

LA TUTELA DEL DERECHO A LA INTIMIDAD DEL TRABAJADOR Y EL CONTROL AUDIO-VISUAL DE SU ACTIVIDAD LABORAL *

Eduardo LÓPEZ AHUMADA

SUMARIO: I. La proyección del Derecho a la Intimidad en el ámbito del Derecho del Trabajo. II. La intimidad del trabajador como límite al poder de dirección del empresario. III. La presencia de las nuevas tecnologías en las relaciones de trabajo: un difícil equilibrio entre las facultades de control y el Derecho a la Intimidad.

I. LA PROYECCIÓN DEL DERECHO A LA INTIMIDAD EN EL ÁMBITO DEL DERECHO DEL TRABAJO

El derecho a la intimidad reconocido en el art. 18.1 de la [Constitución Española](#) (CE)¹, pretende tutelar con carácter extensivo la denominada <<*esfera privada del trabajador*>> (GOÑI SEIN)². Este derecho fundamental ha sido desarrollado legalmente por el [Estatuto de los Trabajadores](#) (ET). Concretamente, el art. 4.2 e) de dicho cuerpo legal contempla el derecho del trabajador al respeto de su intimidad y a la consideración debida de su dignidad en el ámbito de la relación laboral. El derecho fundamental a la intimidad garantiza que determinados aspectos pertenecientes al ámbito de la vida privada del trabajador no sean

* Comunicación presentada al Seminario <<El amparo judicial de los derechos fundamentales. ¿Son necesarias reformas legales?>> y, en particular, a la ponencia presentada por el Prof. Dr. D. Ignacio García-Perrote Escartín, titulada <<La tutela de los derechos fundamentales de los trabajadores por la jurisdicción social.>>

¹ Téngase en cuenta el art. II-67 del *Tratado por el que se establece una Constitución para Europa*, que garantiza el respeto del derecho a la intimidad como uno de los aspectos clásicos de los textos constitucionales.

² Vid. J. L. GOÑI SEIN, *El respeto a la esfera privada del trabajador*, Civitas, Madrid, 1988.

expuestos a intermisiones extrañas³. No son, pues, admisibles las invasiones directas o indirectas en la intimidad del trabajador, al ser éste un ámbito individualizado y vedado a la acción de la empresa⁴.

Ciertamente, con el paso del tiempo el concepto de intimidad acuñado legal y jurisdiccionalmente ha ido evolucionando. En especial, se ha tenido que adaptar a una nueva realidad presidida por la aplicación de los nuevos avances tecnológicos. En esta realidad cambiante, la intimidad se presenta como límite directo a las nuevas tecnologías que se incorporan en los procesos productivos. En esta materia es donde los órganos jurisdiccionales tienen que aplicar el derecho vigente a los efectos de no configurar a la intimidad y a la dignidad de la persona como una mera proclamación, que cede en su aplicación práctica dentro de la empresa⁵.

Con carácter general, el Tribunal Constitucional (TC) ha asumido una función esencial de tutela de los derechos fundamentales de los trabajadores⁶ y su doctrina ha venido siendo aplicada por tribunales y juzgados del orden social. Una de las funciones clásicas del juez de lo social consiste en defender la posición jurídica del trabajador, que se caracteriza por su naturaleza de parte débil en la relación de trabajo. Esta idea de la protección del trabajador como la parte más vulnerable o sensible de una relación jurídica tiene su razón de ser en la propia naturaleza del contrato de trabajo, puesto que se trata de un negocio jurídico que puede incidir en los derechos de la personalidad del trabajador.

Sin lugar a dudas, el TC ha intentado garantizar el derecho a la intimidad aplicando en sus sentencias el denominado efecto directo de los derechos fundamentales en las relaciones jurídico-privadas (*Drittwirkung*). Precisamente, el efecto directo de los derechos fundamentales lo ha reconocido el TC esencialmente en el ámbito del Derecho del Trabajo, permitiendo la aplicación directa de la Constitución a la relación entre particulares⁷. Esta postura del TC ha dado lugar a un amplio debate en la doctrina sobre si los derechos fundamentales tienen eficacia directa en las relaciones entre particulares y, concretamente, en el ámbito laboral.

³ Vid. [STC 170/1987](#), de 30 de octubre (RTC 1987, 170). STC de 19 de julio de 1989 (RJ 1989, 5878).

⁴ Con carácter general, el propio TC hace referencia expresa a la existencia de un <<ámbito o reducto en el que se veda que otros penetren>>. Vid. [STC 73/1982](#), de 2 de diciembre de 1982 (RTC 1982, 73).

⁵ Vid. [STC 254/1993](#), de 20 de julio (RTC 1993, 254). [STC 202/1999](#), de 8 de noviembre (RTC 1999, 202).

⁶ Según la doctrina, <<(…) la tarea de corregir la ausencia o insuficiente tutela de los derechos fundamentales por parte de los Tribunales ordinarios es la tarea prototípica que el TC realiza a través del recurso de amparo.>> I. GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, “La garantía de indemnidad por el ejercicio de acciones judiciales en la jurisprudencia constitucional”, *El Proceso Laboral. Estudios en Homenaje al Profesor Luis Enrique de la Villa Gil*, Lex Nova, Valladolid, 2001, p. 249.

⁷ Vid. [STC 18/1984](#), de 7 de febrero (RTC 1984, 18). [STC 177/1988](#), de 10 de octubre, (RTC 1988, 177). [STC 196/2004](#), de 15 de noviembre (RTC 2004, 196). Vid. en relación a ésta última sentencia el comentario de A. L. SANZ PÉREZ, “El derecho a la intimidad de los trabajadores”, *Aranzadi Social*, núm. 20/2004 [BIB 2005\483].

La tesis de la eficacia directa de los derechos fundamentales en la relación laboral ha sido defendida por determinados autores españoles⁸ frente a aquella otra corriente que sostiene que los derechos fundamentales no son la vía adecuada para resolver los conflictos en el seno de las relaciones jurídico-privadas.

El hecho de que el trabajador se integre en una organización productiva y se someta a los poderes directivos y sancionadores del empresario no supone que el derecho fundamental a la intimidad no se pueda aplicar en las relaciones privadas de trabajo. En este sentido, <<la celebración de un contrato de trabajo no implica en modo alguno la privación para una de las partes, el trabajador, de los derechos que la Constitución le reconoce como ciudadano, entre ellos el derecho a su intimidad personal>>⁹. En ningún caso, al trabajador se le puede negar su derecho a la intimidad por el mero hecho de ser parte de una relación laboral. El contrato de trabajo no es, pues, <<(…) un título legitimador de recorte en el ejercicio de los derechos fundamentales que incumben al trabajador como ciudadano, que no pierde su condición de tal por insertarse en el ámbito de una organización privada>>¹⁰, sino que las limitaciones empresariales al derecho a la intimidad sólo pueden derivar de la propia naturaleza del trabajo contratado, que en sí mismo implique una restricción del derecho¹¹.

El derecho a la intimidad puede limitarse en función de las circunstancias concretas. El TC ha afirmado que estamos ante un <<límite en el ejercicio del derecho constitucional, impuesto por la relación laboral>>¹². Así pues, la intimidad no es un derecho absoluto. Concretamente, el TC ha declarado que se puede limitar el derecho a la intimidad si existen otros derechos fundamentales y valores constitucionales afectados. Como se ha indicado gráficamente, la intimidad actuaría como una especie de muro o barrera infranqueable, sin embargo, su altura puede cambiar en función de las circunstancias concretas y de las

⁸ Vid. M. RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, “Derechos fundamentales del trabajador, poderes empresariales y contrato de trabajo”, *El trabajo y la Constitución: estudio en homenaje al Profesor Alonso Olea*, Madrid, 2003, pp. 537-539. M. RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, “Constitución, derechos fundamentales y contrato de trabajo”, *Relaciones Laborales*, T.I, 1996, pp. 108-110. L. A. FERNÁNDEZ VILLAZÓN, *Las facultades empresariales de control de la actividad laboral*, Aranzadi, Pamplona, 2003, pp. 33 y ss. Se puede ver un resumen de las tesis jurisdiccionales del efecto directo de los derechos fundamentales en J. L. GIL Y GIL, *Principio de la buena fe y poderes del empresario*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla, 2003, pp. 94 y ss). Asimismo, y en relación con la vinculación de los derechos fundamentales entre particulares puede consultarse con carácter general a BILBAO UBILLOS, *La eficacia de los derechos fundamentales frente a particulares*, BOE/CEPC, Madrid, 1997. J. F. LÓPEZ AGUILAR, *Derechos fundamentales y libertad negocial*, Ministerio de Justicia, Madrid, 1990.

⁹ Vid. [STC 196/2004](#), de 15 de noviembre (RTC 2004, 196). En este mismo sentido se puede consultar la [STC 88/1985](#), de 19 de julio (RTC 1985, 88).

¹⁰ Vid. [S TC 126/2003](#), de 30 de junio (RTC 2003, 126).

¹¹ Vid. [STC 292/1993](#), de 18 de octubre (RTC 1993, 292).

¹² Vid. [STC 120/1983](#), de 15 de diciembre de 1983 (RTC 1983, 120). [STC 88/1985](#), de 19 de julio de 1985 (RTC 1985, 88). [STC 6/1995](#), de 10 de enero de 1995 (RTC 1995, 6).

distintas posiciones jurídicas en que pueda verse afectada¹³. El derecho a la intimidad admite la imposición de determinadas restricciones debido a la concurrencia de deberes y relaciones jurídicas contempladas por el ordenamiento jurídico¹⁴. Sin duda, la presencia del contrato de trabajo tiene una repercusión directa en el derecho a la intimidad; ya hemos indicado que impide al empresario adentrarse en la esfera privada del trabajador. Asimismo, la propia naturaleza del contrato de trabajo da lugar a una adecuación de los derechos fundamentales a los intereses presentes en cada supuesto de hecho, circunstancia que implica que los derechos fundamentales no vayan a prevalecer en todo caso. No obstante, y debido a la especialidad del orden social de la jurisdicción, la posible modulación del derecho fundamental tiene que tener presente la premisa esencial de la protección del trabajador como parte débil de la relación de trabajo.

Si bien el interés empresarial no es el único en juego, ni mucho menos el principal, se tiene en cuenta a la hora de limitar el derecho a la intimidad en el ámbito de un contrato de trabajo. De ahí que algunos autores hayan sostenido que la empresa es un contexto especial donde el ejercicio de los derechos fundamentales admiten ciertas modulaciones¹⁵. Concretamente, el contrato de trabajo y, en general, la cláusula de buena fe contractual condicionan el ejercicio de los derechos fundamentales de los trabajadores y amparan, pues, en determinadas circunstancias el control empresarial¹⁶. En la dinámica de la relación laboral la presencia de obligaciones recíprocas que vinculan al empresario y al trabajador supone que el ejercicio de los derechos fundamentales pueda condicionarse, siendo estas restricciones impensables al margen de una relación laboral¹⁷. El TC considera que el

¹³ Así, por ejemplo, en el ámbito del Derecho del Trabajo se ha admitido la posible limitación del derecho a la intimidad en distintos supuestos. Por ejemplo, en relación al aspecto físico del trabajador ([STC 170/1987](#), de 30 de octubre (RTC 1987, 170) o en materia de establecimiento de medios de control y vigilancia de la prestación de servicios ([STC 98/2000](#), de 10 de abril RTC 2000, 98). En este sentido, debemos subrayar la limitación del derecho a la intimidad realizada por los Tribunales Superiores de Justicia de las Comunidades Autónomas en relación al uso indebido del correo electrónico; concretamente cuando el trabajador utiliza el correo electrónico de la empresa para fines particulares distintos del contenido de su trabajo. Vid. STSJ Cataluña, de 4 de noviembre de 2005 (AS 2005, 16535). STSJ País Vasco, de 21 de diciembre de 2004 (AS 2004, 3927).

¹⁴ En este sentido, se ha señalado que <<el Tribunal Constitucional en las sentencias sobre los derechos de la personalidad (...) balancea estos derechos con otros deberes derivados de ciertos bienes o valores jurídicos, en detrimento de las pretensiones garantistas de la intimidad.>> Vid. J. MARTÍNEZ DE PISÓN CAVERO, *El derecho a la intimidad en la jurisprudencia constitucional*, Civitas, Madrid, 1993, p. 112.

¹⁵ En particular se sostiene que <<se ha configurado, así, una 'peculiar ciudadanía de empresa' para el trabajador, o si se prefiere un 'mundo especial'>> Vid. I. GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, *La prueba en el proceso de trabajo*, Civitas, Madrid, 1994, p. 137. Con cita a A. PEDRAJAS MORENO, *Despido y derechos fundamentales*, Ed. Trotta, Madrid, 1992, pp. 86 y 87.

¹⁶ La buena fe impide el abuso de derecho durante la ejecución del contrato de trabajo, incluso aún tratándose del ejercicio de algún derecho fundamental, e introduce en la esfera del contrato de trabajo un elemento de seguridad jurídica. Vid. A. MONTOYA MELGAR, *La buena fe en el derecho del trabajo*, Real Academia de Jurisprudencia y Legislación, Madrid, 2001, pp. 80 y ss. J. I. GIL Y GIL, *Principio de la buena fe y poderes del...* cit., pp. 198 y 201.

¹⁷ Se admite, pues, la posible <<(…) adaptabilidad de los derechos del trabajador a los requerimientos de la organización productiva en que se integra, y en la apreciada razonabilidad de éstos, como se ha afirmado que manifestaciones del ejercicio de aquellos que en otro contexto serían legítimas, no lo son cuando su ejercicio se valora en el marco de la relación laboral>>. Vid. [STC 73/1982](#), de 2 de diciembre (RTC 1982, 73). [STC 120/1983](#), de 15 de diciembre (RTC 1983, 120), [STC 19/1985](#), de 13 de febrero (RTC 1985, 19).

trabajador desarrolla su actividad en una organización ajena que es la empresa y en este contexto el derecho fundamental puede experimentar algunas modulaciones o limitaciones puntuales, que se ajustarán, en todo caso, a lo estrictamente imprescindible¹⁸. Dichas limitaciones serían consecuencia lógica del reconocimiento constitucional de otros derechos en juego, como son el derecho a la libertad de empresa (art. 38 CE)¹⁹.

II. LA INTIMIDAD DEL TRABAJADOR COMO LÍMITE AL PODER DE DIRECCIÓN DEL EMPRESARIO

El poder de dirección y de organización del empresario también se encuentra limitado. Su ejercicio tiene que respetar las normas jurídicas que ordenan la relación jurídico-laboral y está condicionado por los propios límites del contrato de trabajo. Si no se observa dicho marco normativo que protege los intereses de los trabajadores se produce un evidente abuso en el ejercicio de la facultad de dirección de la empresa²⁰. En este caso, estaríamos ante una extralimitación ilegítima y el empresario tendría que reparar la situación de manera inmediata como consecuencia directa de la eficacia directa de los derechos fundamentales en las relaciones privadas.

Únicamente será posible la indagación empresarial en la vida privada del trabajador si existe realmente un interés legítimo empresarial que justifique la búsqueda de esa información²¹. En concreto, tendría que tratarse de un medio de control del trabajo que permita conseguir la organización eficiente de la empresa²², esto es, se requeriría la presencia de un interés objetivo por parte de la empresa. Concretamente, el TC entiende que *<<(…) el art. 38 del Texto constitucional legitima que quienes prestan servicios en aquéllas, por cuenta y bajo la dependencia de sus titulares, deban soportar despojos transitorios o limitaciones injustificadas de sus derechos fundamentales y libertades*

[STC 170/1987](#), de 30 de octubre (RTC 1987, 170). [STC 6/1988](#), de 21 de enero (RTC 1988, 6). [STC 129/1989](#), de 17 de julio (RTC 1989, 129). [STC 126/1990](#), de 5 de julio (RTC 1990, 126). [STC 126/2003](#), de 30 de junio (RTC 2003, 126).

¹⁸ Vid. [STC 99/1994](#), de 11 de abril (RTC 1994, 99).

¹⁹ Vid. [STC 99/1994](#), 11 de abril (RTC 1994, 99). [STC 177/1988](#), de 10 de octubre (RTC 1988, 177). [STC 6/1995](#), 10 de enero (RTC 1995, 6).

²⁰ Vid. STS (Social), de 3 de septiembre de 1982 (RJ 1982 5266).

²¹ Vid. J. L. GOÑI SEIN, *El respeto a la esfera privada del... cit.*, p. 51.

²² En este sentido, por ejemplo, podemos destacar determinadas sentencias que han determinado la modulación del derecho a la intimidad del trabajador frente al poder directivo de la empresa. Vid. STJ Baleares de 14 de enero de 2000 (AS 2000, 392). Téngase en cuenta el comentario realizado a la sentencia por Y. CANO GALÁN "El difícil equilibrio entre el derecho a la intimidad y la libertad de empresa", *Aranzadi Social*, núm. 3/2000.

públicas, que tienen un valor central en el sistema jurídico constitucional>>²³. Se produciría, pues, un conflicto ente el art. 18.1 y el art. 38 de la CE. En todo caso, es necesario asegurar un equilibrio entre los poderes de dirección y organización del empresario, amparados por la libertad de empresa (art. 38 CE) y el derecho a la intimidad del trabajador (art. 18.1 CE)²⁴. Como dice el propio TC, se deben coordinar los intereses del trabajador y del empresario, puesto que en determinadas situaciones pueden colisionar²⁵. Y ello a pesar de la dificultad que supone balancear dos derechos en un equilibrio difícilmente sostenible desde el punto de vista práctico.

En esta labor cobra una importante función el denominado juicio de proporcionalidad. Ello supone que el juez compruebe si la limitación del derecho a la intimidad personal tiene una finalidad legítima y proporcionada²⁶. Por tanto, cualquier medida restrictiva del derecho a la intimidad tiene que respetar el principio de proporcionalidad²⁷. Esta línea doctrinal ha sido incorporada en el propio [Tratado por el que se establece una Constitución para Europa](#), cuyo texto prevé que <<cualquier limitación del ejercicio de los derechos y libertades (...) deberá respetar el contenido esencial de dichos derechos. Dentro del

²³ Vid. [STC 196/2004](#), 15 de noviembre (RTC 2004, 196).

²⁴ En este sentido, se ha subrayado <<(…) la necesidad de alcanzar un equilibrio entre el derecho que tiene el empresario de adoptar ‘las medidas que estime más oportunas para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales (art. 20.3 LET) (…) y los derechos de intimidad y de dignidad personales de éste, (…)>>. Vid. I. GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, *La prueba en el proceso de... cit.*, p. 126. Se debe, pues, conseguir una solución equilibrada en la que puedan coexistir tanto el control empresarial de la prestación laboral, como el respeto y la tutela de la intimidad del trabajador. Vid. F. PÉREZ DE LOS COBOS, *Nuevas Tecnologías y Relación de Trabajo*. Serie Monografías, núm. 2, Tirant lo Blanch, Valencia, 1990, p. 86. M^a. D. ROMÁN DE LA TORRE, *Poder de dirección y contrato de trabajo*, Grapheus, Valladolid, 1992, pp. 319 y ss.

²⁵ Vid. [STC 99/1994](#), de 11 de abril (RTC 1994, 99).

²⁶ Vid. I. GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN Y J. MERCADER UGUINA, “Conflicto y ponderación de los derechos fundamentales de contenido laboral: un estudio introductorio”, A. SEMPERE Y MARTÍN (Dir.), *El modelo social en la Constitución española de 1978*, Madrid, 2003, pp. 257-264. J. L. GIL Y GIL, *Principio de la buena fe y poderes del... cit.*, pp. 165-166. C. BERNAL PULIDO *El principio de proporcionalidad y los derechos fundamentales: el principio de proporcionalidad como criterio para determinar el contenido de los derechos fundamentales vinculante para el legislador*, CEPC, Madrid, 2003. M. GONZÁLEZ BEILFUSS, *El principio de proporcionalidad en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional*, Aranzadi, Pamplona, 2003. J. BARNÉS, “Introducción al principio de proporcionalidad en el derecho comparado y comunitario”, *Revista de Administración Pública*, núm. 135, septiembre-diciembre 1994, pp. 495-535. M. MEDINA GUERRERO, *La vinculación negativa del legislador a los derechos fundamentales*, McGraw-Hill, 1996, pp. 117-134.

²⁷ En algunas sentencias del TC acoge el principio de proporcionalidad. Vid. [STC 66/1995](#), de 8 de mayo (RTC 1995, 66). [STC 55/1996](#), de 28 de marzo (RTC 1996, 55). [STC 207/1996](#), de 16 de diciembre (RTC 1996, 207). [STC 55/1998](#), de 17 de febrero (RTC 1998, 37). [STC 14/2003](#), de 28 de enero (RTC 2003, 14). En palabras del TC, es preciso determinar si <<(…) si la medida restrictiva de derechos fundamentales supera las exigencias del juicio de proporcionalidad, debiendo comprobarse si contribuye a conseguir el objetivo propuesto (juicio de idoneidad); si además es necesaria, en el sentido de que no exista otra medida más moderada para la consecución del tal propósito (juicio de necesidad); y, finalmente, si la misma es ponderada o equilibrada, por derivarse de ella más ventajas o beneficios para el interés general que perjuicios sobre otros bienes o valores en conflicto, lo que constituye el juicio de proporcionalidad en sentido estricto>>. Vid. [STC 270/1996](#), de 16 de diciembre (RTC 1996, 270). [STC 186/2000](#), de 10 de julio (RTC 2000, 186). [STC 198/2003](#), de 10 de noviembre (RTC 2003, 198). [STC 173/2004](#), de 18 de octubre (RTC 2004, 173).

respeto del principio de proporcionalidad, sólo podrán introducirse limitaciones cuando sean necesarias (...)>> (artículo II-112.1). Ello implica enjuiciar si la restricción del derecho fundamental a la intimidad supera los juicios de adecuación, necesidad y proporcionalidad en sentido estricto. El acto empresarial debe, pues, cumplir estos tres requisitos para ser calificado como constitucional. El principio de proporcionalidad no es más que un <<juicio de racionalidad>> sobre la medida empresarial adoptada en la empresa que restringe el derecho a la intimidad y, a su vez, viene a configurar el contenido imprescindible de dicho derecho como medida de defensa o reacción frente a la medida empresarial limitadora²⁸.

En concreto, y por lo que se refiere al derecho a la intimidad, el TC ha manifestado que las posibles limitaciones a dicho derecho fundamental tienen que estar fundadas en una previsión legal justificada desde el punto de vista constitucional y, además, tiene que ser proporcional²⁹. Asimismo, esta doctrina del TC supone que los jueces ordinarios tienen que buscar un <<necesario equilibrio>> en sus resoluciones judiciales a la hora de ponderar la concurrencia de las obligaciones recíprocas que están presentes en la relación laboral, sin olvidar el carácter preeminente del derecho a la intimidad del trabajador, cuya modulación únicamente se puede producir cuando sea estrictamente imprescindible³⁰.

Dentro del poder directivo del empresario se encuentra, entre otras facultades, la facultad de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales. En nuestro ET se regulan de forma específica determinados límites a las facultades de vigilancia y control de la prestación del trabajo³¹. Concretamente, el art. 20.3 del ET restringe el ámbito de acción del empresario a la hora de vigilar y controlar la ejecución del contrato de trabajo. En primer lugar, la actividad de control y vigilancia del empresario tiene que estar orientada necesariamente a la comprobación del correcto cumplimiento de los deberes laborales del trabajador en relación con el trabajo pactado en el contrato, sin que estén amparadas por dicho poder aquellas indagaciones que excedan el concreto ámbito laboral donde se desarrolla la prestación de servicios.

²⁸ Vid. [STC 143/1994](#), de 9 de mayo (RTC 1994, 143).

²⁹ Vid. [STC 143/1994](#), de 9 de mayo (RTC 1994, 143). [STC 292/2000](#), de 30 de noviembre (RTC 2000, 292). [STC 186/2000](#), de 10 de julio (RTC 2000, 186).

³⁰ Desde el punto de vista del Derecho del Trabajo, el TC ha aplicado el principio de proporcionalidad para dilucidar si determinadas medidas empresariales suponían restricciones a los derechos fundamentales de los trabajadores. Vid. [STC 98/2000](#), de 10 de abril (RTC 2000, 98) y [STC 186/2000](#), de 10 de julio (RTC 2000, 186). Así, por ejemplo, se evitan aquellas acciones empresariales que supongan un sacrificio desproporcionado respecto a la finalidad de la medida empresarial, por ejemplo, un trabajador que se encuentra en situación de incapacidad temporal no puede ser privado de su derecho a la intimidad y de la posibilidad de desarrollo de su vida privada. Vid. STSJ Cantabria de 19 de julio de 2003 (AS 2004, 1026).

³¹ Téngase en cuenta el análisis de dicho precepto realizado por F. DE VICENTE PACHÉS, *El derecho del trabajador al respeto de su intimidad*, Consejo Económico y Social, Madrid, 1998, pp. 301 y ss.

En segundo lugar, el art. 20.3 del ET exige al empresario que sus medidas de control respeten la <<consideración debida a la dignidad humana del trabajador>>³². Este precepto contiene una garantía especialmente importante en la medida en que el propio contrato de trabajo se puede extinguir a instancia del propio trabajador [art. 50.1 a) ET] con derecho a una indemnización equiparable a la del despido improcedente (art. 50.2 ET). Estaríamos, pues, ante el régimen indemnizatorio más severo previsto en nuestra legislación, que se traduce en una indemnización de cuarenta y cinco días de salario por año de servicio hasta un máximo de cuarenta y dos mensualidades [art. 56.1 a) ET]³³.

Si el trabajador no quisiera ejercer este derecho de extinción del contrato con indemnización, podría en todo caso plantear ante el juez de lo social la limitación de su derecho fundamental a la intimidad. Cuando el trabajador alega la posible violación de un derecho fundamental, el juez debe pronunciarse sobre su existencia y si apreciase dicha violación, procederá a declarar la nulidad radical (art. 180.1 [LPL](#)). En este caso, la sentencia deberá declarar el cese inmediato del comportamiento empresarial, reponer la situación al momento originario y, finalmente, reparar las consecuencias del mismo, generalmente por medio de indemnización.

Si se estuviera enjuiciando la calificación jurídica de un despido, se deberá determinar si corresponde declaración de nulidad del despido disciplinario por vulneración, en su caso, del derecho a la intimidad (art. 18.1 CE)³⁴, como vía que permite garantizar la íntegra

³² Concretamente, ello significa que <<(…) se impide todo control o fiscalización intrusista en la vida privada del trabajador exento de ligamen con los aspectos técnicos-organizativos del trabajo, y toda aquella vigilancia que elimine casi por completo el espacio de libertad que está en la propia esencia del derecho a la intimidad>>. Vid. J. L. GOÑI SEIN, *El respeto a la esfera privada del...* cit., pp. 117 y 118. Asimismo, y en relación al respeto de la dignidad humana, se ha indicado que el art. 20.3 del ET <<(…) no delimita cuidadosamente el marco de tal control con respecto al derecho a la intimidad, pues la referencia a la dignidad humana del ETT no es un criterio suficientemente válido para solventar la polémica doctrinal y maniquea existente (...)>> Vid. J. M. DEL VALLE VILLAR, “El derecho a la intimidad del trabajador durante la relación de trabajo”, *Actualidad Laboral*, T.III 1991, p. 505.

³³ Por lo que se refiere a los aspectos disciplinarios pueden consultarse para un análisis en profundidad los siguientes trabajos. Vid. M^a. F. FERNÁNDEZ LÓPEZ, *El poder disciplinario en la empresa*, Civitas, Madrid, 1991. M^a. A. CASTRO ARGÜELLES, *El régimen disciplinario en la empresa. Infracciones y sanciones laborales*, Aranzadi, Pamplona, 1993.

³⁴ En determinados supuestos se invoca junto a la violación del derecho a la intimidad la denominada garantía de indemnidad. Con carácter general, la garantía de indemnidad impide al empresario adoptar medidas de represalia por la actuación del trabajador dirigida a obtener la tutela de sus derechos laborales. Ello permite satisfacer el derecho a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE). La garantía de indemnidad protege a aquellos trabajadores que hayan sido despedidos por ejercitar previamente actos preparatorios de la demanda, acciones judiciales o extrajudiciales. Dicha garantía permite que el despido sea declarado nulo, evitando pues la tacha de la improcedencia. Los preceptos legales que se refieren a la garantía de indemnidad son los siguientes: el art. 4.2.g) del ET, el art. 5.c del [Convenio núm. 158 OIT](#), el art. 9 de la [Directiva 2000/43/CE](#), del Consejo, de 29 de junio de 2000 y el art. 11 de la [Directiva 2000/78/CE](#) del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, habiendo sido ambas directivas comunitarias traspuestas recientemente a nuestro ordenamiento por la [Ley de Presupuestos Generales del Estado de 2004](#).

En esta materia la doctrina del TC es bien clara, <<quien pretenda impedir o dificultar el ejercicio de la reclamación en vía judicial, tendrá el camino abierto, pues, para reaccionar frente a ese ejercicio legítimo de su derecho a la acción judicial por parte del trabajador le bastaría con actuar, (...), en el momento previo

restitución del derecho afectado³⁵. En los procesos de despido dicha nulidad radical o de pleno derecho dará lugar a la inmediata readmisión del trabajador debido a la primacía de los derechos fundamentales³⁶. Y, sin embargo, cuando no se declara la nulidad del despido por vulneración del derecho a la intimidad ello quiere decir que el derecho fundamental no ha sido afectado y, una vez despejada esta cuestión, el juez social determinar si el despido es procedente o improcedente. Así pues, el juez deberá determinar si el empresario ejerció su poder sancionador conforme a derecho y confirmará o denegará en sede judicial el acto de despido adoptado en el ámbito de las relaciones privadas de trabajo³⁷.

III. LA PRESENCIA DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS EN LAS RELACIONES DE TRABAJO: UN DIFÍCIL EQUILIBRIO ENTRE LAS FACULTADES DE CONTROL Y EL DERECHO A LA INTIMIDAD

El derecho a la intimidad ha adquirido en la actualidad una gran importancia práctica. Existe un debate general relativo a la protección de la intimidad del trabajador frente a las intromisiones empresariales, las cuales se ven favorecidas por la aplicación de las nuevas tecnologías en los procesos productivos. Así pues, podríamos hablar de distintos ámbitos de protección de la intimidad: intimidad en las comunicaciones, intimidad en las evaluaciones médicas, intimidad en la telemática, intimidad informática (tratamiento automatizado de datos), etc. En este trabajo nos vamos a ocupar especialmente del tratamiento de la garantía de la intimidad frente al control audio-visual de la actividad laboral de los trabajadores. Este tipo de control es una manifestación de las facultades generales de vigilancia y control que tiene el empresario respecto de la actuación laboral de los trabajadores en el lugar de trabajo³⁸.

al inicio de la vía judicial>>. Vid. [STC 14/1993](#), de 18 de enero. Así mismo, podemos destacar las siguientes: [STC 54/1995](#), de 24 de febrero (RTC 1995, 54). [STC 140/1999](#), de 22 de julio (RTC 1999, 140). STC 101/2000, de 10 de abril (RTC 2000, 101). STC 196/2000, de 24 de julio (RTC 2000, 196). STC 199/2000, de 24 de julio (RTC 2000, 199). STC 5/2003, de 20 de enero (RTC 2003, 5). Vid. I. GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, “La garantía de indemnidad (...)”, *cit.*, p. 246-249. F. PÉEZ-ESPINOSA SÁNCHEZ, “Supuesta vulneración de los derechos a la tutela judicial efectiva (garantía de indemnidad) y la igualdad”, en M. ALONSO OLEA y A. MONTOYA MELGAR, *Jurisprudencia constitucional sobre trabajo y Seguridad Social*, T. XIII, 1995, Madrid, Civitas, 1996, pp. 129 y ss.

³⁵ Vid. STSJ de Cantabria de 19 de julio de 2003 [Téngase en cuenta el comentario de J. L. GIL Y GIL, “Despido disciplinario nulo: garantía de indemnidad y libertad e intimidad personal” *Aranzadi Social*, núm. 6, 2004 (BIB 2004\636)].

³⁶ Vid. M. C. PALOMEQUE LÓPEZ, M.C. “La tutela judicial de los derechos fundamentales laborales”, *Reforma Laboral, Tutela judicial y Derechos fundamentales. Estudios en homenaje a J.A. LINARES LORENTE*, Consejo General del Poder Judicial, Zaragoza, 1997, pp. 247.

³⁷ Puede tomarse como ejemplo la [STC 196/2004](#), de 15 de noviembre (RTC 2004, 196). Téngase asimismo en cuenta el comentario realizado por A. L. SANZ PÉREZ, “El derecho a la intimidad de los trabajadores”, en *Aranzadi Social*, núm. 20/2004 [BIB 2005\483].

³⁸ Vid. F. DE VICENTE PACHÉS, *El derecho del trabajador a...* *cit.*, pp. 305.

De antemano, conviene destacar que los tribunales de justicia y la doctrina científica admiten el uso de las nuevas tecnologías con la finalidad de controlar la prestación de trabajo. El recurso a los medios técnicos de control viene amparado por el propio art. 20.3 del ET. Dicho precepto permite que la empresa adopte aquellas medidas que estime más oportunas para verificar el cumplimiento de las obligaciones laborales del trabajador³⁹. Pese a todo, no cabe duda que la introducción en los procesos productivos de los nuevos medios técnicos aumentan con carácter general las posibilidades de desarrollo del poder de dirección del empresario⁴⁰ y constituyen una auténtica amenaza para los derechos de los trabajadores⁴¹. Las nuevas tecnologías permiten indagar no sólo los aspectos pertenecientes a la actividad laboral, sino también determinados actos y comportamientos ligados a la esfera privada del trabajador⁴².

Una cuestión previa reside en saber si la instalación de determinados aparatos técnicos que pueden incidir en los derechos fundamentales está permitida en nuestro ordenamiento jurídico. A diferencia de lo que sucede en otros sistemas jurídicos⁴³, en nuestra legislación laboral no se han contemplado normas que limiten la posibilidad del empresario de instalar aparatos técnicos de control, en especial, de control audiovisual. De nuestra ley no se deriva ninguna prohibición, únicamente se contempla un límite general relativo a su empleo. El control de la empresa por medio de un medio técnico supone una extensión de la facultad de control y vigilancia, que tiene que estar dirigida únicamente a controlar el trabajo. En nuestro sistema se permite el control a distancia por medio de medios tecnológicos siempre que se respete la dignidad del trabajador y si existe extralimitación ello dará lugar al uso ilegítimo de dichos medios de control y vigilancia.

³⁹ Vid. J. L. GOÑI SEIN, *El respeto a la esfera privada del... cit.*, pp. 109 y ss. F. PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, *Nuevas tecnologías y... cit.*, pp. 90 y ss.

⁴⁰ Véase en relación a esta problemática la siguiente monografía. Vid. F. PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, *Nuevas tecnologías y... cit.*, muy especialmente las pp. 72 y 73.

⁴¹ Vid. F. VALDÉS DAL-RÉ, F “Poderes del empresario y derechos de la persona del trabajador”, *Relaciones Laborales*, T.I, 1990, pp. 277 y 278.

⁴² Entre las manifestaciones esenciales de la intimidad del trabajador en el centro de trabajo se ha destacado por la doctrina los comportamientos, actitudes o gestos del trabajador —licencias comportamentales—. Nos estamos refiriendo a los actos habituales y reiterados que el trabajador desarrolla en su puesto de trabajo y que afectan a su intimidad. Vid. F. PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, *Nuevas tecnologías y relación... cit.*, pp. 77 y 78. De igual modo, pertenecen al ámbito privado del trabajador, aspectos tales como los descansos comprendidos dentro de la jornada o los períodos temporales en los que el trabajador se encuentran en los vestuarios. Vid. J. L. GOÑI SEIN, *El respeto a la esfera...cit.*, pp. 147 y 148. En definitiva, y como ha destacado la doctrina, también dentro del propio centro de trabajo los empleados pueden ejercer su derecho a la intimidad. Vid. A. PEDRAJAS MORENO, *Despido y derecho... cit.*, pp. 73 y 74. J. L. GOÑI SEIN, *El respeto a la esfera privada... cit.*, p. 147 y ss.

⁴³ Un estudio pormenorizado de los sistemas francés e italiano puede encontrarse en los siguientes estudios. Vid. F. DE VICENTE PACHÉS, *El derecho del trabajador al respeto... cit.*, pp. 324. J. M. DEL VALLE VILLAR, “El derecho a la intimidad del trabajador... “ *cit.*, p. 488 y 489. Concretamente, se ha indicado que “*La inexistencia de prohibición ha llevado a nuestra doctrina a afirmar que, en virtud de lo dispuesto en el art. 20.3 ET, al empresario se le consiente adoptar el emplazamiento de cualquier aparato de control visual ‘cuando resulte objetivamente necesario por exigencias organizativas y productivas o de seguridad del trabajo’*”. Vid. F. DE VICENTE PACHÉS, *El derecho del trabajador al respeto de su... cit.*, pp. 324.

La protección jurisdiccional del derecho a la intimidad se garantiza prohibiendo en el proceso la utilización de medios de pruebas obtenidos sin respetar el derecho fundamental a la intimidad y se impide, pues, el uso de la información obtenida de forma ilegítima por medio de cámaras, escuchas telefónicas, etc. Nuestra legislación laboral procesal permite el uso de los medios mecánicos de reproducción de la palabra, de la imagen o del sonido. No obstante, prohíbe que las partes se puedan beneficiar de aquellas pruebas obtenidas directa o indirectamente mediante procedimientos que den lugar a violaciones de derechos fundamentales y libertades públicas (art. 90.1 LPL)⁴⁴. Y ello a pesar de que dichos medios demuestren claramente el incumplimiento del trabajador que puede ser objeto de sanción o, en su caso, de despido disciplinario. Con ello se garantiza el principio procesal de igualdad de armas y el derecho fundamental a un proceso desarrollado con todas las garantías (art. 24.2 CE)⁴⁵.

La instalación del medio de control tiene que respetar los aspectos íntimos del trabajador que pertenecen a su esfera privada, los cuales son intangibles y difícilmente pueden ser anulados. Y en caso de afectación se producirá la vulneración del derecho fundamental al respeto de la privacidad del trabajador en su lugar de trabajo. La vida íntima del trabajador en el lugar de trabajo estaría protegida por el art. 7, apartados 1º, 2º y 3º, de la [Ley Orgánica 1/1982](#), de 5 de mayo, relativa a la protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen. Dicha ley tutela, como sabemos, la esfera íntima del trabajador como ciudadano, pero permite la indagación de determinados aspectos íntimos del trabajador que estén directamente relacionados con su actividad laboral⁴⁶. El TC ha declarado que no se integran en la esfera privada de la persona los hechos referidos a las relaciones sociales y profesionales que el trabajador desarrolla en el desempeño de su actividad laboral⁴⁷.

1. El control empresarial por medios videográficos

Como sabemos, únicamente es legítimo este tipo de control empresarial cuando dichos medios técnicos de grabación se usan en el ámbito organizativo de la empresa, con el fin de controlar y vigilar la actividad laboral de los trabajadores. Y, en estos casos, los medios

⁴⁴ Vid. I. GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, *La prueba en el proceso de... cit.*, p. 124. J. GÁRATE CASTRO, “Sobre la utilización en el proceso laboral, como medio de prueba, de la reproducción de imágenes...”, *cit.*, p. 520-22. *Ibidem*, “La tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas por los tribunales laborales. (Un estudio de la modalidad procesal regulada por los arts. 175 y sigs. de la Ley de Procedimiento Laboral)”, *Revista Xuridica Galega*, Santiago de Compostela, 1999, pp. 75 y 76.

⁴⁵ Vid. I. GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, “El despido en la jurisprudencia constitucional” *El proceso laboral en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional*, Cuadernos de Derecho Judicial, Consejo General del Poder Judicial, Madrid, 1996, p. 121.

⁴⁶ En determinados supuestos se ha considerado factible el acceso a informaciones relativas a la vida íntima, personal y familiar del trabajador. Vid. [STC 142/1993](#), de 22 de abril (RTC 1993, 142). [STC 202/1999](#), de 8 de noviembre (RTC 1999, 202). [STC 98/2000](#), de 10 de abril (RTC 2000, 98). [STC 202/1999](#), de 8 de noviembre (RTC 1999, 202).

⁴⁷ Vid. [STC 180/1987](#), de 12 de noviembre (RTC 1987, 180). [STC 142/1993](#), de 22 de abril (RTC 1993, 142). [STC 202/1999](#), de 8 de noviembre (RTC 1999, 202).

técnicos pueden acreditar los hechos que, en su caso, puedan fundar el despido del trabajador⁴⁸. En todo caso, es preciso destacar que estos supuestos deben enjuiciarse teniendo presente el juicio de proporcionalidad de la medida de vigilancia y control de la actividad laboral y detectar si existen otros posibles medios de detectar el incumplimiento de los trabajador que sean neutros desde el punto de vista de su incidencia en la esfera privada de los trabajadores.

Con carácter general, no plantea problemas el control videográfico realizado en el exterior de la empresa. Ello se produce cuando se controla la actividad de un trabajador — por ejemplo, un visitador médico— fuera de la empresa, en cuyo caso, entienden los tribunales sociales que no se conculca el derecho fundamental a la intimidad personal, puesto que las imágenes han sido grabadas en lugares públicos⁴⁹. Ciertamente, los problemas se presentan cuando la grabación del comportamiento del trabajador se produce en el interior de la empresa y, concretamente, en aquellos lugares donde el trabajador tiene derecho a un espacio reservado a su privacidad como son los aseos, vestuarios, comedores, zonas de descanso, etc. Estos son espacios excluidos de la vigilancia empresarial. Por todo ello, conviene mostrar un especial cuidado a la hora de determinar el lugar donde se instala el instrumento de captación de las imágenes del trabajador.

Sin embargo, se admite en determinados supuesto el control de los aseos, comedores, etc., siempre que se haga de manera indirecta y sin incidir en la intimidad y dignidad del trabajador. Estaríamos, pues, ante un supuesto de control videográfico sin vulneración del derecho fundamental a la intimidad personal del trabajador, permitiéndose, en consecuencia, el empleo de dicho medio de prueba en el proceso laboral. En este sentido, podemos destacar un caso en el que se colocó una cámara de video en la zona de acceso a los aseos. En este supuesto de hecho se enjuiciaba el comportamiento sancionable imputado a una trabajadora y que constituía la base jurídica de su despido. En la empresa se venía aplicando un sistema de retribución por hora efectivamente trabajada, y con el fin de garantizar su cumplimiento, se procedió a instalar un torno de acceso a los aseos y un sistema de control del tiempo que las trabajadoras permanecían en el lavabo. Debido a determinadas sospechas del empresario se contrataron los servicios de un detective privado que procedió a instalar una cámara de video en el pasillo de acceso a la nave donde se

⁴⁸ Vid. GÁRATE CASTRO, J.: <<Sobre la utilización en el proceso laboral, como medio de prueba, de la reproducción de imágenes (...)>>, *loc. cit.*, p. 531.

⁴⁹ Vid. STSJ Galicia de 4 de junio de 2001 (AS 2001, 1783). STSJ País Vasco de 14 de marzo de 2000 (AS 2000, 785). Otros supuestos en los que no se conculca el derecho a la intimidad mediante la prueba videográfica. Vid. STSJ Comunidad Valenciana 3 de febrero de 2000 (AS 2000, 2184). STSJ Andalucía (Sevilla) 10 de octubre de 1996 (AS 1996, 4895). En esta materia la doctrina considera que <<(…) se ha admitido que no lesiona el derecho a la intimidad y, por lo tanto, es eficaz como fuente de prueba, la grabación con cámara de video, en lugares abiertos al público, de la conducta mostrada por aquél en relación con sus obligaciones laborales.>> Vid. J. GÁRATE CASTRO, “Sobre la utilización en el proceso laboral, como medio de prueba, de la reproducción de imágenes…” *cit.*, p. 531.

encontraban los aseos⁵⁰. El Tribunal entendió que no se incidía en el derecho fundamental porque únicamente se controlaba el acceso exterior a los aseos⁵¹.

Por último, debemos destacar que el trabajador tiene que conocer la propia existencia de este tipo de control empresarial. Conviene seguir teniendo presente, como pauta general, que la introducción del medio mecánico tiene que responder a un interés objetivo por parte de la empresa y que el trabajador tendrá que conocer la aplicación del sistema concreto de control del trabajo. Ello no supone que estemos ante requisito previo de tolerancia del medio de control por parte del trabajador, ni ante una especie de consentimiento tácito del trabajo. Concretamente, estamos ante una condición previa y necesaria para la aplicación de los aparatos que permiten el control videográfico. No obstante, es preciso destacar que en algunos pronunciamientos judiciales, relativos al control de la actividad del trabajador por medio del video, se insiste en que la vulneración del derecho a la intimidad no se condiciona en todo caso al hecho de que los trabajadores tengan conocimiento previo de que su comportamiento laboral está siendo grabado⁵². Como hemos indicado, este es un requisito general de referencia, sin embargo, su aplicación práctica puede modular dicha exigencia según la especialidad del supuesto de hecho.

2. El control empresarial por medio de grabaciones fonográficas y escuchas telefónicas

El control auditivo del comportamiento del trabajador se puede realizar por medio de micrófonos, por grabaciones realizadas por cámaras de audio y video o por el propio control del teléfono como medio de trabajo proporcionado por la empresa. Estaríamos, pues, ante un control del trabajo en virtud de grabaciones fonográficas que se emplean posteriormente en los procesos productivos a propósito de la calificación del despido disciplinario, en cuyo caso, el juez deberá pronunciarse sobre su posible incidencia en la vida privada del trabajador a la hora de declarar la nulidad del acto de despido.

En relación con la grabación de las conversaciones de los empleados en el trabajo, debemos indicar que el recurso a los aparatos técnicos de registro de dichas conversaciones debe de estimarse de forma restrictiva, y, como ha indicado la doctrina, resulta paradójico que su empleo venga motivado por razones de seguridad, ya que de hecho limitan considerablemente la propia libertad del trabajador y el ejercicio mismo de los derechos fundamentales⁵³. En este caso, y al igual que ocurría con el control videográfico, es

⁵⁰ Vid. STSJ Murcia de 3 de febrero de 2003 (AS 2003, 468). STSJ La Rioja 30 de mayo de 2002 (AS 2002, 2207). STSJ Asturias de 22 de marzo de 2002 (AS 2002, 632).

⁵¹ Dicha utilización es válida conforme a una asentada doctrina jurisprudencia. Vid. [STC 202/1999](#), de 8 de noviembre (RTC 1999, 202). [STC 98/2000](#) de 10 de abril (RTC 2000, 98). [STC 186/2000](#) de 10 de julio (RTC 2000, 186).

⁵² Vid. STSJ Cataluña de 5 de febrero de 1999 (AS 1999, 1110). STSJ La Rioja de 30 de mayo de 2002 (AS 2002, 2207).

⁵³ <<Es insólito que la instalación de aparatos auditivos en la empresa se justifique en motivos técnicos o de seguridad>> F. DE VICENTE PACHÉS, “El derecho del trabajador al respeto de... “ cit., pp. 329 y 331.

necesario que el trabajador conozca previamente que el empresario esta registrando sus conversaciones, como requisito previo de legitimación del medio de vigilancia del comportamiento laboral. En caso contrario estaríamos ante escuchas clandestinas de las conversaciones de los trabajadores y, por tanto, ilícitas.

En determinados supuestos la grabación de las conversaciones de los trabajadores o de éstos con los clientes puede ser una medida empresarial que no se ajuste al juicio de proporcionalidad. Así, por ejemplo, podemos pensar que en determinados supuestos es posible que la prestación laboral se pueda controlar y vigilar de forma suficiente con el recurso a un circuito cerrado, en virtud del cual el empresario tiene únicamente acceso a las imágenes de los trabajadores. Por tanto, se aislarían las conversaciones de los trabajadores en las que con frecuencia se suelen deslizar determinados contenidos pertenecientes a su ámbito de privacidad⁵⁴.

En este sentido, cabe destacar un supuesto en el que un tribunal social admitió la posibilidad instalar por parte de la empresa aparatos de audición y grabación del sonido en unas zonas determinadas de un casino⁵⁵. Estas áreas estaban frecuentadas por clientes y en ellas se realizaban operaciones de juego importantes. La decisión empresarial concretamente controlaba las cajas y la ruleta francesa. El TC, por su parte, consideró que existía intromisión ilegítima por parte de la empresa en el derecho a la intimidad debido a la instalación de dichos aparatos de audición. En concreto, se apuntaba que ya con anterioridad se habían utilizado otros medios de seguridad más respetuosos con el derecho fundamental, como era la instalación de un circuito cerrado de video. Asimismo, el TC entendió que se había producido una restricción del derecho a la intimidad debido a que los aparatos de audición y grabación registraban de forma permanente e indiscriminada todas las conversaciones entabladas con ocasión del trabajo, en las que se podían intercalar aspectos íntimos y privados del trabajador⁵⁶. A su vez, el TC consideró que dicho medio control fonográfico no era indispensable, desde un punto de visto objetivo, para satisfacer las necesidades de organización del trabajo y para controlar la seguridad en el casino⁵⁷.

⁵⁴ En este sentido, se considera que <<(…) no es obstáculo para pensar que durante el desempeño de la actividad de trabajo pudiera entablarse una conversación íntima entre compañeros de trabajo o entre trabajador y cliente, por lo que también en tal ámbito debe ser evitada la instalación de estos aparatos auditivos. En las acertadas palabras del profesor Goñi Sein, 'la intimidad es un bien consustancial al ser humano, cuya tutela no siempre viene determinada en función del lugar en que se encuentre la persona'>> F. DE VICENTE PACHÉS, *El derecho del trabajador al respeto de...* cit., pp. 330. Con cita a GOÑI SEIN, *El respeto a la esfera privada...* cit., p. 154.

⁵⁵ Vid. STSJ Galicia de 25 de enero de 1996 (AS 1996, 12).

⁵⁶ En este sentido, el TC rechazó la tesis del Tribunal de justicia que consideraba que <<(…) el centro de trabajo no constituye por definición un espacio en el que se ejerza el derecho a la intimidad por parte de los trabajadores, de tal manera que las conversaciones que mantengan los trabajadores entre sí y con los clientes en el desempeño de su actividad laboral no están amparadas por el art. 18.1 CE y no hay razón alguna para que la empresa no pueda conocer el contenido de aquéllas, ya que el referido derecho se ejercita en el ámbito de la esfera privada del trabajador, que en el centro de trabajo hay que entenderlo limitado a los lugares de descanso o esparcimiento, vestuarios, lavabos o análogos, pero no a aquellos lugares en los que se desarrolla la actividad laboral>> Vid. [STC 98/2000](#), de 10 de abril (RTC 2000, 98).

⁵⁷ El TC sostiene que <<(…) no puede descartarse que también en aquellos lugares de la empresa en los que se desarrolla la actividad laboral puedan producirse intromisiones ilegítimas por parte del empresario en el

Por lo que se refiere al control de las conversaciones telefónicas, cabe preguntarse si podría el empresario, en ejercicio de su facultad de control y vigilancia, escuchar las conversaciones de sus empleados durante el desarrollo de la actividad laboral. En este punto, debemos subrayar que, con carácter general, no se considera que exista vulneración del derecho fundamental a la intimidad (art. 18.1 CE), ni al derecho al secreto de las comunicaciones (art. 18.3 CE), cuando las conversaciones telefónicas del trabajador son grabadas por su interlocutor sin conocimiento previo de aquél y, posteriormente, la empresa utiliza dicha grabación como medio de prueba en un proceso laboral. Se prohíbe la grabación de las conversaciones ajenas y, en cambio, se permite que se registren las conversaciones propias, sin que exista por ello afectación al derecho fundamental⁵⁸. Por tanto, se declarará nulo el despido que se funde en hechos registrados a través de una escucha telefónica, puesto que está prohibido la interceptación o el conocimiento de las comunicaciones ajenas. En este sentido, podemos destacar el supuesto en el que un trabajador presentó como prueba en el proceso laboral una cinta magnetofónica en la que se reproducía una conversación mantenida con su empresario. El juez de instancia negó al trabajador la legalidad de dicho medio prueba y en vía de recurso ante el Tribunal Superior de Justicia se declaró que dicho medio de prueba no incidía en el derecho a la intimidad del empresario y que no tenía ningún tipo de repercusión el hecho de que el empresario no conociese o consintiese dicha grabación⁵⁹.

Por lo que se refiere al control empresarial del trabajo por medio de las grabaciones telefónicas, no cabe duda que el teléfono es un instrumento de trabajo proporcionado por la empresa para la realización de la prestación de trabajo. El empresario tendría un interés legítimo en conocer el uso del teléfono por sus empleados y, por tanto, el empresario no sería en sentido estricto un tercero ajeno a la comunicación⁶⁰. Ello nos obliga, pues, a analizar esta problemática de forma casuística y en la mayoría de los supuestos deberíamos

derecho a la intimidad de los trabajadores, como podría serlo la grabación de conversaciones entre un trabajador y un cliente, o entre los propios trabajadores, en las que se aborden cuestiones ajenas a la relación laboral que se integran en lo que hemos denominado propia esfera de desenvolvimiento del individuo (...) En suma, habrá que atender no sólo al lugar del centro del trabajo en que se instalan por la empresa sistemas audiovisuales de control, sino también a otros elementos de juicio (...) para dilucidar en cada caso concreto si esos medios de vigilancia y control respetan el derecho a la intimidad de los trabajadores.>>

Vid. [STC 98/2000](#), de 10 de abril (RTC 2000, 98).

⁵⁸ Está vedada la posibilidad de grabar conversaciones ajenas, sin embargo, se puede grabar la conversación propia entablada con otra persona; ello no supone una vulneración del derecho al secreto de las comunicaciones (art. 18.3 CE), ni incidencia en el derecho en la intimidad. Vid. [STC 114/1984](#) de 29 de noviembre (RTC 1984, 114).

⁵⁹ Vid. STSJ Extremadura de 3 de abril de 2000 (AS 2000, 2317).

⁶⁰ En este sentido, se ha apuntado que <<(...) hay que analizar, con precisión, cada caso concreto, y no precipitarse, como hizo el TS en la S trascrita, en afirmaciones apresuradas, dado que si el teléfono y su utilización forma parte de los medios a través de los que se actúa la prestación de trabajo, el empleador no es con respecto a la conversación que pueda mantener el trabajador 'un tercero ajeno' sino precisamente todo lo contrario.>> Vid. J. M. DEL VALLE VILLAR, "El derecho a la intimidad del trabajador...", *cit.*, pp. 493 y 494.

que tener en cuenta el principio de proporcionalidad. Lógicamente, existen determinados supuestos de escuchas o grabaciones telefónicas que no son válidas puesto que están relacionadas con la esfera privada del trabajador; me estoy refiriendo a aquellas llamadas realizadas fuera del horario de trabajo (justo antes del comienzo o después del final de la jornada de trabajo) o las practicadas durante un descanso comprendido dentro de la jornada. En estos casos, la finalidad del control empresarial no es supervisar el correcto desarrollo de la actividad laboral del empleado, sino tener conocimientos de otros datos íntimos del trabajador.

RESUMEN: Este estudio aborda la proyección del derecho a la intimidad en el ámbito del Derecho del Trabajo. Concretamente, se analiza la adaptación del derecho a la intimidad del trabajador a una nueva realidad presidida por la aplicación de los avances tecnológicos. Sin olvidar, claro está, que el respeto a la esfera privada del trabajador es un límite directo a la aplicación de las nuevas tecnologías en los procesos productivos. El derecho a la intimidad reconocido en el art. 18.1 de la Constitución Española, pretende tutelar con carácter extensivo la “esfera privada del trabajador”. Se estudia el tratamiento que la legislación laboral realiza respecto del derecho del trabajador al respeto de su intimidad y a la consideración debida de su dignidad en el ámbito de la relación laboral. El derecho fundamental a la intimidad garantiza que determinados aspectos pertenecientes al ámbito de la vida privada del trabajador no sean expuestos a intromisiones extrañas. No son, pues, admisibles las invasiones directas o indirectas en la intimidad del trabajador, al ser éste un ámbito individualizado y vedado a la acción de la empresa. En este sentido, se estudia la doctrina del Tribunal Constitucional, que ha ejercido en esta materia una labor de tutela del derecho fundamental, y cuya doctrina ha venido siendo aplicada por los tribunales y juzgados del orden social.

PALABRAS CLAVE: Intimidad del trabajador, facultades empresariales de control, nuevas tecnologías y relaciones laborales.