludía a los siguientes hechos que se transcriben a continuación:

- Que usted viene desempeñando funciones desde la fecha 02/01/2024 como responsable del centro de trabajo de Acogida del Programa de Atención Humanitaria situado en Avda. Alfares 44 acceso por Sta. Teresa Jornet número 2 de Cuenca.

- Que en fecha 31 de enero de 2024 se informa a la responsable provincial Doña Constanza por la trabajadora Adjunta responsable Castilla La Mancha Doña Esperanza , que usted está subiendo a su cuenta DIRECCION000 en la red social de Instagram en la que tiene 1773 seguidores a la fecha de la notificación de esta carta, imágenes e información sobre las personas usuarias a las que se atienden y que se encuentran acogidas en el centro donde usted desempeña sus funciones. Imágenes e Información visualizada por la trabajadora Doña Margarita como seguidora de su cuenta de Instagram.

- Que se ha comunicado y reiterado que la información a la que se tiene acceso en el desempeño del trabajo es estrictamente confidencial, estando prohibida su divulgación, además de estar expresamente prohibida la captura, difusión o cualquier tipo de uso de imágenes, fotografías, vídeos, o cualquier otro tipo de información incluidas las instalaciones.

- Que, conforme a su contrato, en atención a la cláusula cuarta tiene el deber de confidencialidad en el marco de la relación laboral, en la que se determina el deber de guardar secreto respecto de datos de carácter personal, que se conozcan en razón de las actividades que se realizan, así: "Como consecuencia de la relación laboral, el/la trabajador/a tendrá acceso y se le suministrará cierto tipo de información relativa a usuarios y servicios considerados por ambas partes como confidenciales. En consecuencia, el/la trabajador/a mantendrá bajo confidencialidad estricta, la información intercambiada, que no podrá ser objeto de revelación sin previa autorización por escrito de la Dirección de Accem, a persona alguna o forma alguna, en su totalidad o en parte y no será utilizada en forma distinta o contraria a los objetivos establecidos en este acuerdo (...). El presente compromiso de confidencialidad se mantendrá vigente durante la duración del contrato de trabajo en las actividades de colaboración citadas anteriormente, así como una vez que el trabajador deje de prestar sus servicios en Accem".

- De conformidad con el Código ético de Accem el cual conforme a su contrato de trabajo: El trabajador/a se compromete a proceder a la lectura (...) asumiendo el conjunto de valores, principios y normas éticas por las que se rige la organización y todas las personas que forman parte de la misma y que deberá orientar su desempeño profesional en el desarrollo de su actividad laboral. Se establece en relación con el deber de confidencialidad que: la entidad y las personas que trabajan o colaboran con la misma no revelarán la información estratégica a la que hayan tenido acceso con motivo de su actividad sobre planes, programas y proyectos. Tampoco podrá utilizarse esa información para fines propios o diferentes a los previstos. La información relativa a los usuarios/as se tratará por la entidad y sus profesionales y colaboradores con estrictos criterios de confidencialidad y aplicando la Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal.

- En las imágenes subidas a su cuenta en la red social de Instagram se encuentran fotos de personas usuarias claramente identificables, acompañadas incluso de datos como nombres de personas usuarias en redes sociales, difundiéndose datos personales a terceros sin autorización de las personas usuarias ni de la entidad. Así como información relativa a la prestación del servicio, situación del proyecto, así como fotos del personal y las instalaciones.

- Por lo que ha incumplido sus obligaciones de confidencialidad al tomar y publicar sin autorización imágenes de las personas usuarias en sus redes personales, como del personal laboral y del centro, violando la cláusula de confidencialidad establecida en el contrato, el Código Ético y la Instrucción de Trabajo sobre derechos de imagen y voz. Así como infringir la normativa de protección de datos al difundir imágenes sin legitimación. Además, el uso y divulgación realizada de las imágenes puede constituir una vulneración del derecho al honor de las personas usuarias.

- Además de lo anterior, en una de las imágenes subidas a su red social de Instagram, se encuentran dos personas usuarias, una cortándole el pelo a otra, en dicha imagen además se incluye un comentario suyo en el que se indica que: "los chicos han decidido que no se van a gastar el dinero en ir a la peluquería y se van a apañar entre ellos. Pero luego están al 3x2 en el Alcampo comprándose auriculares y metiéndose datos, en fin". Informarle que comentarios de esa naturaleza pueden contribuir a la estigmatización de los colectivos de atención, circunstancia especialmente delicada cuando se trata de personal que participa y gestiona su integración social.

Que el pasado día 21/02/2024 usted presentó alegaciones. No obstante, lo anterior, entendemos que no desvirtúan ni los hechos expuestos ni la calificación efectuada sobre los mismos en el expediente disciplinario que se le entregó. Por lo que en virtud de lo establecido en el Convenio colectivo Estatal de Acción e Intervención Social el cual le es de aplicación, se entiende que los hechos descritos son constitutivos de una infracción muy grave según lo dispuesto en los puntos 2,9 y 16 del apartado C del artículo 40, así:

- 2. La vulneración del deber de guardar secreto respecto a los datos de carácter personal que se conozcan en razón de las actividades que se realizan, así como el quebranto o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio a las Entidades y Empresas o que supongan una violación de la Ley de Protección de Datos así como la violación del secreto de la correspondencia, siempre y cuando y con carácter previo el trabajador hubiera recibido directrices al respecto.

- 9. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

- 16. La vulneración grave del código ético y de conducta establecido por la organización.

Y del artículo 54.d) del Estatuto de los Trabajadores :

- d) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

Sancionadas con el despido de la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en el artículo 11.3 del Convenio colectivo Estatal de Acción e Intervención Social y los artículos 54.d) y 55 del Estatuto de los Trabajadores ".

En fecha 23 de febrero de 2024 se le remitió documento de liquidación y finiquito, por un importe neto total de 1.657,96 euros.

(Documentos adjuntos a la demanda y aportados por la parte demandante en el acto de la vista, que se dan por reproducidos).

CUARTO.-Presentada demanda de conciliación ante el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación el día 22 de marzo de 2024, la comparecencia se celebró el día 4 de abril de 2024 con el resultado de intentada sin efecto, (documental adjunta a la demanda, que se da por reproducida).»

TERCERO.-Que contra dicha Sentencia se formalizó Recurso de Suplicación, en tiempo y forma, por la representación de Carmela , el cual fue impugnado de contrario, elevándose los autos principales, en unión

de la pieza separada de recurso de suplicación, a esta Sala de lo Social, en la que, una vez tuvieron entrada, se dictaron las correspondientes y subsiguientes resoluciones para su tramitación en forma; poniéndose en su momento a disposición del/de la Magistrado/a Ponente para su examen y resolución.

A la vista de los anteriores antecedentes de hecho, se formulan por esta Sala los siguientes,

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.-El Juzgado de lo Social número 1 de Cuenca dictó sentencia el 31.10.2024 declarando procedente el despido de Dña. Carmela realizado por la entidad ACCEM con fecha 23.02.2024.

Frente a dicha resolución formula recurso de suplicación la parte actora alegando para ello un motivo con amparo en el artículo 193 c) de la LRJS.

El recurso ha sido impugnado.

SEGUNDO.-Con carácter previo al examen del recurso presentado debemos examinar la alegación de inadmisibilidad del mismo realizada por la parte impugnante del recurso al considerar que no cumple los requisitos exigidos en el artículo 196 de la LRJS así como ausencia de justificación de interés casacional.

El artículo 196.2 de la LRJS establece: " En el escrito de interposición del recurso, junto con las alegaciones sobre la procedencia y sobre el cumplimiento de los requisitos exigidos, se expresarán con suficiente precisión y claridad, el motivo o los motivos en que se ampare, citándose las normas del ordenamiento jurídico o la jurisprudencia que se consideren infringidas. En todo caso se razonará la pertinencia y fundamentación de los motivos".

En relación con la formulación de los motivos que se destinan al a censura jurídica el Tribunal Supremo en sentencia de 21.04.2016 rec. 2377/2014, si bien referido al recurso de casación, lo que puede perfectamente aplicarse al recurso de suplicación dada el carácter extraordinario que el mismo tiene, al igual que el recurso de casación , ha señalado:

"Como asimismo recuerda la Sala en su citada sentencia de 23 de abril de 2013 (rcud 622/2012), con cita de la sentencia de 5 de marzo de 2008 (rcud 4298/2006), "La exigencia de alegar de forma expresa y clara la concreta infracción legal que se denuncia "no se cumple con solo indicar los preceptos que se consideran aplicables, sino que además, al estar en juego opciones interpretativas diversas que han dado lugar a los diferentes pronunciamientos judiciales, es requisito ineludible razonar de forma expresa y clara sobre la pertinencia y fundamentación del recurso en relación con la infracción o infracciones que son objeto de denuncia "(S. 25 de abril de 2002 - R. 2500/2001). Así se deduce no sólo del art. 222 LPL , sino de la Ley de Enjuiciamiento Civil, de aplicación supletoria en ese orden Social, cuyo art. 477.1 prescribe que "el recurso habrá de fundarse en la infracción de las normas aplicable para resolver las cuestiones objeto del proceso", mientras que el artículo 481.1 de la LEC impone que en el escrito de interposición deberán exponerse, con la necesaria extensión, los fundamentos del recurso. El incumplimiento de esta regla constituye causa de inadmisión, según el artículo 483.2.2º de la LEC (Autos de inadmisión de 14 de marzo de 2001 (R. 1589/2000), 9 de mayo de 2001 (R. 4299/2000), 10 de enero de 2002 (R. 4248/2000) y de 27 de febrero de 2002 (R. 3213/2001), y Sentencias de 25 de abril de 2002 (R. 2500/2001), 11 de marzo de 2004 (R. 3679/2003), 19 de mayo de 2004 (R. 4493/2003), 8 de marzo de 2005 (R. 606/2004) y 28 de junio de 2005 (R. 3116/04)".

En este concreto caso de la lectura del recurso formulado, se constata que la parte recurrente ha indicado de modo preciso y claro los preceptos de la norma que se consideran infringidos , sea por aplicación errónea o por inaplicación suministrando datos suficientes para conocer precisa y realmente su argumentación, por lo que constan cumplidos los requisitos anteriormente reflejados, lo que permite a la Sala entrar a conocer del mismo con la necesaria objetividad e imparcialidad, y sin que en el recurso de suplicación deba justificarse el interés casacional, entendiendo la Sala que dicha alegación ha sido debida a un simple error, lo que determina la desestimación de la causa de inadmisibilidad alegada.

TERCERO.-La parte recurrente en el motivo destinado al examen normativo denuncia infracción por interpretación errónea de los artículos 40 apartado 6, puntos 2 y 16 del convenio colectivo estatal de acción e intervención social , artículo 54.2 d) del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores , así como de los artículos 9.3 y 20.1 de la Constitución Española, así como la inaplicación de los artículos 56.1 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 110.1 de la LRJS argumentando en síntesis que la conducta de la demandante no encaja en el tipo en base al cual ha sido despedida, no suponiendo una transgresión del código ético de la empresa ni mucho menos de la buena fe contractual, toda vez que el simple hecho de que la trabajadora se hiciera eco en su red social de lo publicado en otra red social, por tanto al alcance de cualquiera incluso sin haberse hecho eco la demandante /

recurrente de tales imágenes es insuficiente para justificar la imposición de la sanción máxima de despido con amparo en dicha norma convencional.

Al encontrarnos ante un despido disciplinario, debe recordarse, que constituye la sanción más grave que puede serle impuesta al trabajador, por lo que requiere no solo que exista un incumplimiento contractual sino que el mismo pueda ser considerado como grave y culpable, siendo perfectamente conocida la interpretación jurisprudencial sobre la graduación de las faltas y sanciones laborales, pudiendo resumirse en la STS de 02.04.1992 en la que señala " las infracciones que tipifica el artículo 54.2 del ET, para erigirse en causa que justifiquen la sanción de despido, han de alcanzar cotas de culpabilidad y gravedad suficiente, lo que excluye su aplicación bajo meros criterios objetivos, exigiéndose por el contrario el análisis individualizado de cada conducta tomando en consideración las circunstancias que configuran el hecho, así como las de su autor, pues solo desde tal perspectiva cabe apreciar la proporcionalidad de la sanción, ya que tales infracciones si bien manifiestan incumplimiento contractual no denotan abstractamente consideradas la conjunta concurrencia de culpabilidad y gravedad suficiente".

Atendiendo a la concreta causa imputada a la demandante el art. 54.2 d) del ET considera incumplimientos contractuales "La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo".

Asimismo, el art. 40 C del Convenio Colectivo aplicables califica como falta muy grave: 2. "La vulneración del deber de guardar secreto respecto a los datos de carácter personal que se conozcan en razón de las actividades que se realizan, así como el quebranto o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio a las Entidades y Empresas o que supongan una violación de la Ley de Protección de Datos así como la violación del secreto de la correspondencia, siempre y cuando y con carácter previo el trabajador hubiera recibido directrices al respecto.

16." La vulneración grave del código ético y de conducta establecido por la organización."

Partiendo de la información que nos proporciona la sentencia de instancia se constata que la trabajadora que desempeña funciones desde el 2.01.2024 como responsable del centro de trabajo de Acogida del Programa de Atención Humanitaria, en fechas indeterminadas público en su cuenta personal de la red social "Instagram" con el usuario " DIRECCION000 " dos capturas de pantalla de sendas publicaciones en otras redes sociales desde la cuenta "@ DIRECCION001 " con el siguiente texto: " ¿Os acordáis de Carlos Jesús , el chico que subió en tik tok sus videos en el cayuco?. Sigue con nosotros , esta super contento, como sabe francés, aprende rápido español, y se le da muy bien las tecnologías y no para de grabar todo lo que hace".

El Magistrado "a quo" tras la valoración global de la prueba practicada así como de la testifical llevada a cabo concluye que las capturas de pantalla de publicaciones desde una red social de una persona que la trabajadora identifica con nombre propio como usuario del centro del que es responsable aportando datos concretos para facilitar su identificación, sin que conste ni se haya acreditado el consentimiento de dicha persona para la utilización a través del perfil personal de la trabajadora y a los que pudieron tener acceso los más de 1.700 seguidores de la cuenta de la red social perteneciente a la persona trabajadora que afirma tener la parte demandada, constituye una infracción de la cláusula adicional cuarta anexa al contrato de trabajo como el código ético de obligado cumplimiento por la persona trabajadora la revelar fuera de los cauces establecidos por la propia entidad empleadora y sin consentimiento de esta información de personas usuarias del centro de atención del cual era responsable, concluyendo que la gravedad de los hechos tienen entidad suficiente para estimar adecuada la imposición de la sanción de despido, valoración que debe ser mantenida atendiendo para ello a la doctrina constante del Tribunal Supremo con respecto a la cual es al juez de instancia cuyo conocimiento directo del asunto garantiza el principio de inmediación del proceso laboral a quien corresponde apreciar los elementos de convicción para establecer la verdad procesal, máxime cuanto tampoco consta practicada prueba que contradiga dicha conclusión, sino más bien todo lo contrario, toda vez que la norma estatutaria que se alega como infringida resulta plenamente aplicable a la conducta de la trabajadora al haber revelado en su propia cuenta personal de Instagram, datos de carácter personal de una persona que se encuentra en el centro del cual es responsable y en un programa de "acción concertada-ayuda humanitaria, acogida integral especial vulnerabilidad" sin que pueda dejar de tenerse en cuenta las prescripciones deontológicas entregadas a la demandante al inicio de la relación laboral entre las que se encuentra "la obligación de confidencialidad con respecto a la información relativa a los usuarios sin que puedan utilizarse imágenes o cualquier tipo de dato de las personas atendidas en los programas sin su consentimiento expreso y con un cumplimiento estricto de la legislación de protección de datos", lo que evidentemente no ha cumplido ya que con respecto a la información que ofreció no consta ni ha probado que existiera consentimiento expreso del afectado por la misma, sin que a estos efectos baste como indica en el recurso con que al tratarse de publicaciones de otras redes sociales desde al parecer la cuenta de la indicada persona, ello implique un consentimiento tácito, porque lo que la trabajadora ha transmitido es una información

con respecto a esa persona, con datos que permiten su perfecta identificación y en relación con su evolución dentro del recurso o programa desarrollado en el centro y por lo tanto obtenido como consecuencia del cargo que desempeña, vulnerando en definitiva el deber de buena fe y confianza mutua principio fundamental del contrato de trabajo (arts. 5 a) y 20.2 del ET), pues obtiene datos que conoce por su condición de trabajadora de la entidad demandada utilizándolos para fines privados, ajustándose en consecuencia la sanción impuesta por la empresa a la gravedad y transcendencia de la conducta, lo que comporta que al no concurrir las infracciones normativas alegadas procede la desestimación del recurso y la consiguiente confirmación de la sentencia de instancia.

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

FALLAMOS

Que desestimando el recurso de suplicación interpuesto por la representación letrada de Dña. Carmela contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número 1 de Cuenca con fecha 30 de octubre de 2024 en el procedimiento número 228/2024 seguido en materia de despido, siendo recurrida la entidad ACCEM, debemos confirmar la citada resolución sin hacer expreso pronunciamiento en materia de costas procesales.

Notifíquese la presente resolución a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha en Albacete, haciéndoles saber que contra la misma únicamente cabe **RECURSO DE CASACION PARA LA UNIFICACION DE DOCTRINA**, que se preparará por escrito dirigido a esta Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla La Mancha en Albacete, dentro de los **DIEZ DIAS** siguientes a su notificación. Durante dicho plazo, las partes, el Ministerio Fiscal o el letrado designado a tal fin, tendrán a su disposición en la oficina judicial los autos para su examen, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 220 de la Ley reguladora de la jurisdicción social. La **consignación del importe de la condena**, cuando proceda, deberá acreditarse por la parte recurrente, que no goce del beneficio de justicia gratuita, ante esta Sala al tiempo de preparar el Recurso, presentando resguardo acreditativo de haberla efectuado en la **Cuenta Corriente número ES55 0049 3569 9200 0500 1274** que esta Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, con sede en Albacete, tiene abierta en la Oficina del BANCO SANTANDER sita en esta ciudad, C/ Marqués de Molíns nº 13, **indicando: 1) Nombre o razón social de la persona física o jurídica obligada a hacer el ingreso, si es posible, el NIF/CIF; 2) Beneficiario: SALA DE LO SOCIAL; y 3) Concepto (la cuenta del expediente): 0044 0000 66 0443 25;** pudiéndose sustituir dicha consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario en el que se hará constar la responsabilidad solidaria del avalista. Debiendo igualmente la parte 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, consignar como **depósito** la cantidad de **SEISCIENTOS EUROS (600,00 €)**, conforme al artículo 229 de la citada Ley, que deberá ingresar en la Cuenta Corriente anteriormente indicada, debiendo hacer entrega del resguardo acreditativo de haberlo efectuado en la Secretaría de esta Sala al tiempo de preparar el Recurso.

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

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutelar o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.