



## EDITORIAL

En este boletín os ofrecemos la habitual reseña legislativa, así como dos nuevos comentarios jurisprudenciales. El primero, de Carolina Gala, trata sobre los premios por jubilación del personal funcionario, mientras que el segundo, de Jorge Pérez, se refiere a los límites en el uso de cámaras de seguridad para el control de la actividad del personal.

## LEGISLACIÓN

REAL DECRETO 211/2019, DE 29 DE MARZO, POR EL QUE SE APRUEBA LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO PARA EL AÑO 2019 ([acceso al texto](#)) ([1ª corrección de errores](#)) ([2ª corrección de errores](#))

Se incluyen las plazas de las Escalas de Funcionarios de Administración Local con Habilitación de carácter nacional (arts. 1.3 y 2.5, en relación con el anexo IV). Los órganos calificadores deberán actuar conforme al principio de transparencia, en las actas de sus reuniones deberá dejarse constancia de todos los acuerdos que afecten a las calificaciones y deberán difundirse, con anterioridad a la realización de cada prueba, los criterios generales y aspectos a considerar en la valoración que no figuren en las bases de las convocatorias (art. 3.10). Se sigue estableciendo como obligatorio que aquellas corporaciones locales que aprueben la correspondiente oferta pública de empleo remitan los acuerdos aprobatorios a la Administración General del Estado (DA 1ª). Las administraciones públicas podrán convocar, sin que computen a efectos de tasa de reposición, plazas de personal declarado indefinido no fijo por sentencia judicial (DA 3ª). Y, finalmente, se pueden acumular plazas autorizadas en diferentes normas en una sola convocatoria (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 ([acceso al texto](#))

El art. 3 regula el ejercicio de las funciones reservadas al personal funcionario con habilitación de carácter nacional en las entidades de ámbito territorial inferior al municipio que tengan la consideración de entidad local. Se pueden ejercer por el personal funcionario de Administración local con habilitación de carácter nacional de la corporación a la que pertenezca la entidad de ámbito territorial inferior al municipio, por personal funcionario de la corporación, por los servicios de asistencia de la Diputación provincial o en defecto de todos los anteriores, por cualquier otra persona con capacitación suficiente.

Asimismo, se pueden crear puestos reservados en la entidad local de ámbito territorial inferior al municipio de forma independiente para el ejercicio de las funciones reservadas, que deben ser clasificados por la comunidad autónoma.

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 ([acceso al texto](#))

Esta regulación, que sustituye una anterior del año 2004, es aplicable a la AGE y organismos dependientes de acuerdo con las especificaciones del art. 1. Detalla todo el procedimiento para llevar a cabo el traslado de personal funcionario de carrera por las razones de discapacidad o salud que su mismo título señala.

DICTAMEN DEL COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO SOBRE «LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LOS MERCADOS LABORALES EUROPEOS» ([acceso al texto](#))

Entre otras informaciones reseñables, se indica que a nivel europeo las mujeres tienden a predominar en determinados sectores laborales, uno de los cuales es la Administración pública (apartado 2.7)

## SENTENCIAS

### ABONO DE PREMIOS POR JUBILACIÓN AL PERSONAL FUNCIONARIO

STS de 14 de marzo de 2019, recurso 2717/2016 ([acceso al texto](#))

Comentada por Carolina Gala

La importancia de esta sentencia radica en que sigue la misma doctrina iniciada por la [STS de 20 de marzo de 2018](#) en relación con la posibilidad de negociar y pagar premios por jubilación -ya sea anticipada o a la edad ordinaria- al personal funcionario.

En este caso, el Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario de un ayuntamiento recogía expresamente el derecho de los funcionarios a percibir una “recompensa de jubilación de cinco mensualidades íntegras, siempre que cuenten con más de diez años de servicios prestados a este ayuntamiento”.

Esta sentencia vuelve a negar validez a este tipo de previsión negocial, reiterando los argumentos ya recogidos en la citada STS de 20 de marzo de 2018. Se señala que:

a) Los premios de jubilación no son conformes a Derecho porque infringen 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* y la DF 2ª LRBRL; y, además, no se pueden amparar en el art. 34 de la *Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública* porque no atienden a los supuestos previstos, ya que no son retribuciones contempladas en la regulación legal, ni un complemento retributivo de los definidos en el 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* y tampoco se ajustan a las determinaciones del art. 93 LRBRL.

b) La [STS de 20 de marzo de 2018](#) ya declaró la naturaleza retributiva del premio por jubilación, dado que este no responde a una contingencia o infortunio sobrevenidos, sino que se devenga simplemente por la extinción de la relación de servicio funcional cuando se alcanza la edad de la jubilación forzosa o la necesaria para obtener la jubilación anticipada. No se dirige, pues, a compensar circunstancias sobrevenidas de la naturaleza de las que inspiran las medidas asistenciales -determinantes de una situación de desigualdad- sino que se asocia a un supuesto natural, conocido e inevitable de la relación funcional “por lo demás no específico del ayuntamiento sino común a toda la función pública, una gratificación”.

c) Esa doctrina resulta aplicable en este nuevo supuesto, ya que si bien el precepto convencional objeto de debate se ubica en el apartado de la “acción social”, de su contenido se deduce que el premio regulado no compensa una circunstancia

sobrevenida propia de las que se atienden acudiendo a medidas asistenciales, sino que se vincula a ese hecho natural, conocido e inevitable ya descrito.

En definitiva, conforme a la jurisprudencia del TS, los premios por jubilación no tienen una naturaleza asistencial sino retributiva y, en consecuencia, al no estar previstos legalmente como un tipo específico de retribución, se convierten en ilegales. Esta solución jurisprudencial para el caso del personal funcionario contrasta con tres elementos:

1) Los premios de jubilación en el caso del personal laboral son perfectamente legales, ya que la jurisprudencia de la Sala de lo Social del TS no los considera una remuneración sino una mejora voluntaria de la Seguridad Social regulada por la LGSS. A modo de ejemplo, cabe citar la STS de 18 de octubre de 2016 (recurso núm. 277/2015), donde se manifiesta: "... el contenido de dichos apartados evidencia, una naturaleza jurídica de mejoras voluntarias de seguridad social complementaria, reconocida y regulada por los artículos 39 y 191 LGSS... al estar vinculados sin duda a la percepción de la pensión de jubilación, compensando en el supuesto del apartado 2 la "obligatoriedad" que establece la norma convencional de jubilarse a los 65 años e incentivando en el apartado 5 la jubilación anticipada...". Por tanto, la solución es diferente según se trate del personal laboral o del personal funcionario.

2) El 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*, define en términos amplios el concepto de "acción social" al referirse al personal del sector público, al disponer que "los gastos en concepto de acción social son beneficios, complementos o mejoras distintos a las contraprestaciones por el trabajo realizado cuya finalidad es satisfacer determinadas necesidades consecuencia de circunstancias personales del citado personal al servicio del sector público."

3) Se siguen reconociendo normativamente premios de jubilación dirigidos a determinados colectivos de funcionarios públicos, ignorando la posición del TS (por ejemplo, ver BOE de 23 de abril de 2019).

## LÍMITES EN EL USO DE CÁMARAS DE SEGURIDAD PARA EL CONTROL DE LA ACTIVIDAD DEL PERSONAL

STS de 15 de enero de 2019, recurso 341/2017 ([acceso al texto](#))

Comentada por Jorge Pérez

El poder de dirección y organización del empresario, que se deriva de la relación de dependencia definida en el art. 1 ET, tiene en el respeto a los derechos fundamentales un límite taxativo e insoslayable. Uno de esos derechos, el reconocido en el art. 18 de la Constitución, supone que los mecanismos de control de la actividad de los trabajadores implantados por la empresa deben garantizar y preservar el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen. En este sentido, el art. 20.3 ET establece que el empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad y teniendo en cuenta, en su caso, la capacidad real de los trabajadores con discapacidad. Por otra parte, el art. 20.bis de la misma norma garantiza el derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.

La vigente *Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales*, permite a los empleadores (art. 89) tratar las imágenes obtenidas a través de sistemas de cámaras o videocámaras para el ejercicio de las funciones de control de los trabajadores y empleados públicos, con la condición de que, con carácter previo y de forma expresa, clara y concisa, se informe al personal y, en su caso, a sus representantes, acerca la medida. Esta referencia explícita a tales mecanismos de control no aparecía en la anterior *Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal*, pero había sido objeto reiterado y persistente de análisis jurisprudencial con la finalidad de precisar el alcance y los límites del ejercicio de esa actividad empresarial. Respecto de esta cuestión, el TC ha entendido -entre otras, SSTC 57/199, de 28 de febrero, y 143/1994, de 9 de mayo- que el derecho a la intimidad no es absoluto, pudiendo ceder ante intereses constitucionalmente relevantes siempre que el recorte que aquel haya de experimentar

se revele como necesario para lograr el fin legítimo previsto, proporcionado para alcanzarlo y, en todo caso, sea respetuoso con el contenido esencial del derecho.

En distintas ocasiones -por todas, STC 292/2000, de 20 de noviembre- el TC se había venido pronunciando en el sentido de que el elemento esencial para determinar si la medida afectaba de modo invasivo el derecho a la intimidad era su proporcionalidad, de modo que el consentimiento de los trabajadores no constituía un requisito necesario en todo caso, ya que se entendía que la utilización de estos medios de control de la actividad no es sino una proyección del poder de dirección del empresario, que incluye el ejercicio de las potestades disciplinarias inherentes al mismo. Así, únicamente se exigía -SSTC 186/2000, de 10 de julio y 39/2016, de 3 de marzo, entre otras-, cuando quedaba justificada la proporcionalidad en el uso de estas medidas, que el área sometida a videovigilancia estuviera claramente delimitada y que ello fuera claramente puesto de manifiesto por parte de la empresa mediante carteles o avisos.

No obstante, la cuestión no ha dejado de ser objeto de debate, especialmente en el ámbito doctrinal, y también en la jurisprudencia europea. En este sentido, el Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH) resolvió, en sentencia de 9 de enero de 2018 (caso López Ribalda y otros), que el mencionado debate debe centrarse en el necesario equilibrio entre el poder de dirección del empresario y el derecho a la intimidad de los trabajadores. A la vista de este juicio de proporcionalidad y de lo establecido en el art. 8 del *Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales*, el TEDH corrige a los tribunales españoles y refuerza el deber empresarial de comunicación a los trabajadores de la utilización de estas medidas de control.

Finalmente, esta sentencia del TEDH, que desestima el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la parte empresarial contra la dictada por la Sala de lo Social del TSJ de Madrid el 18 de noviembre de 2016, reconoce expresamente el derecho de los trabajadores a disponer de información sobre la instalación de cámaras de videovigilancia en la empresa. Ese derecho, a juicio del TS, exige que los trabajadores dispongan de la debida información sobre el uso que puede hacerse de las grabaciones obtenidas a través de los sistemas de videovigilancia, en el sentido de determinar si van a tener o no repercusión sobre sus vidas laborales. En concreto, el Tribunal centra la cuestión en determinar si debe admitirse como prueba de los hechos imputados en la carta de despido la grabación obtenida por cámaras de videovigilancia que la empresa había instalado, con conocimiento de los trabajadores, pero sin que estos fueran informados del destino que se iba a dar al control obtenido por medio de la grabación.

El aspecto más relevante de esta sentencia es, sin duda, el reforzamiento del deber de información al trabajador por parte del empresario, sin que la dispensa del consentimiento, reconocida en nuestra normativa reguladora de la protección de datos, en cuanto se refiere a los datos necesarios para el mantenimiento y cumplimiento de la relación, pueda entenderse extendida con carácter general al uso de medidas de videovigilancia. Así, la mera constatación de que la instalación de las cámaras era conocida por todos los trabajadores es insuficiente para validarla, ya que la doctrina constitucional no se limita a ese extremo a la hora de justificar si hay vulneración de derechos fundamentales, sino que atiende a la concurrencia de la información legalmente exigible en la materia y al juicio de ponderación.

Consecuentemente, el TS concluye que el deber de información previa a los trabajadores afectados forma parte del contenido esencial del derecho a la protección de datos, pues resulta un complemento indispensable de la necesidad de consentimiento del afectado. Así pues, no bastaría con la colocación de carteles o avisos en la zona videovigilada, sino que debe constar que se ha proporcionado la información clara y precisa a los trabajadores afectados, en el sentido de la propia *Ley Orgánica 3/2018*.