

Despido disciplinario, videovigilancia y caducidad del procedimiento sancionador a un empleado público.

Fermín Gallego Moya

Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Murcia.

Resumen: *La resolución analizada confirma la procedencia del despido disciplinario de un conductor de cocheras del Servicio Municipal de Transporte Urbano de Santander, afiliado al sindicato CSIF, por favorecer a un empleado de grúa municipal, aspirante a un proceso selectivo para el puesto de conductor perceptor, utilizando un autobús municipal al que tenía acceso por razón de su puesto de trabajo, para mostrarle cómo llevar a cabo las maniobras que luego requeriría el Tribunal calificador a los concursantes. La sentencia, que analiza tanto la propia videovigilancia como el tratamiento posterior de las imágenes, valida la prueba obtenida, aplicando la "excepción de flagrancia", que exime del deber de información específica previa, cuando se trata de ilícitos graves y constan carteles informativos. Aplicando el TREBEP, y en ausencia de normativa legal o convencional específica, establece en doce meses el plazo de caducidad del expediente sancionador para el empleado público, al tiempo que vincula su conducta infractora con los principios de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público, justificando la máxima sanción disciplinaria por prevalerse el actor de su condición de empleado público para obtener un beneficio indebido (en este caso, favorecer a un tercero) que, más allá de la transgresión de la buena fe, ataca los citados principios. Completa el interés de esta resolución la lectura flexibilizadora que efectúa sobre el trámite de audiencia sindical.*

Palabras clave: *Videovigilancia. Flagrancia. Caducidad del proceso sancionador. Empleado público.*

Abstract: *The ruling under review upholds the disciplinary dismissal of a garage driver for the Santander Municipal Urban Transport Service, a member of the CSIF union, for favoring a municipal tow truck driver, an applicant in a selection process for the position of fare collector. The driver used a municipal bus, to which he had access by virtue of his job, to demonstrate the maneuvers that the selection panel would later require of the applicants. The ruling, which analyzes both the video surveillance footage and the subsequent processing of the images, validates the evidence obtained, applying the "flagrant offense exception," which exempts from the duty to provide specific prior notification when serious offenses are involved and informational signs are posted. Applying the TREBEP, and in the absence of specific legal or conventional regulations, it establishes a twelve-month expiry period for the sanctioning file for the public employee, while linking his infringing conduct with the principles of equality, merit and capacity in access to public employment, justifying the maximum disciplinary sanction because the actor takes advantage of his status as a public employee to obtain an*

undue benefit (in this case, favoring a third party) which, beyond the transgression of good faith, attacks the aforementioned principles. The interest of this ruling is further enhanced by the flexible interpretation it makes regarding the union hearing process.

Keywords: Video surveillance. Flagrant offense. Expiration of the disciplinary process. Public employee.

DOI: https://doi.org/10.55104/RJL_00720

ECLIS: ECLI:ES:TSJCANT:2026:169

Esta publicación es una revista de acceso abierto publicada bajo la licencia Creative Commons CC BY-NC-ND 4.0 (Atribución-NoComercial-SinDerivados).



I. Introducción

La sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria que analizamos en el presente comentario aborda el despido de un empleado público del Servicio Municipal de Transporte Urbano de Santander (SMTUS), por la quiebra «cualificada» de la buena fe contractual que supone intentar favorecer, de manera fraudulenta, y prevaliéndose de dicha condición de empleado público, el acceso de terceros a la función pública contrariando los principios de igualdad, mérito y capacidad que deben regir el citado acceso.

El litigio se origina al descubrirse, tras el visionado de las cámaras de videovigilancia, cuya existencia consta convenientemente anunciada, cómo un conductor de cocheras utilizó, durante su jornada nocturna, medios de la Administración, en este caso, un autobús del parque municipal, para beneficiar de manera fraudulenta a un aspirante en un proceso selectivo de acceso al empleo público en cuyas bases se exige a los concursantes superar una prueba práctica de conducción de un vehículo de la misma clase.

El núcleo jurídico del conflicto se sitúa en la calificación de estos hechos como falta muy grave de «prevalencia de la condición de empleado público para obtener un beneficio indebido para sí o para otro», tipificada en el artículo 95.2.j del TREBEP, en detrimento de otras calificaciones menos graves que priorizan el mero uso del material sin atender a la posible intencionalidad.

Tras la declaración de procedencia del despido en la instancia, el trabajador recurre en suplicación alegando, entre otros motivos, la nulidad de la prueba de videovigilancia y defectos formales en la tramitación del expediente disciplinario, como son la falta de audiencia a los representantes sindicales (al no requerírseles de manera formal informe previo al despido), la caducidad del expediente sancionador (el ilícito se comete en mayo de 2023 y el despido se comunica en julio de 2024) o la discriminación con respecto a otros compañeros (a los que, supuestamente, se les habría sancionado de manera más benevolente).

Desde una perspectiva procesal, la sentencia es de especial interés, no solo por el análisis que realiza de la licitud de las grabaciones obtenidas por cámaras de seguridad (acudiendo a jurisprudencia consolidada de nuestro Tribunal Supremo y del máximo intérprete constitucional), sino también del tratamiento y cesión de tales datos entre el tribunal calificador de las pruebas del concurso (con quien no tiene el demandante vinculación laboral) y la empresa, que es quien toma la decisión disciplinaria tras la información obtenida por parte de este. La Sala debe determinar si la captación del incumplimiento laboral respeta los derechos fundamentales a la

intimidad y a la protección de datos en un contexto de sospechas de fraude en oposiciones, materializado en la denuncia de varios sindicatos.

Así las cosas, el Tribunal cántabro, tras establecer la prevalencia del TREBEP en el ámbito sancionador, descarta la caducidad del expediente disciplinario, confirma la efectividad del trámite de audiencia previa a los delegados sindicales y avala el respeto, en este caso, de los principios de igualdad y proporcionalidad ante sanciones de máxima gravedad. Todo ello bajo el prisma de la salvaguarda indirecta de los principios de igualdad, mérito y capacidad que deben regir el acceso a la función pública y que la conducta del actor habría pretendido «alterar».

II. Identificación de la resolución judicial comentada

Tipo de resolución judicial: sentencia.

Órgano judicial: Tribunal Superior de Justicia de Cantabria

Número de resolución judicial y fecha: sentencia núm. 103/2026, de 6 de febrero.

Tipo y número recurso: Recurso de suplicación núm. 973/2025.

ECLI:ES:TSJCANT:2026:169

Fuente: CENDOJ

Ponente: Ilma. Sra. Dña. María de las Mercedes Sancha Saiz.

Votos Particulares: carece.

III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes

El actor es un empleado público (personal laboral), conductor de cocheras del SMTUS, con una antigüedad del año 2004, recientemente afiliado al sindicato CSIF (con anterioridad a UGT), que es despedido tras detectarse que, durante su turno nocturno del 21 de mayo de 2023, utilizó un autobús de la empresa, fuera de las cocheras a las que este tiene constreñida su labor, para mostrar a un aspirante en el proceso selectivo convocado para la cobertura de 68 plazas de conductor-perceptor, cómo debía realizar la maniobra que le exigirían.

En concreto, a través de las cámaras de videovigilancia y de un posterior informe policial sobre las imágenes obtenidas, se acreditó que el demandante permitió el acceso a las instalaciones municipales a un conductor de la grúa municipal (aspirante en el proceso) y utilizó el autobús núm. 106 para realizar, hasta en tres ocasiones, una maniobra de giro que formaba parte del examen práctico que el aspirante debía realizar dos días después. Además de permitir que le acompañara en el vehículo durante las maniobras, el trabajador despedido dio indicaciones técnicas al compañero sobre las distancias a tener en cuenta durante la realización de tal maniobra.

Posibilitó el anterior hallazgo la denuncia que, con fecha 24 de mayo de 2023, efectuó el sindicato USO (seguido luego por SIEP y CSIF) ante el Tribunal calificador del concurso, según la cual habrían tenido conocimiento, a través de varios afiliados, de que algunos vehículos de la empresa se estaban utilizando durante esos días para efectuar recorridos por el mismo trayecto en el que se realizaría la prueba de conducción del concurso. Consta igualmente señalado en la sentencia comentada que con fecha 23 de mayo de 2023, el actor habría formulado un escrito de alegaciones ante el requerimiento del jefe de tráfico de la demandada respecto de los hechos acaecidos el día 21 del mismo mes, reconociendo haber efectuado la maniobra con el autobús por simple curiosidad (sin referencia alguna a la compañía del aspirante).

Como quiera que las cocheras que albergan los autobuses del Servicio Municipal cuentan con 85 cámaras fijas (65 interiores y 20 exteriores), el tribunal calificador pudo acceder, el 8 de junio de 2023, al visionado de las mismas (en la selección previamente efectuada por la Policía Local), comprobando que entre los días 17 y 21

de mayo de 2023, se habrían producido movimientos de autobuses y personas que no guardaban relación con la actividad habitual de las cocheras, dejando constancia en acta de la expresa participación en estos hechos del demandante y del aspirante al concurso (el cual no figuró después entre los candidatos que, según publicó el Boletín Oficial de Cantabria, en fecha 21 de septiembre de 2023, habrían superado el concurso).

Cinco días más tarde (26 de septiembre de 2023), la empresa acordó incoar expediente disciplinario al demandante, por los anteriores hechos que, de constatarse, harían incurrir al investigado en la falta disciplinaria de «prevalencia de la condición de empleado público para obtener un beneficio indebido para sí o para otro», tipificada en el artículo 95 TREBEP.

En el citado acuerdo de incoación, se ofreció al demandante la posibilidad de «comunicar las presentes actuaciones, en caso de estar afiliado a un sindicato con sección sindical constituida en este Organismo y si lo desea, al delegado de su sección sindical, a efectos de que pueda ser oído en las mismas», en cumplimiento de lo establecido en el artículo 10 de la LOLS, no haciendo el actor uso de ese derecho.

El pliego de cargos, notificado al actor en fecha 19 de febrero de 2024, fue contestado por este el día 4 de marzo de 2024, tras lo cual, se dictó propuesta de resolución, en fecha 3 de abril de 2024, en la cual se dio por acreditada la «utilización indebida de material del servicio, fuera de las instalaciones, incumpliendo las órdenes de sus superiores, y con el agravante de que todo ello lo hizo con personas ajenas al SMTU en el interior del vehículo»; conducta que, además de tener la finalidad de beneficiar ilegítimamente a un aspirante del concurso, en perjuicio del resto (al que no se muestra las referencias del giro y el manejo del vehículo), ha provocado un daño económico considerable, consistente en el abono de horas extraordinarias a los conductores, que han tenido que asumirlas por la demora que las anteriores irregularidades han provocado en la resolución del concurso.

Finalmente, tras las alegaciones del actor a la anterior propuesta, la empresa le comunicó, con fecha 23 de julio de 2024 (catorce meses después de cometerse la infracción), el acuerdo de su Consejo de Administración, de fecha 11 de julio de 2024, por el cual se procedía a su despido al amparo de lo dispuesto en los artículos 95 y 96 TREBEP.

En concreto, la empresa calificó los hechos como una falta muy grave de "prevalencia de la condición de empleado público para obtener un beneficio indebido para sí o para otro" (art. 95.2.j).

Da cuenta, además, la resolución comentada, de la sanción de empleo y sueldo (no despido) que la empresa habría impuesto a otro trabajador por no haber indicado, en el parte de incidencias, haber presenciado cómo dos conductores aspirantes, al finalizar su servicio, utilizaron un autobús similar al de las pruebas selectivas, para practicar la maniobra de giro incluida en el examen práctico.

IV. Posición de las partes

En coherencia con la tensión dialéctica inherente al proceso, las posturas de empresa y trabajador difieren, en primer lugar, en la relevancia de los hechos constatados. El empleado afirma que no tiene trascendencia disciplinaria alguna utilizar el autobús de la empresa en la forma señalada, ni el hecho de hacerse acompañar de una persona ajena en el autobús, desconociendo además que esta fuese aspirante al proceso selectivo. La empresa, por su parte, mantiene que la conducta llevada a cabo por el actor («aprovechando su estatus de empleado de servicio, no teniendo autorización y dentro de su horario de trabajo, ha usado un vehículo del SMTUS similar al de las pruebas selectivas, para practicar la maniobra de giro incluida en el examen práctico, mostrando las referencias del giro y manejo del vehículo al aspirante que lo acompañaba»), además de contravenir la Ordenanza reguladora del servicio de transporte público urbano, oculta la clara finalidad de dar ventaja a la persona que le acompañaba, sobre los demás aspirantes del proceso

selectivo, practicando la maniobra citada con los autobuses del parque móvil, a los que tenía acceso por su condición de empleado del servicio, esto es, prevaliéndose de la condición de empleado público.

En cuanto a la forma en que se constataron los hechos, cuestiona el actor la validez de las grabaciones (al no constar información previa sobre el posible tratamiento de las imágenes con carácter disciplinario) y la participación del tribunal calificador (ajeno a la empresa, única titular del poder disciplinario) en la investigación de los hechos, apuntando a una desviación de poder. Para la empleadora, la decisión disciplinaria viene precedida, al contrario, de un uso legítimo, necesario y proporcional de las imágenes captadas.

Denuncia, igualmente, el actor, la falta de audiencia que, debido a su condición conocida de afiliado a CSIF (se probó el descuento en nómina de la cuota sindical), debiera haberse dado a sus representantes sindicales, oponiendo la empresa que el citado requisito formal se entendería cumplido por dos circunstancias: a) el rechazo del propio trabajador a la comunicación de los hechos a su sección, y b) la propia participación del Sindicato CSIF en la denuncia de las irregularidades que, a la postre, dieron lugar a su despido.

Completan la pugna de posiciones el debate sobre la caducidad del expediente (frente a los catorce meses que transcurren desde la comisión de la infracción y la sanción, se oponen las exigencias de un procedimiento reglado y la no superación del marco temporal de doce meses entre la incoación formal y la resolución) y las dudas sobre una aplicación desigual del régimen disciplinario (frente a la alegación de discriminación, se afirma la diferencia de las conductas comparadas y la inexistencia de un principio de igualdad en la ilegalidad).

A la vista de lo anterior, el empleado considera que se ha producido un despido nulo, por vulneración de derechos fundamentales, con petición subsidiaria de improcedencia, mientras que la empleadora opone una decisión disciplinaria perfectamente legítima.

El conflicto se resuelve en la instancia por Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 1 de Santander, de fecha 17 de junio de 2025 (proc. 825/2024), íntegramente desestimatoria de la demanda, que el trabajador recurre en suplicación, con expresa impugnación de la empleadora recurrida y el «apoyo» adicional del Ministerio Fiscal, que solicita la confirmación de la sentencia del Juzgado santanderino.

V. La normativa aplicable al caso

Al ser varias las cuestiones jurídicas que la resolución aborda, podemos clasificar las normas en conflicto en atención a su temática: a) tipificación de la infracción y consecuencias; b) agotamiento del trámite de audiencia previa sindical; c) caducidad del expediente sancionador; d) validez de la videovigilancia; e) vulneración del principio de igualdad en la sanción.

Así, el contorno «material» de la sanción impuesta lo definen los preceptos del TREBEP, de aplicación prioritaria, al ser el despido un empleado público^[1]. En efecto, el artículo 95.2.j del refundido texto básico contempla, como falta muy grave, «la prevalencia de la condición de empleado público para obtener un beneficio indebido para sí o para otro», conducta que el artículo 96 del mismo texto permite sancionar con el despido, con independencia de que el alcance de cada sanción se establezca «teniendo en cuenta el grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta, el daño al interés público, la reiteración o reincidencia, así como el grado de participación».

El contexto formal reclama, en primer término, la aplicación de los preceptos que exigen agotar el trámite de audiencia sindical (art. 55.1 ET y 10.3.3.º LOLS), trámite que el actor niega se haya producido con un mínimo de formalidad.

En segundo término, y sin abandonar el marco de las formalidades, el debate jurídico alcanza también al propio expediente sancionador, y más en concreto, a su posible caducidad, atrayendo la Sala de lo Social varios preceptos. Los dos primeros, del TREBEP (arts. 93 y 98.2), reclaman la aplicación, al personal laboral, del régimen disciplinario establecido en dicha norma y en las normas que las leyes de Función Pública dicten en su desarrollo. A ellos se añade la DA 29.^a de la Ley 14/2000, de 29 de diciembre, de Medidas Fiscales, administrativas y del orden social, que en su núm. 1 («régimen jurídico aplicable a la resolución administrativa en varias materias») establece que el plazo para resolver y notificar los procedimientos disciplinarios, regulados en el Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado, es de 12 meses. Completándose los preceptos aplicables con el artículo 44 de la Ley de 26 de noviembre de 1992 del Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (que en su párrafo inicial y en su núm. 2 establece la caducidad del procedimiento administrativo sancionador debiendo acordar su archivo cuando al vencimiento del plazo máximo establecido, no haya dictado y notificado resolución expresa) y con el artículo 150.4 del RDL 781/1986, de 18 de abril, por el que se regula el texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local (según el cual, la tramitación del expediente sancionador se ajustará a lo que establezca la legislación de la Comunidad Autónoma respectiva y supletoriamente el Reglamento disciplinario de los funcionarios de la Administración General del Estado).

El contexto normativo de la videovigilancia, tanto en su vertiente instrumental, como en la eventual vulneración de derechos fundamentales, vendría en este caso representado por los artículos 4, 5, 44, 72, 77 y 89 de Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales; el artículo 5.1.f del Reglamento de la UE 2016/679; el artículo 5 del Reglamento General de Protección de Datos; los arts. 1, 8 y 9 de la Ley Orgánica 4/1997 de 4 de agosto por la que se regula la utilización de videocámaras por las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad en lugares públicos; y los arts. 18 y 24 CE.

Finalmente, con relación a la alegada vulneración del principio de igualdad, ha de analizarse la eventual contravención del artículo 14 CE.

VI. Doctrina básica

1. El trámite de audiencia previa a los delegados sindicales

Con relación al cumplimiento del artículo 55.1 ET y el artículo 10.3.3.º de la LOLS, tras recordar la Sala cántabra que la finalidad del trámite no es la mera notificación de un despido ya decidido, sino una «defensa sindical preventiva» para que el sindicato pueda aportar información que influya en la decisión final del empresario, llega a la conclusión de que dicho trámite debe entenderse materializado si, como en este caso sucede: a) en el acuerdo de incoación se informó expresamente al trabajador de su derecho a comunicar el expediente a su delegado sindical, a lo que este renunció; y b) consta que la sección sindical de CSIF tenía conocimiento de la investigación (de hecho fue una de las denunciantes del fraude) y del expediente, pero optó por no intervenir formalmente.

Para el Tribunal (FD Tercero) «se declara probado que la Sección y el propio delegado de personal de CSIF eran conocedores de la tramitación del expediente... (siendo) el delegado sindical quien no considera ni opta por efectuar tal posibilidad de audiencia previa al despido». No exigiendo el artículo 55.1 ET una «determinada formalidad», es suficiente dar «la oportunidad al actor de indicar a los delegados sindicales el ejercicio del trámite de audiencia y alegaciones».

Por lo que, con carácter general, la falta de una formalidad estricta en la comunicación no anula el trámite si se acredita que el sindicato fue conocedor y tuvo la oportunidad de ser oído.

2. La caducidad del expediente disciplinario en el ámbito del empleo público

El análisis de la caducidad es aquí más complejo, debido a la relación entre el TREBEP y la legislación estrictamente laboral. En tal sentido, partiendo de la remisión legal a aquel, dada su especialidad (art. 93 TREBEP), y ante la falta de previsión específica en el convenio colectivo del SMTUS, se aplica supletoriamente la Disposición Adicional 29.^a de la Ley 14/2000, que fija en doce los meses para resolver y notificar expedientes disciplinarios a empleados públicos, negando con ello la aplicación al caso del artículo 60.2 ET (seis meses) pretendido por el demandante. En todo caso, se establece que el cómputo del plazo no se inicia con cualquier acto informal relacionado con la investigación de los hechos, sino a partir de la incoación formal del expediente, lo que en este caso sucede el 26 de octubre de 2023, por lo que la resolución sancionadora se dicta dentro del plazo legal de 12 meses, descartando cualquier vicio de nulidad por caducidad.

En palabras del TSJ Cantabria (FD Cuarto), «el plazo para resolver y notificar la resolución en un expediente disciplinario a un funcionario de la Administración General del Estado es de 12 meses desde la incoación del expediente, según lo establecido por la DA 29.^a de la Ley 14/2000. En consecuencia, ese será el plazo de caducidad aplicable al personal laboral en ausencia de una norma laboral que disponga un plazo diferente».

3. Videovigilancia: «Excepción de flagrancia» y proporcionalidad

Trae a colación el TSJ de Cantabria, en este punto, tres resoluciones concordantes de nuestros máximos órganos constitucional (STC 119/2022) y jurisdiccional (SSTS 26-04-2023, Rec. 801/2020 y 14-01-2025, Rec. 5248/2023).

Para el primero (FD Quinto), actúa como excepción a la información previa, clara y expresa que ha de darse a los trabajadores sobre la existencia de cámaras y su finalidad de control laboral, el hecho de que lo captado sea un hecho ilícito flagrante; de manera que esta «excepción de flagrancia permite flexibilizar el deber de información cuando las cámaras captan directamente un acto ilícito evidente y actual y siempre que, al menos, hubiera un cartel visible advirtiendo de la existencia de videovigilancia». Restringsiendo la Sala IV tal deber de información a «un conocimiento general previo de la existencia y finalidad de las cámaras», no requiriéndose «una advertencia individualizada de que el material será utilizado con fines sancionadores, ya que lo relevante es que el trabajador no pueda alegar desconocimiento sobre la videovigilancia y su posible relación con el control de su actividad».

En cuanto al test de proporcionalidad, el mismo queda superado, según del órgano de suplicación cántabro, al concurrir las notas de: a) Justificación (existían sospechas previas por denuncias sindicales sobre irregularidades en el examen); b) Idoneidad (el visionado era el medio directo para verificar el uso indebido del autobús); c) Necesidad (no había otra medida menos intrusiva para acreditar el fraude sin alertar a los implicados); y d) Proporcionalidad estricta (la vigilancia se limitó al recinto de cocheras y horario laboral).

En cuanto a la «cesión de datos» entre el tribunal calificador y la empleadora, no se aprecia tacha alguna de ilegalidad: la Policía Local revisa las imágenes; el tribunal Calificador accede a estas, tras depuración por parte de dicho cuerpo policial; y la empleadora que utiliza las mismas para sancionar no lleva a cabo un tratamiento incorrecto de los datos, pues se limita a actuar disciplinariamente, garantizando, derivadamente, los principios de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público.

4. Principio de igualdad en la tipificación y sanción de la falta.

Apunta finalmente el demandante a una eventual vulneración del principio de igualdad, oponiendo una posible discriminación con relación a otros compañeros que habrían sido objeto de expediente disciplinario concluido con la calificación de falta grave y sanción de suspensión de empleo y sueldo. Tras negar el Tribunal que se

haya acreditado lo que el demandante afirma (sanción distinta ante hechos idénticos o asimilables en entidad), nos remite (FD Sexto) a la lectura de una sentencia «gemela» dictada en procedimiento por despido de un compañero del actor. Se trata de la STSJ Cantabria 17-11-2025, Rec. 495/2025, que, en esencia, mantiene que «es posible que el empresario imponga sanciones diferentes a las personas trabajadoras a su servicio por la participación en hechos similares, siempre que se aleje la duda o sospecha de que su proceder está incurrido en alguno de los factores de discriminación incluidos en el artículo 14 CE, así como en los artículos 4.2.c) y 17.1 ET»; y ello porque «no toda diferencia es efectivamente discriminatoria, y solo lo es aquella que se basa en alguna de las condiciones o circunstancias enunciadas en el artículo 14 de la Constitución». Recordándonos que «el principio de igualdad ante la Ley no significa un impasible derecho a la igualdad en la ilegalidad, de manera que en ningún caso aquel a quien se aplica la Ley puede considerar violado el citado principio constitucional por el hecho de que la Ley no se aplique a otros que asimismo la han incumplido. En definitiva, se puede concluir que no cabe reclamar tratamiento desigual cuando la empresa «aprecia indiciariamente en virtud de su propia depuración de los hechos, como titular del poder disciplinario, que no ha sido la misma la actitud de los trabajadores despedidos y la de los restantes».

VII. Parte dispositiva

El órgano de suplicación cántabro desestima el recurso de suplicación interpuesto por el empleado público frente a la sentencia de instancia, confirmando íntegramente esta última, dictada por el Juzgado de lo Social 1 de Santander, que declaró procedente el despido disciplinario del actor, absolviendo a la empleadora.

VIII. Pasajes decisivos

Siendo varias, como se ha visto, las cuestiones jurídicas objeto de debate, y ateniéndonos a la extensión limitada del presente comentario, nos remitimos a los pasajes que, para cada una de ellas, se han destacado en el apartado VI del presente trabajo, en el que aparecen entrecomilladas las afirmaciones más relevantes contenidas en los fundamentos de derecho Tercero a Sexto.

IX. Comentario

Es muy probable que el trabajador despedido no fuese consciente de la gravedad de su conducta, ni mucho menos de que –lo que seguramente él consideraba– «ayudar» a un compañero a «practicar» una maniobra de examen, con un vehículo de «su» parque, pudiera aparejar la pérdida inexorable de un empleo en el que, sin tacha conocida, se había desenvuelto durante los últimos veinte años. Calificar su conducta como una prevalencia del puesto público se antoja discutible. La disponibilidad para facilitar –es cierto que irregularmente– al compañero estas «prácticas adicionales», derivada del hecho de estar el actor destinado en cocheras, ¿equivale realmente a una prevalencia de su condición de empleado público?

Desde el otro lado, la confirmación de procedencia del despido supone un espaldarazo a la integridad de los procesos de selección en la Administración Pública, al entender la Sala que la conducta del trabajador no constituyó una mera contravención normativa, sino que supuso una acción intencionada para subvertir la objetividad de un concurso-oposición, utilizando para ello bienes públicos y conocimientos técnicos que le confería su cargo, mejorando así la posición de un aspirante sobre el resto. Esta visión refuerza la idea de que la lealtad del empleado público no solo se debe a la empresa, sino al interés general y al respeto a los principios de acceso al empleo público, si bien también resulta algo forzado convertir a un trabajador en garante de los citados principios.

X. Apunte final

Se suma, la resolución analizada, a la corriente equilibradora que, al amparo de la «excepción de flagrancia», intenta armonizar las normativas laborales y de protección de datos, de tal forma que esta última no impida la facultad de control empresarial

reconocida en el artículo 20.3 ET. En efecto, el Tribunal valida que, ante un ilícito grave y evidente, captado por las cámaras, el deber de información al trabajador se vea atenuado, siendo suficiente la existencia de carteles informativos generales. Esta interpretación equilibra el derecho a la protección de datos con la facultad de control empresarial del artículo 20.3 ET impidiendo que la normativa de privacidad se convierta en un escudo de impunidad ante conductas fraudulentas manifiestas.

Con ello, el Alto Tribunal afianza una postura mantenida en resoluciones previas (como la STS 23/2025, de 14 de enero, Rec. 5248/2023), sobre uno de los temas más complejos del derecho digital laboral. Confirma, así, que las imágenes captadas por las cámaras de videovigilancia pueden utilizarse como prueba válida en un proceso por despido disciplinario, siempre que se respeten los principios de información, proporcionalidad y finalidad previstos en la normativa de protección de datos. Cierra así el paso a buena parte de la doctrina judicial (destacadamente la proveniente de los TSJ del País Vasco y Cataluña), proclives a la improcedencia (incluso nulidad) si la persona trabajadora no había sido informada expresamente de que las imágenes podían usarse con fines disciplinarios.

Postura más pragmática (se ha considerado incluso «flexibilizadora» de la norma), la del Alto Tribunal, según la cual, no toda deficiencia informativa convierte la medida en ilícita, siempre que exista un equilibrio entre el derecho a la intimidad del trabajador (art. 18 CE) y la facultad empresarial de control (art. 30.3 ET), y se desarrolle esta última de manera proporcionada y con una finalidad concreta y necesaria.

Referencias:

1. [^] *En virtud del artículo 93 TREBEP («Responsabilidad disciplinaria»), «los funcionarios públicos y el personal laboral quedan sujetos al régimen disciplinario establecido en el presente título y en las normas que las leyes de Función Pública dicten en desarrollo de este Estatuto»; señalando el apartado 4 que «el régimen disciplinario del personal laboral se regirá, en lo no previsto en el presente título, por la legislación laboral».*