

LA MUNICIPALIDAD LABORAL EN LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS. LA VIDEOVIGILANCIA: CON O SIN LÍMITES

Rafael Leopoldo AGUILERA MARTÍNEZ

Responsable Relaciones Laborales. Ayuntamiento de Roquetas de Mar

SUMARIO:

1. Estado de la cuestión.
2. El sistema electrónico del control laboral
3. El control gubernamental municipal con video vigilancia
Jurisprudencia del Tribunal Constitucional
4. Conclusión

1. ESTADO DE LA CUESTIÓN

Cada vez que nos acercamos a un Centro Directivo del Sector Público¹ con lo primero que nos solemos encontrar, entre otros elementos informativos previniéndonos de alguna cuestión interior o exterior, es con una pegatina, generalmente, de color amarillo luminoso con un fotograma que plasma una cámara de vídeo y unas palabras legibles en color negro ruán, que nos advierte que ese lugar o entorno inmediato, está protegido por video vigilancia a fin de tener constancia y conocimiento de lo que pueda acontecer.²

Lo que se pretende, en todo caso, es respetar en todo momento la concurrencia de circunstancias que legitimen su tratamiento y la definición y garantías que deban de aplicarse para no vulnerar derechos individuales y colectivos protegidos por las normas sobre protección de datos.³

¹ Artículo 2. Ámbito Subjetivo. Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. «BOE» núm. 236, de 02/10/2015.

² Instrucción 1/2006 de 8 de noviembre por parte de la “Agencia Española de Protección de Datos”, sobre el tratamiento de datos personales con fines de video-vigilancia a través de cámaras y videocámaras.

³ Diariamente tenemos conocimiento de los daños que sufre el patrimonio de titularidad municipal con actos de naturaleza vandálica, de algunos, los menos, conciudadanos incívicos, contra el mobiliario urbano, bancos, papeleras, marquesinas, farolas, así como contra el patrimonio natural; nuestros jardines, árboles, etcétera. Actos amparados en la falta de vigilancia o en la nocturnidad, y que en la mayoría de los casos gozan de impunidad, lo cual anima a la reincidencia. Por otro lado, los efectivos de que dispone la Policía Local, son los que son, en la mayoría de ocasiones muy por debajo de la ratio que establece la UE. Incluso cumpliendo la ratio en la Relación de Puestos de Trabajo, por ejemplo 100 agentes de la Policía Local, por bien que estén distribuidos organizacionalmente y funcionalmente, es de suma rareza que una plantilla de 100 personas se encuentren los 365 operativa al 100 %, ya que como menos siempre habrá situaciones derivadas de permisos, licencias, excedencias u otras derivadas de la conciliación de la vida personal y familiar

Cualquier comportamiento o conducta que vaya a suceder va a quedar grabada.

Este hecho de poder ser considerado un acto doloso o culposo, posteriormente mediante la correspondiente denuncia, sea de oficio, a instancia de parte o por el orden jurisdiccional competente o Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado u otras entidades con facultades,⁴ pudieran establecer tras la visualización de los mismos una presunción ilícita por parte de personas, sean o no administrados, que han acudido al inmueble público o transeúntes sin definición específica de su presencia, puedan servir la grabación efectuada por las cámaras situadas en lugares estratégicos de toma de datos como prueba fehaciente, notoria y pública ante un estrado judicial a la hora de poder analizar y valor un ilícito penal o irregularidad administrativa.

En todo caso, la grabación tiene que ajustarse a unos mínimos detalles respetuosos con las personas y que nos sean invasivos de la libertad que nos asiste como ciudadanos a pie de calle sin nada que ocultar ni esconder si no se ha vulnerado el ordenamiento jurídico.

Esta podría ser una de las muchas definiciones técnicas con las que podríamos sintetizar los motivos por los cuales las Entidades Locales, mediante los correspondientes procesos de contratación pública, suelen establecer mecanismos de seguridad interna respecto a daños o perjuicios que puedan sufrir intencionadamente o no, no solo en el patrimonio municipal sino las propias autoridades, trabajadores o en quienes se encuentren en el interior o exterior colindante para la realización de gestiones o no de carácter público.

Nada que objetar sí las cámaras de vídeo vigilancia está para garantizar el orden y la seguridad de los usuarios de las instalaciones municipales.

Pero las dudas y con ellas los sentimientos contrariados comienzan a hacerse visibles, cuando las grabaciones de las cámaras tienen otros objetivos diferentes o simultáneos, entre los que se encuentran el pretender controlar a los trabajadores, sean funcionarios o laborales, eventuales o directivos, durante el ejercicio de su actividad laboral.

Por tanto, el presente artículo viene a aclarar, sí es posible, en breves líneas amanuenses, sí conforme a la jurisprudencia europea y nacional, la aplicación de estas nuevas tecnologías de aplicación al ámbito estrictamente de las relaciones laborales en el segmento de la Función Pública Local es legal, conforme a los poderes directivos de quienes ejercen la gestión y gobernanza municipal por voluntad ciudadana establecida

que no permitirán estar todos cuantos tienen que estar en acto de servicio, lo que conllevará que las unidades siempre se encuentren mermadas hasta límites de inoperatividad de efectivos.

⁴ Las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, bajo la dependencia del Gobierno de la Nación, tendrán como misión proteger el libre ejercicio de los derechos y libertades y garantizar la seguridad ciudadana, según establece el artículo 104 de nuestra CE. 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, recoge en su preámbulo, "... ha establecido el marco jurídico aplicable a la utilización de los sistemas de grabación de imágenes y sonidos, como medio del que pueden servirse las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad en el cumplimiento de su misión, encomendada por el artículo 104 de la Constitución, de proteger el libre ejercicio de los derechos y libertades y garantizar la seguridad ciudadana.

en las urnas o por delegación quienes les sustituyan en este menester controlador laboral.

Hay que expresar sin duda a equivocarnos, que ni la LMRF,⁵ ni el TREBEP,⁶ ni el TRLBRL,⁷ RFORJEL,⁸ ni demás leyes concordantes y de aplicación a la Gestión del Personal, hacen alusión a este tipo de medios de control y fiscalización de la vida laboral de los trabajadores en sus centros de trabajo, lo que no aminora el deber del empleado público de cumplir con exactitud los deberes establecidos en el artículo 52 del TREBEP en concurrencia con el artículo 53 del mismo Texto legal que trata sobre los principios éticos como código deontológico.

Tenemos que remontarnos a la Constitución Española de 1978, para determinar si la colocación de estos aparatos electrónicos o digitales vulneran los derechos fundamentales de las personas - trabajadores municipales- con la implantación de mecanismos de video vigilancia o informática, especialmente los contemplados en los artículos 18.1 de la CE, derecho a la intimidad; artículo 18.3 de la CE, secreto de las comunicaciones; y artículo 18.4 de la CE sobre libertad informativa.⁹

Antes de adentrarnos en la deliberación de este asunto desde la praxis científica, unos segundos para deletrear en un párrafo y poner de manifiesto el uso irregular de estos medios en fines distintos para los que se han colocado, dando lugar a sentimientos de conflicto colectivo cuando quienes ejercen la representatividad sindical no han sido avisados de la utilización de estos medios para fines laborales.¹⁰

⁵ Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública. «BOE» núm. 185, de 03/08/1984.

⁶ Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. «BOE» núm. 261, de 31/10/2015.

⁷ 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. «BOE» núm. 96, de 22/04/1986.

⁸ Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales. «BOE» núm. 305, de 22/12/1986. En este RD, en su artículo 104.2 establece que mediante Reglamentos Orgánicos Municipales podrán establecerse medios de control y fiscalización de los órganos de gobierno, pero no establece, ni en un sentido ni en otro, que puedan regularse mediante este tipo de reglamentos el control de las relaciones laborales.

⁹ Esta novedosa regulación no solo tiene por finalidad poner a disposición de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad el empleo de estos medios para la prevención de actos delictivos, la protección de las personas y la custodia de bienes en espacios públicos, sino que su finalidad primordial consiste en establecer las garantías necesarias para que dicha utilización sea estrictamente respetuosa con los derechos y libertades de los ciudadanos.

Así, las normas contenidas en la citada Ley someten, en primer lugar, la utilización de videocámaras a autorización administrativa previa, si bien el régimen de autorización es distinto según se trate de instalaciones fijas de videocámaras o de videocámaras móviles. En segundo lugar, describen los principios de su utilización, esto es, los principios de idoneidad e intervención mínima. Y, en tercer lugar, establecen las garantías precisas en relación con las videograbaciones resultantes. Dentro del régimen de garantías establecido en la Ley Orgánica 4/1997 tiene un papel clave la Comisión prevista en su artículo 3, como órgano consultivo dotado de Independencia de la autoridad administrativa competente para otorgar la autorización.

¹⁰ La larga experiencia en el ámbito local he tenido conocimiento, como determinadas personas con cargos electos, saltándose los protocolos de la protección de datos y quienes pueden tener derecho a visualizar las cintas de las cámaras, con carácter retroactivo cada día o cuando le place, controlan a los empleados públicos si han entrado o a salido a su hora o si ha realizado otras salidas o entradas para después recriminarle y apercibirles las veces que se ha ausentado de su oficina, sin tener en cuenta determinados derechos que asisten al trabajador durante su jornada ordinaria de trabajo, sea porque

En conclusión al presente apartado introductorio, el CCN-CERT¹¹ y la Agencia Española de Protección de Datos (AERD) han establecido un mecanismo de colaboración con el objetivo de ofrecer a las Administraciones Públicas una referencia de cumplimiento normativo en materia de protección de datos y seguridad ante la próxima entrada en vigor del Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) el 25 de mayo de 2018.

El Esquema Nacional de Seguridad¹² y el RGPD¹³ establecen la obligación de que las Administraciones Públicas realicen análisis de riesgos para determinar el posible impacto de los tratamientos de datos sobre los derechos y libertades de las personas y las medidas de seguridad aplicables.

En este sentido, la AEPD ha publicado un documento en el que pone de manifiesto que esas medidas de seguridad -en el caso de las AAPP- estarán marcadas por los criterios establecidos en el Esquema Nacional de Seguridad, fruto de la colaboración del CCN-CERT y la AEPD, que han trabajado de forma conjunta para ofrecer una herramienta a las Administraciones Públicas que les permita evaluar de manera sistemática y objetiva los posibles riesgos en materia de protección de datos y de seguridad de la información.

Así, la herramienta PILAR incluye desde hoy un módulo de cumplimiento que permite a las AAPP verificar los requisitos establecidos en el RGPD, facilitando la gestión normativa tanto del Reglamento como del Esquema Nacional de Seguridad.

La obligatoriedad de contar con un registro de actividades de tratamiento, designar un Delegado de Protección de Datos o notificar las quebras de seguridad en caso de producirse son algunos de los aspectos recogidos en este nuevo módulo. Evidenciado el problema, en cuanto a la existencia de actos vandálicos que afectan a los

han ido al aseo, han fumado un pitillo en la puerta, se han entretenido conversando con algún vecino o concejal de la oposición, y un sinnúmero de hechos relacionados con la vida conciliadora del personal con su ámbito privado de actuación o incluso profesional que no empatizante con el ojo visualizador.

¹¹ El CCN-CERT (www.ccn-cert.cni.es) es la Capacidad de Respuesta a Incidentes de Seguridad de la Información del Centro Criptológico Nacional, CCN (www.ccn.cni.es). Este servicio se creó en el año 2006 como el CERT Gubernamental/Nacional español y sus funciones quedan recogidas en la Ley 11/2002 reguladora del Centro Nacional de Inteligencia, el RD 421/2004 regulador del CCN y en el RD 3/2010, de 8 de enero, regulador del Esquema Nacional de Seguridad (ENS), modificado por el RD 951/2015 de 23 de octubre.

¹² Real Decreto 3/2010, de 8 de enero, por el que se regula el Esquema Nacional de Seguridad en el ámbito de la Administración Electrónica. «BOE» núm. 25, de 29 de enero de 2010.

¹³ Real Decreto 1720/2007, de 21 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de desarrollo de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal. «BOE» núm. 17, de 19/01/2008. El artículo 10.3. b) hace mención Los datos de carácter personal podrán tratarse sin necesidad del consentimiento del interesado cuando: Se recaben por el responsable del tratamiento con ocasión de la celebración de un contrato o precontrato o de la existencia de una relación comercial, **laboral** o administrativa de la que sea parte el afectado y sean necesarios para su mantenimiento o cumplimiento; y el artículo 31.1 sobre el Derecho de oposición a las decisiones basadas únicamente en un tratamiento automatizado de datos, en el que “los interesados tienen derecho a no verse sometidos a una decisión con efectos jurídicos sobre ellos o que les afecte de manera significativa, que se base únicamente en un tratamiento automatizado de datos destinado a evaluar determinados aspectos de su personalidad, tales como su rendimiento laboral, crédito, fiabilidad o conducta.”

bienes de titularidad municipal, así como a la seguridad de nuestros vecinos y visitantes en el disfrute de los espacios públicos de nuestros municipios.¹⁴

Las circunstancias actuales en todo el país, más en unas zonas que en otras, se ha convertido en imprescindible acometer actuaciones, decisiones ajustadas a la ley, y cuya experiencia es demostrada en otros municipios para la protección y aseguramiento de bienes de titularidad municipal y de personas que hacen uso de estos medios de video vigilancia y grabación.

Así, podemos contar con la tecnología que nos permita realizar la vigilancia de multitud de espacios con coste relativamente bajo para las arcas municipales, costes por otro lado que son amortizados con el ahorro en la reposición y/o arreglo de los destrozos que el vandalismo suele realizar en el patrimonio municipal y reducir al mínimo la inseguridad ciudadana.

Con la presencia de cámaras que puedan grabar la acción, estamos convencidos de que se producirá un efecto disuasorio y más de un convecino incívico se lo pensará dos veces antes de romper algo que es de todos y que de otro modo su autoría quedaría en un constante anonimato e impunidad.

Es primordial que nuestro patrimonio natural, jardines, infraestructuras, mobiliario y equipamiento urbano tanto de valor histórico, artístico, como edafológico, o simplemente económico, debería poder ser vigilado por cámaras para:

- Disuadir a aquellos que tengan intención de cometer ataques a propiedades públicas, que son de todos.
- Ayudar a la policía a dar con la identidad de quien los comete, con el fin de ponerlos a disposición judicial y terminar con la impunidad.
- Facilitar la labor judicial aportando las pruebas necesarias para poder imponer la sanción correspondiente.

Otra cuestión será la que converge en los trabajadores de las entidades afectadas por video cámaras y a esto dedicaremos el siguiente epígrafe.

2. EL SISTEMA ELECTRÓNICO DEL CONTROL LABORAL

Cuando una entidad física o mercantil, en este caso, objeto de la reflexión las relaciones laborales, soliciten datos personales deberán ser previamente informados de modo expreso, preciso e inequívoco a quienes ostentan la condición de trabajadores, salvo que sean datos que la Administración Pública necesita en el ámbito de sus competencias y nunca afecten a inviolable dignidad de toda persona.

¹⁴ No todos los municipios tienen un Cuerpo de Policía Local con la ratio establecida a nivel de la UE, ni poseen una Comisaría del Cuerpo Nacional de Policía, siendo realizadas estas labores por la Guardia Civil que tampoco se caracteriza de disponer de suficientes efectivos.

Asimismo, deben autorizarse excepciones a la prohibición de tratar categorías especiales de datos personales cuando lo establezca el Derecho de la Unión o de los Estados miembros y siempre que se den las garantías apropiadas, a fin de proteger datos personales y otros derechos fundamentales, cuando sea en interés público, en particular el tratamiento de datos personales en el ámbito de la legislación laboral, la legislación sobre protección social, incluidas las pensiones y con fines de seguridad, supervisión y alerta sanitaria, la prevención o control de enfermedades transmisibles y otras amenazas graves para la salud.

Por tanto, el Derecho de los Estados miembros o los convenios colectivos, incluidos los «convenios de empresa», pueden establecer normas específicas relativas al tratamiento de datos personales de los trabajadores en el ámbito profesional, en particular en relación con las condiciones en las que los datos personales en el contexto laboral pueden ser objeto de tratamiento sobre la base del consentimiento del trabajador: los fines de la contratación, la ejecución del contrato laboral, incluido el cumplimiento de las obligaciones establecidas por la ley o por convenio colectivo, la gestión, planificación y organización del trabajo, la igualdad y seguridad en el lugar de trabajo, la salud y seguridad en el trabajo, así como a los fines del ejercicio y disfrute, sea individual o colectivo, de derechos y prestaciones relacionados con el empleo y a efectos de la rescisión de la relación laboral.

3. EL CONTROL GUBERNAMENTAL MUNICIPAL CON VIDEO VIGILANCIA JURISPRUDENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

El control empresarial de la actividad laboral municipal corresponde al Alcalde-Presidente o, en su caso, por delegación a los Concejales o Concejalas, generalmente pertenecientes al Equipo de Gobierno, que integran la Corporación Municipal, aunque la gestión de esta cuestión esté incardinada con carácter organizacional y funcional en las unidades administrativas que forman las correspondientes oficinas de recursos humanos y relaciones laborales respecto a la gestión del personal.¹⁵

Para tener un idea actualizada de cuál es el pensamiento del máximo órgano judicial interpretador de la CE tenemos que acudir al Tribunal Constitucional – TC-, el cual en diversas Sentencias dictadas en momentos determinados en el tiempo han puesto de manifiesto en relación con la instalación de vídeo cámaras, que dos cuestiones tienen un claro interés para los trabajadores, por un lado, que el Derecho es un instrumento vivo y por tanto cambiante ante la permanencia *sine die* de las normas

¹⁵ El mencionado artículo 3 de la Ley Orgánica 4/1997 establece que la composición y funcionamiento de esta Comisión, cuya presidencia corresponderá al presidente del Tribunal Superior de Justicia en la Comunidad Autónoma de que se trate, así como la participación de los municipios en ella, se determinará reglamentariamente.

Otra de las garantías establecidas en la Ley Orgánica 4/1997 es el régimen aplicable a la conservación de las grabaciones, para el cual impone importantes limitaciones, tales como su destrucción en el plazo de un mes, con carácter general, y los derechos de los interesados de acceso y cancelación de las mismas. En este régimen resulta fundamental la responsabilidad atribuida al órgano o autoridad gubernativa que tenga a su cargo la custodia de las imágenes obtenidas, sobre el ulterior destino de las mismas y en la resolución de las peticiones de acceso o cancelación...

constitucionales y, por otro lado, nuestro Derecho está supeditado al Derecho de la Unión Europea – UE- lo que conlleva que en ocasiones algunas resoluciones judiciales a nivel nacional *se escriban derecho con renglones torcidos*.

En este espacio, vamos a aglutinar las Sentencias del TC en dos bloques bien diferenciados, especialmente por el contenido del Fallo de las mismas y por las concurrencias que se dieron en ambas. Por un lado, nos referimos a la STC 37/1998, de 17 de febrero y la STC 98/2000, de 10 de abril, en las cuales se enjuicia el control empresarial de la actividad laboral por mecanismo de vídeo vigilancia.

La primera de la Sentencias, 37/2000, trata sobre grabaciones efectuadas por agentes de la policía, viniendo a demostrar que las mismas se exceden del propio control atribuible al orden y la seguridad cívica y del ámbito laboral, yendo más lejos en las pretensiones empresariales, al querer controlar al personal para después poder sancionar o condicionar laboralmente a trabajadores que intervinieron legalmente como piquetes informativos, nada violentos, durante una huelga, lo que conllevaba cercenar el derecho de la libertad sindical y el ejercicio del derecho a la huelga. Por tanto, con buen criterio de este Alto Tribunal consideró que las grabaciones que tenían esta finalidad tan fiscalizadora de los derechos de los trabajadores vulneraban los derechos y libertades públicas contempladas en la CE.¹⁶

La otra Sentencia señalada anteriormente, 98/2000, se refiere a la grabación no solo de imágenes sino también de sonido en un espacio de trabajo, las cuales no solo iban dirigidas dichas grabaciones a las personas – usuarios- que entraban o salían en el citado centro comercial, sino para controlar a los trabajadores, sí los mismos cumplían escrupulosamente con sus deberes. Este control llevó consigo, que el empresario descubrió que ciertos trabajadores obviaban las obligaciones contraídas laboralmente dentro de las tareas que debían realizar y, no solo eso, sino que sus conductas podían ser calificadas como de presuntos ilícitos penales – robo de fondos económicos- lo que conllevaba disciplinariamente el despido por la comisión de faltas muy graves.

En este caso, los trabajadores que habían sido despedidos instaron un recurso de amparo al TC por vulnerar el derecho a la intimidad personal regulado en el artículo 18.1 de la CE, y es que aunque el espacio sea estrictamente profesional no podemos obviar que en el mismo, a los trabajadores también les asisten cuestiones de carácter personal e íntimo, que nada tienen que ver con la actividad laboral, como pueden ser conversaciones entre trabajadores o éstos y clientes o usuarios, en las cuales se aborden temas ajenos al orden laboral.

¹⁶ En mis 30 años de servicio en el ámbito municipal, en todas las huelgas que se han llevado a cabo, puedo decir salvo en una, que el número de huelguistas compañeros ascendió al número de 20 empleados de una plantilla de 700, el resto de convocatorias de huelgas, sean de carácter general o parcial, dirigidas los empleados públicos, el grado de participación ha sido nulo, aprovechándose ese día con anterioridad como día de permiso o licencia por asuntos que no permitían su no autorización. Esto pone de manifiesto la situación en el ámbito de la Administración Local a la hora que los empleados con libertad de conciencia puedan acceder a tales derechos, a sabiendas que su participación supondría el no abono de retribución o salarios sobre el citado día, más los efectos sobre pagas extraordinarias, quedando en situación de alta asimilada en la TGSS.

A mayor abundamiento, en este caso no se había solicitado ni comunicado al Comité de Empresa que el empresario iba a colocar estos mecanismo de video conferencia sonorizados, lo que unido a que siendo visualizados por el propio Comité le instó al empresario su retirada, haciendo caso omiso, entendiéndose por tanto, que la visualización de las grabaciones suponían una intromisión ilegítima en la vida personal de los trabajadores resultando lesiva a sus derechos. Por supuesto, la colocación de este tipo de instalaciones de control no puede estar situada en zonas de descanso o esparcimiento como vestuarios, aseos, comedores o análogos, aunque a veces determinadas actitudes de nepotismo en el ámbito municipal puede llegar a violentar a los trabajadores con estas medidas condicionadoras y coaccionadoras del ámbito laboral.

Algo está claro a pesar de las interpretaciones que puedan darse, y es que las medidas que se adopten en nuestro caso por la autoridad municipal deben de ser atendidas previamente por los representantes de los trabajadores y llevar sí es posible su autorización expresa de conformidad, sabiendo que de las visualizaciones se pueden obtener datos que puedan ser tipificados como faltas graves o muy graves que podría llevar aparejado el despido disciplinario tras las incoación del correspondiente expediente sancionador. Por tanto, las decisiones que se adopten por el empresario, en este caso la autoridad municipal, deben de venir influenciadas con un sentido de ponderación de todos los derechos que están en juego, a fin de ninguno se solape ni se contradiga, y no sea que una decisión indiscriminada atente contra la intimidad de los trabajadores municipales.

Es importante reiterar, que las autoridades municipales no pueden actuar como si fuesen un servicio de contraespionaje, y que la colocación de cualquier circuito cerrado de televisión interna en las dependencias municipales debe de ser puesto en conocimiento de los representantes sindicales, Junta de Personal y Comité de Empresa, así como mediante Edicto o Bando publicado en los lugares de acceso a la información municipal por parte de todos los empleados públicos. El hecho de no hacerlo, cualquier filmación de conductas o comportamientos que pudieran ser tipificadas como de infracción administrativa o penal, en su caso, frustraría la finalidad pretendida ante la falta de una legalidad de obligado cumplimiento ordinaria.

Pero más adelante se dictaría otra Sentencia por el TC 29/2013, que vino a determinar que aunque se cumplan los requisitos establecidos de dar información y conocimiento a los trabajadores de los fines que se persiguen con las grabaciones y con las autorizaciones pertinentes por la Agencia de Protección de Datos, no por ello, puede sancionarse a un trabajador por incumplimiento, atendiendo que se sigue vulnerando el artículo 18.4 de la CE, al grabarse datos que pertenecen a la esfera de lo personal del propio trabajador, ya que no solo identifican al trabajador, sino incluso puede servir para la confección de su perfil ideológico, racial, sexual, económico o de cualquier otra índole, pudiéndose constituir estos datos como una amenaza para el empleado municipal, quien todos los días, como ejemplo ordinario por las razones que desee conversa con ediles de la oposición de forma amigable y distendida, lo que no conlleva

que falte a la discreción sobre los asuntos administrativos que lleve por razón del empleo.

Aunque la STC 29/2013 da cobertura al artículo 18.4 de la CE, una Sentencia anterior del mismo TC 292/2000, de 30 de diciembre, venía a establecer una clara diferenciación entre lo que supone en las grabaciones el derecho a la intimidad y la protección de datos de carácter personal, ya que lo que se debe de pretender es la defensa de toda persona a que no se invada su vida personal y familiar, no pudiendo tener poder alguno ningún ámbito de actuación laboral o que no garanticen por encima de cualquier contingencia el restringir o aminorar un derecho fundamental con elementos sorprendidos o no informados del tratamiento de datos que permitan la vigilancia sin ampararse en el interés municipal de controlar la actividad laboral, confundiendo la legitimidad del fin para lo que se establecen las grabaciones, las cuales se ajustarán a la constitucionalidad del propio acto si las mismas han seguido todas las exigencias procedimentales para con los trabajadores, las cuales deben de ser previas y expresas, precisas, claras e inequívoca.

Ahora bien, una STC 39/2016¹⁷ vino a modificar de manera intensa y extensa la anterior STC 26/2013. Estamos en el mismo sitio normativo constitucional, pero las interpretaciones jurídicas describen la legalidad y legitimidad del acto invocado con otros matices técnicos, las cuales tienen una proyección sobre el trabajador, cuánto menos le transmite un mínimo grado de inseguridad laboral. Solo basta con saber por parte de los trabajadores que existe una pegatina indicando que existe un control de video vigilancia,¹⁸ sin que haya que especificar nada más en cuanto a consentir sobre la recogida y uso de sus datos personales, y otro, a saber los trabajadores sobre los mismos.

Lo que no podrá hacer la autoridad municipal competente es obtener datos laborales de los trabajadores para un control profesional para una finalidad diferente de lo que venga establecido en los instrumentos jurídicos que regulan la gestión del personal, desde el contrato de trabajo, resolución de nombramiento y toma de posesión, manual de análisis, descripción y valoración de puestos de trabajo, relación de puestos de trabajo, plantilla de personal u otros establecidos en la correspondiente entidad local, ya que entonces estaría obligado la autoridad municipal a solicitar de forma expresa el consentimiento de los propios trabajadores.

Hay una cuestión formal en el ámbito del control mediante cámaras, es que la protección establecida en la CE hacia el derecho a la intimidad es superior a cualquier otra normativa de rango inferior que quiera regular en circular forma un derecho

¹⁷ Esta sentencia integra el contenido esencial del derecho fundamental a la libertad informativa, la sentencia dictada por la Sección Cuarta del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH) de 12 de enero de 2016, (asunto *Barbulescu I*) que, en efecto, entendió de la falta de información del deber de información a los empleados de controles informáticos no constituye violación del derecho a la "vida privada" (artículo 8, del Convenio Europeo de Derechos Humanos y Libertades Públicas). Posteriormente fue una decisión que fue modificada por la Gran Sala del Tribunal de Estrasburgo que establecería una doctrina radicalmente opuesta.

¹⁸ Instrucción 1/2006, de 8 de noviembre, de la Agencia Española de Protección de Datos, sobre el tratamiento de datos personales con fines de vigilancia a través de sistemas de cámaras o videocámaras. «BOE» núm. 296, de 12/12/2006.

fundamental cuya regulación y limitación está sujeta al artículo 53.1 de la CE, no pudiendo otras normas de rango inferior interferir en el ámbito laboral, debido a que los mecanismos de cámaras de video vigilancia y grabaciones están orientadas más bien al ámbito sustantivo de la esfera privada de lugares privados.¹⁹

4. CONCLUSIÓN

Para aquellas Entidades Locales que deseen la instalación en sus dependencias municipales de video vigilancia y grabación de imágenes hay que estar a lo manifestado por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos – TEDH- , debido a que afecta a los derechos a la vida privada, es imprescindible informar de la misma por la autoridad municipal competente de la misma del contenido esencial a los trabajadores – empleados públicos municipales- de la instalación de sistemas de vigilancia tecnológicos y a su puesta en funcionamiento, y cuando afecte a trabajadores determinados por cualquier circunstancia, éstos deben tener un conocimiento más exhaustivo de forma más directa toda la información concerniente a la grabación de datos y su uso.²⁰

La opinión cualificada del TEDH tiene efectos ad extra sobre las resoluciones que pueda dictar el Tribunal Constitucional y el Tribunal Supremo, ya que España se encuentra dentro de los países que firmaron el Convenio Europeo de Derechos Humanos –CEDH-.²¹

Como expresó el Magistrado del Tribunal Constitucional Fernando Valdés Dal-Ré en las XVI Jornadas de Trabajo y Seguridad Social organizadas por el Colegio Oficial de Graduados Sociales de Almería, quien indicó “la indiscutible desautorización de esa doctrina constitucional ha tenido el efecto lateral de validar de manera completa, respecto de la video vigilancia, la doctrina sentada en la STC 26/2016 y en el voto particular a la STC 241/2012 confirmando a una y otro la condición de doctrina constitucional de referencia en la materia. Y también ha venido a validar, ahora respecto de la intromisión del empresario en los correos electrónicos de sus empleados, el criterio contenido en el voto particular a la STC 241/2012”.²²

¹⁹ Artículo 42.4 de la Ley 5/2014, de 4 de abril, de Seguridad Privada, que establece que las grabaciones obtenidas por la video vigilancia de seguridad no podrán destinarse a uso distintos de su finalidad.

²⁰ Sentencia Barbulescu II del TEDH: (párr.133); y Sentencia López Ribalda, que han cuestionado las Sentencias referenciadas anteriormente del TC SSTC 39/2013, en materia de grabación de imágenes, y 241/2012 y 170/2013, respecto del control del empresario del uso del correo electrónico.

²¹ Resolución de 5 de abril de 1999, de la Secretaría General Técnica, por la que se hacen públicos los textos refundidos del Convenio para la protección de los derechos y de las libertades fundamentales, hecho en Roma el 4 de noviembre de 1950; el protocolo adicional al Convenio, hecho en París el 20 de marzo de 1952, y el protocolo número 6, relativo a la abolición de la pena de muerte, hecho en Estrasburgo el 28 de abril de 1983. «BOE» núm. 108, de 6 de mayo de 1999.

²² En mi condición de Vocal de Deontología y Relaciones Institucionales del Ilustre Colegio Oficial de Graduados Sociales de Almería doy fe y testimonio de lo reseñado y más aún, en el sentido que, la jurisprudencia del TEDH constituye un obligado y relevante instrumento de interpretación con vistas a definir el contenido y alcance de los derechos fundamentales (art. 10.2 CE). Adicionalmente, las decisiones del TEDH influyen en la jurisprudencia del TJUE, pues el artículo 7 de la Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea reconoce el derecho de toda persona “al respeto

En fin, en el contexto actual en el que nos movemos jurídicamente en la Unión Europea, a pesar de las tribulaciones de cohesión interna, no puede ser doctrinalmente diferente a las resoluciones que dicten los órganos de la jurisdicción como el propio Tribunal Constitucional,²³ ni debería de eludir de forma sibilina la aplicación de la jurisprudencia del TEDH, y tomarse en serio en el ámbito de las relaciones laborales empiecen a tomarse en serio esos derechos.



de su vida privada [...] y de sus comunicaciones”, mientras que su artículo 8.1 proclama el derecho de toda persona a la protección de su datos de carácter personal.

²³ Esta doctrina del TEDH va a permitir un mayor número de interposiciones de Recursos de Amparo ante el TC por no haberse garantizado en resoluciones judiciales de manera real y efectiva los derechos fundamentales de la persona trabajadora.