

# OF-36 PLLPGC

RESOLUCIÓN número 00811/17, 24 de marzo de 2017

Visto por la Sección Primera del Tribunal Administrativo de Navarra el expediente del recurso de alzada número **16-02896**, interpuesto por **DON .....** contra resolución de la Alcaldía del **AYUNTAMIENTO DE BURLADA** de fecha 27 de octubre de 2016, sobre sanción de veinte días de suspensión de empleo y sueldo.  
Ha sido Ponente doña Ana Rodríguez Hidalgo.

## ANTECEDENTES DE HECHO

**1º.-** Se interpone, en tiempo y forma, recurso de alzada ante este Tribunal contra la Resolución de la Alcaldía del Ayuntamiento de Burlada número 938, de fecha 27 de octubre de 2016, por la que se atribuye a don ..... la comisión de una falta disciplinaria grave y se le impone una sanción de suspensión de veinte días de empleo y sueldo.

**2º.-** Mediante Providencia de Presidencia de este Tribunal se dio traslado del recurso al Ayuntamiento citado para que, de conformidad con lo dispuesto en el Decreto Foral 173/1999, de 24 de mayo, por el que se da nueva redacción al Capítulo II del Reglamento de desarrollo de la Ley Foral 6/1990, de la Administración Local de Navarra, en materia relativa a impugnación de actos y acuerdos de las entidades locales de Navarra, remitiera el expediente administrativo o copia diligenciada del mismo, incorporando las notificaciones para emplazamiento efectuadas y presentara, de estimarlo conveniente, informe o alegaciones para justificar la resolución recurrida; extremos ambos que fueron cumplimentados por la Corporación de referencia.-

**3º.-** No se propuso por las partes la realización de pruebas.-

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

### **PRIMERO.-** Relato fáctico

Es preciso, en este momento, recordar el relato fáctico de los hechos que se desprende de la documentación obrante en el expediente.

De conformidad con la misma, ha quedado acreditado que la parte recurrente pretendía disfrutar de días de vacaciones y horas de asuntos propios para los días 11 de mayo de 2016 y siguientes, lo que no obstante, por necesidades del servicio, no le fue concedido por sus superiores a su plena satisfacción.

El mismo día 11 de mayo, comunicó que se encontraba indispuesto y que acudía a su médico con intención de "*cogerse la baja*", presentando el citado parte de incapacidad laboral transitoria horas más tarde.

Ante la sospecha de que la citada incapacidad pudiera ser simulada, el Jefe de la Policía Municipal de Burlada solicitó colaboración a la Policía Foral de Navarra, con el fin de comprobar si dicha tarde, pudiera dirigirse el recurrente a las clases de baile que habitualmente tomaba en el Auditorio de .....

La Policía Foral de Navarra ordenó a un Subinspector que acudiera al citado lugar, y allí el referido Policía pudo comprobar que el recurrente acudió a clases de baile, lo que

procedió a documentar a través de la grabación, con teléfono móvil, de 3 archivos de vídeo (1 en la vía pública, en la que se aprecia al recurrente accediendo al Auditorio, y 2 en el desarrollo de la citada actividad).

Lo relatado se recogió en el Informe de Conclusiones elaborado por la División de Régimen Interno de la Policía Foral de fecha 16 de mayo de 2016 (referencia IDRI04416), junto al que se aportó un CD con los archivos de vídeo indicados.

Por su parte, la entidad local, en fecha 12 de mayo de 2016, se dirigió al Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra, que, en fecha 13 de mayo de 2016, tras revisar el caso y el diagnóstico causante del cuadro, habiendo recabado Informe del facultativo de Atención Primaria responsable del caso, emitió Informe (referencia doc. 2016/271176) en el que se concluye que las clases de baile resultaban una actividad *"contraindicada para la más rápida y correcta recuperación de dicho proceso"*.

Dado que el referido comportamiento pudiera ser constitutivo de una presunta infracción grave al régimen disciplinario previsto en la Ley Foral 8/2007, de Policías de Navarra (en adelante LFPN), el Jefe de la Policía Municipal de Burlada solicitó al Alcalde de la entidad local la incoación del correspondiente expediente disciplinario, lo que se produjo mediante Resolución de Alcaldía número 471/2016, de 23 de mayo, y llevó, tras la oportuna tramitación, a la atribución de la comisión de falta disciplinaria grave e imposición de sanción de suspensión de empleo y sueldo de veinte días mediante Resolución número 938/2016, de fecha 27 de octubre, acto que se impugna en esta alzada.

#### **SEGUNDO.- Incompetencia del órgano instructor.**

Alega el recurrente, en primer lugar, que el período de información previa del expediente disciplinario ha sido realizado por órgano incompetente, ya que se inició mediante Resolución del Jefe de la Policía Foral de Navarra, incumplándose así lo dispuesto en la LFPN.

Al efecto, señálese que, de conformidad con lo establecido en el artículo 65.5 de la norma citada *"con carácter previo a la iniciación del expediente sancionador por faltas graves o muy graves, el órgano competente para la incoación del expediente disciplinario podrá ordenar la apertura de un período de información previa para el esclarecimiento de los hechos, con el fin de conocer las circunstancias del caso concreto y la conveniencia o no de iniciar el procedimiento. La información previa podrá tener carácter reservado y su duración no superará el plazo de un mes, salvo que se acuerde expresamente su prórroga por otro u otros plazos determinados. No se considerará iniciado el procedimiento sancionador por las actuaciones previas a que se refiere este apartado"*.

El artículo 64.2, por su parte, dispone que *"la competencia para la imposición de sanciones graves y muy graves se sujetará a las siguientes reglas:*

*(...) b) En las Policías Locales, corresponderá en todos los casos la competencia al Alcalde o Presidente de la entidad local"*.

Ciertamente, la competencia para la iniciación del período de información previa a un expediente disciplinario por falta grave o muy grave corresponde al Alcalde, lo cual no impide, sin embargo que, por parte del Jefe de la Policía Municipal (en este caso, solicitando la colaboración de la Policía Foral) se inicie una actuación de comprobación de determinados hechos como paso previo o antecedente para, en su caso, denunciar los hechos al órgano competente si como resultado de dicha información resultara su

procedencia.

Hemos de recordar, a estos efectos, que, de conformidad con el artículo 69 de la aplicable a este supuesto Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (en adelante LRJAP-PAC), una de las formas de iniciación de oficio de los procedimientos administrativos es "*a petición razonada de otros órganos o por denuncia*".

Que el Jefe de la Policía Municipal realice por sí mismo (solicitando incluso, como en este supuesto, colaboración a la Policía Foral de Navarra) labores de averiguación preliminar de los hechos, poniéndolos después en conocimiento del órgano competente para iniciar el procedimiento sancionador (el Alcalde) no significa que el citado procedimiento haya sido incoado por el Jefe de la Policía Foral (al que sólo se le requirió colaboración para la investigación de los hechos), ni que se haya realizado el trámite de información previa a que se refiere el apartado 5º del artículo 65 de la LFPN.

Nos encontramos, por el contrario, ante actuaciones internas de la misma naturaleza que las que pudiera realizar cualquier otro responsable de cualquier otra Administración pública dirigidas a aclarar una situación que pudiera exigir la incoación de un expediente disciplinario mediante indagación de hechos y búsqueda de pruebas y argumentos para valorar el alcance de una posible infracción, lo cual es perfectamente legítimo y propio de la mera gestión de personal.

Así lo señalamos en nuestras Resoluciones números 2960, de 13 de mayo de 2013 (Ponente, Sra Moreno Garrido) y 1573, de 8 de marzo de 2013 (Ponente, Sr. Izu Belloso), confirmada esta última por Sentencia de 6 de octubre de 2014, del Juzgado de lo Contencioso Administrativo número 2 de Pamplona.

Decae, en consecuencia, lo alegado por el recurrente en relación con la competencia del órgano iniciador del procedimiento, lo que guarda relación, por otra parte, con su segundo motivo de oposición al acto recurrido, en virtud del cual el recurrente considera que la grabación utilizada como prueba no es válida por haberse realizado el día 11 de mayo de 2016, cuando la Resolución número 124/2016, del Jefe de la Policía Foral de Navarra, es de fecha 12 de mayo de 2016 (un día después de la grabación).

Como ya se ha indicado, el Jefe de la Policía Municipal de Burlada solicitó, mediante correo electrónico de fecha 11 de mayo de 2016 (que consta en la documentación obrante en el expediente), al Jefe de la Policía Foral de Navarra, colaboración para la investigación de los hechos de que se trata, el cual dio las órdenes oportunas a la División de Régimen Interno para la práctica de las diligencias de investigación que resultara conveniente realizar ese mismo día 11 de mayo, pues era cuando previsiblemente el recurrente pudiera acudir a realizar una actividad incompatible con su situación de incapacidad laboral transitoria.

Posteriormente, esa orden se formalizó mediante la Resolución número 124/2016, de 12 de mayo, del Jefe de la Policía Foral, a efectos meramente internos u organizativos de dicho Cuerpo policial, iniciándose sin embargo el procedimiento sancionador mediante Resolución de la Alcaldía del Ayuntamiento de Burlada (órgano competente, por tanto, para dicho inicio), número 471, de fecha 23 de mayo de 2016.

Procede, en consecuencia, la desestimación del recurso de alzada en cuanto a los motivos citados se refiere,

**TERCERO.-** En cuanto a la indefensión alegada por el recurrente por la falta de audiencia en relación con la información reservada previa a la incoación del expediente,

como acaba de señalarse, no nos encontramos ante el supuesto contemplado en el apartado 5º del artículo 65 de la LFPL, sino ante la realización de actuaciones internas indagatorias dirigidas a aclarar una situación que pudiera exigir la incoación de un expediente disciplinario, como de facto luego así se produjo, habiendo quedado acreditado en el expediente, cómo, a lo largo de su tramitación, ha podido el recurrente tener acceso y copia, en todo momento, a la documentación obrante en el mismo, y, en concreto, cómo ha podido conocer tanto el contenido del Informe de conclusiones de la División de Régimen Interno de la Policía Foral de Navarra, como el del Certificado del Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra (referencia doc. 2016/271176), documentos ambos que sirvieron de fundamento para el inicio del expediente en cuestión mediante la correspondiente Resolución de Alcaldía, que se notificó al interesado en fecha 25 de mayo de 2016, dándosele traslado de los mismos en dicho momento, y citándole para que prestase declaración ante el Instructor del procedimiento el día 6 de junio de 2016, no compareciendo sin embargo el recurrente al citado acto.

**CUARTO.-** Considera el recurrente que la prueba practicada es ilegal, toda vez que la captación de imágenes por las Fuerzas de Seguridad requiere de un peligro concreto para el uso de cámaras móviles, mientras que las imágenes captadas por el Subinspector de la Policía Foral estarían protegidas por la normativa de protección de datos de carácter personal, y como tal debían haber sido tratadas.

Señala que en la citada grabación aparecen numerosas personas en actividad privada, que desconocían que estaban siendo grabadas, de modo que las grabaciones por parte de dicho Subinspector sólo podían utilizarse en relación a la seguridad pública o para represión de infracciones penales, pero no en el marco de un expediente disciplinario para controlar la vida privada de un policía municipal.

Por ello, considera que siendo la grabación ilegítima, no existe prueba de los hechos que se le imputan, por lo que no se ha destruido el principio de presunción de inocencia que juega a su favor.

Señálese al recurrente, en primer lugar, que no resulta de aplicación a este supuesto lo dispuesto en 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.

Por el contrario, la actuación del Subinspector de la Policía Foral respondió a una orden impartida por su superior, ante la solicitud de colaboración (prevista, obsérvese, en el artículo 9 de la LFPN) efectuada por la Policía Municipal de Burlada, a efectos de comprobar el correcto cumplimiento por parte de la parte recurrente de sus obligaciones laborales, ante la sospecha fundada de que la baja laboral que acababa de presentar ese mismo día en su lugar de trabajo, pudiera ser simulada a efectos de disfrute de días de vacaciones que para las mismas fechas había el sancionado solicitado y le habían sido denegados.

Nos encontramos pues, por el contrario, ante el ejercicio de la facultad empresarial de exigir, en todo momento, el cumplimiento de los deberes laborales impuestos al trabajador, y de instrumentar, al efecto, los mecanismos de vigilancia oportunos que permitan, en su caso, la reacción ante los incumplimientos que puedan acreditarse.

Así lo reseñó ya la Sala de lo Social del Tribunal Supremo en Sentencia de 19 de julio de 1989, afirmando que el debido respeto a la dignidad del trabajador *"no ha de anular, como es obvio, el derecho de vigilancia que, por preceptiva estatutaria también, incumbe al empresario, integrando la facultad directiva y controladora que se revela*

*imprescindible para la buena marcha de la actividad empresarial. De aquí que, cuando dicho derecho y facultad se ejercen de la única forma o manera que permiten las características del trabajo desarrollado que, en este caso, se ejerce como actividad recaudatoria fuera del centro de trabajo, no quepa, en modo alguno, oponer a tal ejercicio la propia dignidad o intimidad personal del trabajador, pues ello se revela manifiestamente inconsistente y fruto de una carencia argumental propiciadora de una adecuada actuación defensiva. Si cuando, como en el caso de autos ocurre, la actividad laboral se desarrolla necesariamente fuera del centro de trabajo y, en consecuencia, no existe otro medio de control admisible que el seguimiento externo del trabajador, ante la sospecha de un incumplimiento, por su parte, del cometido laboral que tiene asignado, obvio resulta que tal medida controladora o de vigilancia no puede tildarse de atentatoria a la propia dignidad personal del trabajador y, mucho menos, a su intimidad personal, por cuanto sostener lo contrario supondría vaciar de contenido el derecho de dirección que incumbe a la empresa.»*

No queda sino recordar, a estos efectos, lo razonado por el Tribunal Constitucional, que, ya en Sentencia de 21 de marzo de 1994, afirmaba que «*la captación y difusión de la imagen del sujeto sólo será admisible cuando la propia --y previa-- conducta de aquél o las circunstancias en que se encuentra inmerso, justifiquen el descenso de las barreras de reserva para que prevalezca el interés ajeno o el público que puedan colisionar con aquél*», para luego añadir que «*la relación laboral, en cuanto tiene como efecto típico la sumisión de ciertos aspectos de la actividad humana a los poderes empresariales, es un marco que ha de tomarse en forzosa consideración a la hora de valorar hasta qué punto ha de producirse la coordinación entre el interés del trabajador y el de la empresa que pueda colisionar con él*».

El Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, en Sentencia de 13 de julio de 2001, consideró conforme a Derecho el seguimiento a un empleado municipal, por parte de la Policía Municipal (por orden del Alcalde), a efectos de control empresarial de la situación de incapacidad temporal en la que se encontraba el trabajador.

Esta Sentencia vino así a señalar lo siguiente:

*"Sentado lo anterior, el seguimiento de la Policía Local de que fue objeto el actor por orden del Alcalde del Ayuntamiento, actuando en concepto de empresa (...) vino motivada por la posible duda o sospecha de un incumplimiento contractual por parte del trabajador durante su situación de incapacidad temporal, como consecuencia de la baja por enfermedad, para cuya averiguación y cabal conocimiento de los hechos se hallaba plenamente legitimada la Entidad Municipal a la vista del interés que en ello se concernía por su condición de empleadora (...)*

*En resumen (...) cabe concluir que medió una justificación objetiva y razonable de la medida empresarial de control decretada por el Presidente de la Corporación Local, para averiguar y cerciorarse de que concurrían todos los elementos constitutivos de una verdadera situación de incapacidad temporal".*

El respeto, pues, del derecho a la intimidad y a la dignidad del trabajador no puede anular la facultad de vigilancia que integra el poder directivo del empresario (en este caso, la entidad local, en cuanto empleadora).

La doctrina del Tribunal Constitucional, destacando, entre otras, la Sentencia 186/2000, de 10 de julio, vino a fijar los requisitos exigibles para la validez de estos medios de control o de vigilancia empresarial, destacando que las mismas han de estar justificadas por existir razonables sospechas de irregularidades, ser idóneas para la finalidad

pretendida (a efectos de verificar si en efecto se cometen por el trabajador las referidas irregularidades para la de adopción, si procede, de las correspondientes medidas disciplinarias), necesarias (por servir la grabación de prueba de tales irregularidades), y equilibradas (de modo que no se lesione el derecho a la intimidad personal consagrado en el artículo 18 de la Constitución Española).

Por tanto, como señala la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria de 18 de marzo de 2001, la legalidad de estos medios de vigilancia y control de la actividad laboral viene determinada por el denominado "*test de proporcionalidad*", que exige que la medida sea susceptible de conseguir el objetivo propuesto (juicio de idoneidad), que sea necesaria para la consecución de la finalidad pretendida (juicio de necesidad) y que sea equilibrada o ponderada (juicio de proporcionalidad en sentido estricto).

En el presente supuesto, existían indicios razonables de que la incapacidad laboral transitoria de la parte recurrente pudiera ser simulada, pues constan en el expediente multitud de documentos que acreditan su intención y voluntad de quedar eximido, total o parcialmente, tanto para el mismo día 11 de mayo de 2016 como para los siguientes, de su obligación de prestar servicios, lo que, sin embargo, no le fue concedido a su plena satisfacción, comunicando a su superior, en esa misma fecha, que se encontraba indispuerto y acudía al médico de atención primaria "*a cogerse la baja*", presentando el citado parte de incapacidad la tarde de ese mismo día.

Ello motivó que su superior, el Jefe de la Policía Municipal de Burlada, solicitara la colaboración de la Policía Foral a efectos de comprobar si dicha tarde, pudiera dirigirse el recurrente a las clases de baile que habitualmente tomaba en el Auditorio de ....., medida proporcional, idónea y necesaria, pues no se ve otro modo de averiguar si en efecto la referida baja era o no simulada, que la comprobación mediante seguimiento al agente, para esclarecer el supuesto "engaño" que podría estar sufriendo la entidad local.

A modo de analogía, al igual que los Tribunales han considerado conforme a Derecho el seguimiento a un empleado municipal por parte de la Policía Local (a órdenes de la Alcaldía), como ya antes se ha señalado, también se ha admitido, sin mayores problemas, la utilización por los empleadores de detectives privados, como modo de control de la conducta del trabajador durante la situación de incapacidad transitoria, siempre que no se lesione el derecho a la intimidad de éste.

Procede pues, analizar, si el hecho de que el Subinspector de la Policía Foral procediera a captar imágenes mediante dispositivo móvil de la parte recurrente en el transcurso de sus clases de baile vulneró o no, como alega, su intimidad y la de los que allí se encontraban, y, así mismo, si lesionó, como dice, la normativa de protección de datos personales.

Al efecto, cabe acudir a un supuesto muy similar al que nos ocupa, resuelto por el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña en Sentencia de 30 de marzo de 2015, y referido a un trabajador que venía impartiendo, en este caso, clases de flamenco mientras permanecía en situación de baja médica en una escuela de danza ubicada en la ciudad de Barcelona, donde fue grabado y fotografiado durante las referidas clases por un detective contratado por su empresa, que sospechaba de la simulación de su incapacidad temporal.

El Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, en la Sentencia en cuestión, no advierte extralimitación en las grabaciones y fotografías "*en la medida en que se refieren a hechos relevantes para las pretensiones de la parte demandada atendido el objeto del juicio y la controversia consistente en la prueba, y posterior valoración, del tipo de*

actividades realizadas por el actor fuera de la empresa y en período de incapacidad laboral en orden a determinar si son o no causa de despido".

En segundo lugar, afirma el Tribunal que la actuación del detective no ha vulnerado un bien jurídico superior, pues no existe lesión del derecho a la intimidad.

*"Aunque buena parte de las imágenes y grabaciones no se hayan obtenido por el detective en la vía pública, sino en el interior de la Escuela de Danza de (...), no podemos sin más aceptar que se trate de un local privado como dice el Juez, pues si bien es un lugar de titularidad privada, no es un lugar "reservado", antes al contrario, es un establecimiento abierto al público, cuyo titular explota como actividad empresarial, para obtener un lucro o beneficio (...), y al que normalmente han de tener acceso- no consta lo contrario- cualesquiera personas interesadas o implicadas, de una u otra forma, en las actividades de la escuela (titular, empleados, profesores, alumnos, familiares, colaboradores, solicitantes de información, etc).*

*Tampoco consta que la actividad de baile o danza se haga "a puerta cerrada", y que el acceso a la sala de baile esté prohibido a "personal no autorizado", siendo evidente y lógico que, por un simple y elemental interés comercial, la dirección de la Escuela permita a cualquier interesado visitarla y presenciar sus ensayos, clases o funciones de baile. Por ello, no se ha tendido ninguna trampa al trabajador demandante allí presente. Y exigir, a un detective privado, en casos como el analizado, autorización del titular del establecimiento para investigar en su interior, podría fácilmente frustrar el avance de la investigación, dirigida al esclarecimiento de unos hechos que podrían ser constitutivos de un grave incumplimiento contractual del trabajador, esto es, de una relevante infracción del ordenamiento jurídico laboral y de seguridad social.*

*Además, la actividad en ese establecimiento queda fuera de toda esfera doméstica o privada, pues allí no se lleva a cabo ninguna actividad íntima. Aunque pueda haber, como es habitual en estos establecimientos, una primera zona de recepción, o de control de acceso si se prefiere esta expresión, ello no presupone que la escuela salga de esa esfera pública para convertir la actividad que allí se hace en una cuestión estrictamente privada. En definitiva, no estamos ante un ámbito estrictamente doméstico, dado que no se trata de unas dependencias donde desarrollen las personas allí presentes actividades inherentes a su intimidad y personalidad, como si se tratase de sus propios domicilios, caracterizados por la exclusividad y la exclusión. En estas condiciones creemos que es desproporcionado afirmar que la grabación viola los derechos fundamentales a la intimidad y a la propia imagen del actor o de terceros que puedan aparecer en las grabaciones o imágenes captadas, más cuando la presencia en éstas de terceros sería meramente accesoria o secundaria y sus derechos quedarían en todo caso suficientemente protegidos con el deber de secreto profesional de los detectives, cuyos informes son absolutamente confidenciales y no constituyen fuentes de acceso público a efectos del tratamiento de sus datos personales, ni pueden cederse a terceros, lo que constituiría una infracción a la Ley Orgánica 15/1999, de Protección de Datos Personales, fuertemente sancionable por la Agencia de Protección de Datos, y que, además, podría originar daños a los afectados que serían susceptibles de reclamación por vía de responsabilidad civil".*

Los argumentos esgrimidos en esta Sentencia son perfectamente extrapolables al asunto que nos ocupa, dada su similitud: téngase en consideración, al respecto, que las grabaciones efectuadas se refieren a la vía pública (antes de acceder la parte recurrente al Auditorio de .....), y al interior de la sala del Auditorio donde el recurrente

recibió, junto con otras personas, las referidas clases de baile.

Nos encontramos, en este caso, ante un espacio público, gestionado por la denominada "Fundación Auditorio", dependiente del Ayuntamiento de ....., y, en consecuencia, de titularidad pública, en cuyas salas se imparten, a título de actividad empresarial, clases de baile, sin que conste ni que el acceso a las mismas esté restringido, ni limitado en modo alguno, pudiendo, por el contrario, acceder cualquier persona que desee presenciarlas, tal y como precisamente hizo el Policía Foral que grabó las imágenes en cuestión, que, en efecto, acreditan que el recurrente realizó una actividad incompatible (según el Informe médico) con su situación de incapacidad laboral.

Como ya señaló la Sala de lo Social del Tribunal Supremo en Sentencia de 29 de enero de 1987, *"el trabajador incumple el deber de buena fe cuando la actividad que viene realizando en situación de baja laboral resulta perjudicial para su curación o es expresiva de una simulación de su situación de incapacidad para el trabajo, por cuanto, la buena fe exige que quien esté de baja no pueda realmente desarrollar labores propias de su trabajo habitual y siga precisando la debida asistencia sanitaria hasta obtener su rehabilitación, pero también que en esa situación no efectúe actividades inadecuadas para lograr lo antes posible su reincorporación al trabajo, ya que durante la misma deja de cumplir con la prestación principal a que se ha obligado por razón del contrato de trabajo que le vincula con su empresario: trabajar. El interés legítimo de éste en recibirla se defrauda, sin título que lo ampare, cuando se aparenta disponer de una causa que justifica la falta de prestación de servicios (las situaciones de incapacidad temporal, que suspenden dicha obligación: art. 45.2 ET), y también cuando dicha situación se prolonga innecesariamente"*.

La obtención de las mencionadas imágenes no vulneró pues el derecho fundamental a la intimidad y a la propia imagen ni del recurrente ni de las personas que allí se encontraban, cuya presencia era, además, meramente accesorio, pues la obtención de las mismas no tuvo una intención divulgadora, sino que se justifica por la finalidad de control empresarial pretendido, al ser el seguimiento externo al trabajador, ante la sospecha de incumplimiento, un medio de control admisible, proporcionado e idóneo, sin que se advierta en las imágenes extralimitación alguna respecto al pretendido fin.

Los derechos de los terceros que aparecen en las grabaciones (que, téngase en consideración, no aparecen en las mismas ni identificados ni identificables, por lo que no tienen, a efectos de la normativa de protección de datos, el carácter de "*datos de carácter personal*") quedan además protegidos por el deber de secreto profesional que corresponde a todos los miembros de los Cuerpos de Policía de Navarra, de conformidad con lo establecido en el artículo 4 de la LFPN, a tenor del cual "*en cuanto al secreto profesional, guardarán riguroso secreto respecto a todas las informaciones que conozcan por razón o con ocasión del desempeño de sus funciones*"

La violación del secreto profesional y la falta del debido sigilo "*respecto a los asuntos que conozca por razón de su cargo, que perjudiquen el desarrollo de la labor policial o a cualquier persona*" está además tipificado como falta muy grave por el artículo 61 de la mencionada Ley Foral.

Por último, obsérvese cómo, en fecha 12 de septiembre de 2016, procedió el Subinspector de la División de Régimen Interno de la Policía Foral autor de las grabaciones a ratificar, ante el Instructor del expediente, su Informe de conclusiones (referencia IDRI04416), constatando que, en efecto, presencié cómo la parte recurrente realizaba ejercicios de baile, el día 11 de mayo de 2016, en una sala del Auditorio de

....., ratificación que se incorporó al expediente disciplinario como prueba testifical (Folios 80 y 81 del expediente), y que refuerza aún más si cabe el valor probatorio de las susodichas grabaciones.

Procede también, en consecuencia, la desestimación del recurso de alzada en lo que a este motivo se refiere.

Por todo lo cual este Tribunal

**RESUELVE:** Que debemos desestimar, como desestimamos, el recurso de alzada arriba referenciado interpuesto contra Resolución de la Alcaldía del Ayuntamiento de Burlada número 938, de fecha 27 de octubre de 2016, por la que se atribuye a don ..... la comisión de una falta disciplinaria grave y se le impone una sanción de suspensión de veinte días de empleo y sueldo, acto que se confirma por ser ajustado a Derecho.

Así por esta nuestra resolución, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.- M<sup>a</sup> Asunción Erice.- Miguel Izu.- Ana Rodríguez.- Certifico.- María--Carmen Lorente, Secretaria.-