



EDITORIAL

Aquest butlletí el dediquem a oferir-vos l'habitual ressenya legislativa, així com dos nous comentaris jurisprudencials. El primer, a càrrec de Carolina Gala, es refereix als **premis per jubilació del personal funcionari**, mentre que el segon, de Jorge Pérez, tracta sobre els **límits en l'ús de les càmeres de seguretat per al control de l'activitat del personal**.

LEGISLACIÓ

REAL DECRETO 211/2019, DE 29 DE MARZO, POR EL QUE SE APRUEBA LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO PARA EL AÑO 2019 ([accés al text](#)) ([1a correcció d'errades](#)) ([2a correcció d'errades](#))

S'hi inclouen les places de les Escales de Funcionaris d'Administració Local amb Habilitació de caràcter nacional (arts. 1.3 i 2.5, en relació amb l'annex IV). **Els òrgans qualificadors han d'actuar conforme el principi de transparència**, en les actes de les seves reunions cal deixar constància de tots els acords que afectin les qualificacions i cal que difonguin, amb anterioritat a la realització de cada prova, els criteris generals i aspectes a considerar en la valoració que no figurin a les bases de les convocatòries (art. 3.10). Se segueix establint com a **obligatori que aquelles corporacions locals que aprovin la corresponent oferta pública d'ocupació remetin els acords aprovatoris a l'Administració General de l'Estat (DA 1a)**. Les administracions públiques **poden convocar, sense que computin a efectes de taxa de reposició, places de personal declarat indefinit no fix per sentència judicial (DA 3a)**. I, finalment, **es poden acumular places autoritzades en diferents normes en una sola convocatòria (DA 4a)**.

REAL DECRETO-LEY 10/2019, DE 29 DE MARZO, POR EL QUE SE PRORROGA PARA 2019 EL DESTINO DEL SUPERÁVIT DE COMUNIDADES AUTÓNOMAS Y DE LAS ENTIDADES LOCALES PARA INVERSIONES FINANCIERAMENTE SOSTENIBLES Y SE ADOPTAN OTRAS MEDIDAS EN RELACIÓN CON LAS FUNCIONES DEL PERSONAL DE LAS ENTIDADES LOCALES CON HABILITACIÓN DE CARÁCTER NACIONAL ([accés al text](#))

L'art. 3 regula l'exercici de les funcions reservades al personal funcionari amb habilitació de caràcter nacional a les entitats d'àmbit territorial inferior al municipi que tinguin la consideració d'entitat local. **Es poden exercir per personal funcionari d'Administració local amb habilitació de caràcter nacional de la corporació a la qual pertanyi l'entitat d'àmbit territorial inferior al municipi, per personal funcionari de la corporació, pels serveis d'assistència de la Diputació provincial o, en defecte de tots els anteriors, per qualsevol altra persona amb capacitat suficient**.

Així mateix, es poden crear llocs reservats a l'entitat local d'àmbit territorial inferior al municipi de manera independent per a l'exercici de les funcions reservades, que han de ser classificats per la comunitat autònoma.

ORDRE TSF/82/2019, DE 26 D'ABRIL, PER LA QUAL S'ESTABLEIXEN LES INSTRUCCIONS NECESSÀRIES PER A LA PARTICIPACIÓ DE LES PERSONES TREBALLADORES EN LES ELECCIONS DE DIPUTATS AL PARLAMENT EUROPEU, EN LES ELECCIONS LOCALS I AL CONSELL GENERAL D'ARAN DEL DIA 26 DE MAIG DE 2019 ([accés al text](#))

Es regulen els permisos de les persones treballadores que el dia de les eleccions no gaudeixen del descans setmanal (art. 1); la determinació del moment d'utilització de les hores, que correspon a l'ocupador (art. 2); els justificants de votació (art. 3); els permisos dels membres de mesa, interventors i apoderats (arts. 4, 5 i 6); la possibilitat de canvi de torn (art. 7); el càlcul del salari (art. 8) i el permís en cas de vot per correu (art. 9).

RESOLUCIÓN DE 29 DE MARZO DE 2019, DE LA SECRETARÍA DE ESTADO DE FUNCIÓN PÚBLICA, POR LA QUE SE DICTAN LAS REGLAS APLICABLES PARA LA CONCESIÓN DE TRASLADOS A LOS FUNCIONARIOS Y FUNCIONARIAS DE CARRERA DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO POR RAZONES DE DISCAPACIDAD SOBREVENIDA O DE AGRAVACIÓN DEL GRADO DE DISCAPACIDAD, ASÍ COMO POR MOTIVOS DE SALUD Y POSIBILIDADES DE REHABILITACIÓN DE LOS FUNCIONARIOS Y FUNCIONARIAS DE CARRERA, SUS CÓNYUGES O LOS HIJOS E HIJAS A SU CARGO ([accés al text](#))

Aquesta regulació, que substitueix una d'anterior de l'any 2004, és aplicable a l'AGE i organismes dependents d'acord amb les especificacions de l'art. 1. S'hi detalla tot el procediment per dur a terme el trasllat de personal funcionari de carrera per les raons de discapacitat o salut que el seu mateix títol assenyala.

DICTAMEN DEL COMITÈ ECONÒMIC I SOCIAL EUROPEU SOBRE «LA IGUALTAT DE GÈNERE EN ELS MERCATS LABORALS EUROPEUS» ([accés al text](#))

Entre d'altres informacions destacables, s'hi indica que a nivell europeu les dones tendeixen a predominar en determinats sectors laborals, un dels quals és l'Administració pública (apartat 2.7).

SENTÈNCIES

ABONAMENT DE PREMIS PER JUBILACIÓ AL PERSONAL FUNCIONARI

STS de 14 de març de 2019, recurs 2717/2016 ([accés al text](#))

Comentada per Carolina Gala

La importància d'aquesta sentència rau en el fet que segueix la mateixa doctrina iniciada per la [STS de 20 de març de 2018](#) en relació amb la possibilitat de negociar i pagar premis per jubilació -ja sigui anticipada o a l'edat ordinària- al personal funcionari.

En aquest cas, l'Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari d'un ajuntament recollia expressament el dret dels funcionaris a percebre una "recompensa de jubilació de cinc mensualitats íntegres, sempre que comptin amb més de deu anys de serveis prestats a aquest ajuntament".

Aquesta sentència torna a negar validesa a aquest tipus de previsió negocial, reiterant els arguments ja recollits en la citada STS de 20 de març de 2018. Assenyala que:

a) Els premis de jubilació no són conformes a Dret perquè infringeixen la DA 4a del *Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local* i la DF 2a LRBRL; i, a més, no es poden emparar en l'art. 34 de la *Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública* perquè no atenen els supòsits previstos, ja que no són retribucions contemplades en la regulació legal, ni un complement retributiu dels definits en l'art. 5 del *Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el régimen de las retribuciones de los funcionarios de Administración Local*, i tampoc s'ajusten a les determinacions de l'art. 93 LRBRL.

b) La [STS de 20 de març de 2018](#) ja va declarar la naturalesa retributiva del premi per jubilació, atès que no respon a una contingència o infortuni sobrevinguts, sinó que s'esdevé simplement per l'extinció de la relació de servei funcional quan

s'arriba a l'edat de la jubilació forçosa o a la necessària per obtenir la jubilació anticipada. No es dirigeix, doncs, a compensar circumstàncies sobrevingudes de la naturalesa d'aquelles que inspiren les mesures assistencials -determinants d'una situació de desigualtat- sinó que s'associa a un supòsit natural, conegut i inevitable de la relació funcionarial, "d'altra banda no específic de l'ajuntament sinó comú a tota la funció pública, una gratificació".

c) Aquesta doctrina resulta aplicable en aquest nou supòsit, ja que si bé el precepte convencional objecte de debat se situa en l'apartat de "l'acció social", del seu contingut es dedueix que el premi regulat no compensa una circumstància sobrevinguda pròpia de les mesures assistencials, sinó que es vincula al fet natural, conegut i inevitable descrit al paràgraf anterior.

En definitiva, conforme a la jurisprudència del TS, els premis per jubilació no tenen una naturalesa assistencial sinó retributiva i, en conseqüència, en no estar previstos legalment com un tipus específic de retribució, esdevenen il·legals. Una solució jurisprudencial aquesta per al cas del personal funcionari, que contrasta amb tres elements:

1) Els premis de jubilació en el cas del personal laboral són perfectament legals, atès que la jurisprudència de la Sala Social del TS no els considera una remuneració sinó una millora voluntària de la Seguretat Social regulada per la LGSS. A tall d'exemple, cal esmentar la STS de 18 d'octubre de 2016 (recurs núm. 277/2015), on es manifesta: "... el contingut d'aquests apartats evidència, una naturalesa jurídica de millores voluntàries de seguretat social complementària, reconeguda i regulada pels arts. 39 i 191 LGSS... en estar vinculats sens dubte a la percepció de la pensió de jubilació, compensant en el supòsit de l'apartat 2 l'"obligatorietat" que estableix la norma convencional de jubilar-se als 65 anys i incentivant en l'apartat 5 la jubilació anticipada...". Per tant, la solució és diferent segons es tracti del personal laboral o del personal funcionari.

2) L'art. 3.Dos del *Real Decreto-ley 24/2018, de 21 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público*, defineix en termes amplis el concepte de "acció social" a l'hora de referir-se al personal del sector públic, en disposar que "les despeses en concepte d'acció social són beneficis, complements o millores diferents a les contraprestacions pel treball realitzat la finalitat de les quals és satisfer determinades necessitats conseqüència de circumstàncies personals del citat personal al servei del sector públic."

3) Es continuen reconeixent normativament premis de jubilació dirigits a determinats col·lectius de funcionaris, ignorant la posició del TS (per exemple, vegeu BOE de 23 d'abril de 2019).

LÍMITS EN L'ÚS DE CÀMERES DE SEGURETAT PER AL CONTROL DE L'ACTIVITAT DELS EMPLEATS

STS de 15 de gener de 2019, recurs 341/2017 ([accés al text](#))

Comentada per Jorge Pérez

El poder de direcció i organització de l'empresari, que es deriva de la relació de dependència definida a l'art. 1 ET, té en el respecte als drets fonamentals un límit taxatiu i indefugible. Un d'aquests drets, el reconegut a l'art. 18 de la *Constitución*, suposa que els mecanismes de control de l'activitat dels treballadors implantats per l'empresa han garantir i preservar el seu dret a l'honor, a la intimitat personal i familiar i a la pròpia imatge. En aquest sentit, l'art. 20.3 ET estableix que l'empresari pot adoptar les mesures que consideri més oportunes de vigilància i control per verificar el compliment pel treballador de les seves obligacions i deures laborals, mostrant en la seva adopció i aplicació la consideració deguda a la seva dignitat i tenint en compte, quan escaigui, la capacitat real dels treballadors amb discapacitat. D'altra banda, l'art. 20.bis de la mateixa norma garanteix el dret a la intimitat front a l'ús de dispositius de videovigilància i geolocalització en els termes establerts en la legislació vigent en matèria de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals.

La vigent *Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales*, permet als ocupadors (art. 89) tractar les imatges obtingudes a través de sistemes de càmeres o videocàmeres per a l'exercici de les funcions de control dels treballadors i empleats públics, amb la condició que, amb caràcter previ i de forma expressa, clara i concisa, s'informi al personal i, si s'escau, als seus representants, sobre la mesura. Aquesta referència explícita als citats mecanismes de control no hi era a l'anterior *Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal*, però havia estat objecte reiterat i persistent d'anàlisi jurisprudencial amb la finalitat de precisar l'abast i els

límits de dita activitat empresarial. Respecte d'aquesta qüestió, el TC ha entès -entre d'altres, SSTC 57/199, de 28 de febrer, i 143/1994, de 9 de maig- que el dret a la intimitat no és absolut, i pot cedir davant interessos constitucionalment rellevants sempre que la retallada que aquell hagi de patir es reveli com a necessària per assolir la finalitat legítima prevista, proporcionada per aconseguir-lo i, en tot cas, sigui respectuosa amb el contingut essencial del dret.

En diferents ocasions -per totes, STC 292/2000, de 20 de novembre- el TC s'ha pronunciat afirmant que l'element essencial per determinar si una mesura és massa invasiva del dret a la intimitat és la seva proporcionalitat, de manera que el consentiment dels treballadors afectats no constituïa un requisit necessari en tot cas, ja que s'entenia que la utilització d'aquests mitjans de control de l'activitat no és sinó una projecció del poder de direcció de l'empresari, que inclou l'exercici de les potestats disciplinàries. Així, únicament exigia -SSTC 186/2000, de 10 de juliol i 39/2016, de 3 de març, entre altres- quan quedava justificada la proporcionalitat en l'ús d'aquestes mesures, que l'àrea sotmesa a videovigilància es delimités clarament i que això fos indubtablement posat de manifest per part de l'empresa mitjançant cartells o avisos.

No obstant, la qüestió no ha deixat de ser objecte de debat, especialment a l'àmbit doctrinal, i també a la jurisprudència europea. En aquest sentit, el Tribunal Europeu de Drets Humans (TEDH) va resoldre, en sentència de 9 de gener de 2018 (cas López Ribalda i altres), que l'esmentat debat s'ha de centrar en l'equilibri necessari entre el poder de direcció de l'empresari i el dret a la intimitat dels treballadors. A la vista d'aquest judici de proporcionalitat i d'allò establert a l'art. 8 del *Conveni Europeu per a la Protecció dels Drets Humans i de les Llibertats Fonamentals*, el TEDH corregeix els tribunals espanyols i reforça el deure empresarial de comunicació als treballadors de la utilització d'aquestes mesures de control.

Finalment, aquesta sentència del TEDH, que desestima el recurs de cassació per a la unificació de doctrina interposat per la part empresarial contra la dictada per la Sala Social del TSJ de Madrid el 18 de novembre de 2016, reconeix expressament el dret dels treballadors a disposar d'informació sobre la instal·lació de càmeres de videovigilància a l'empresa. Aquest dret, segons el TS, exigeix que els treballadors disposin de la informació deguda sobre l'ús que es pot fer dels enregistraments obtinguts mitjançant els sistemes de videovigilància, en el sentit de determinar si tindran o no repercussió sobre les seves vides laborals. En concret, el Tribunal centra la qüestió a determinar si ha d'admetre com a prova dels fets imputats a la carta d'acomiadament la gravació obtinguda per càmeres de videovigilància que l'empresa havia instal·lat, amb coneixement dels treballadors, però sense que se'ls informés del destí que s'anava a donar al control obtingut per mitjà de la gravació.

L'aspecte més rellevant d'aquesta sentència és, sens dubte, el reforçament del deure d'informació al treballador per part de l'empresari, sense que la dispensa del consentiment, reconeguda a la nostra normativa reguladora de la protecció de dades, pel que fa a les dades necessàries per al manteniment i compliment de la relació, es pugui entendre estesa amb caràcter general a l'ús de mesures de videovigilància. Així, la simple constatació que la instal·lació de les càmeres era coneguda per tots els treballadors és insuficient per donar-li validesa, ja que la doctrina constitucional no es limita a aquest extrem en el moment de justificar si hi ha vulneració de drets fonamentals, sinó que atén a la concurrència de la informació legalment exigible en la matèria i al judici de ponderació.

Conseqüentment, el TS conclou que el deure d'informació prèvia als treballadors afectats forma part del contingut essencial del dret a la protecció de dades, perquè resulta un complement indispensable de la necessitat de consentiment de l'afectat. Així doncs, no hi hauria prou amb la col·locació de cartells o avisos a la zona videovigilada, sinó que ha de constar que s'ha proporcionat la informació clara i precisa als treballadors afectats, en el sentit de la mateixa *Ley Orgánica 3/2018*.