

## LA INTIMIDAD DEL TRABAJADOR

José Manuel Barranco Gámez<sup>1</sup>

### Resumen

Los derechos de la personalidad, deben ser entendidos como aquel conjunto de derechos inherentes a la persona que todo ordenamiento jurídico debe respetar por constituir, en definitiva, manifestaciones varias de la dignidad del ser humano y de su propia esfera individual.

La intimidad es la facultad de toda persona para decidir y controlar la información de carácter privado que un tercero puede conocer. Es un derecho limitado por la actuación empresarial en ejercicio de su facultad de dirección y control. Es inevitable que la esfera de la intimidad personal del trabajador se vea condicionada en el ámbito laboral.

El derecho a la intimidad personal, en cuanto derecho fundamental, es irrenunciable, inalienable e imprescriptible. La renuncia a esta protección será nula, sin perjuicio de los supuestos de autorización o consentimiento.

**Palabras clave:** Intimidad – derecho – persona – información – control – consentimiento.

### Abstract

The rights of the personality must be understood as that set of rights inherent to the person that every legal system must respect for constituting, in short, several manifestations of the dignity of the human being and of his own individual sphere.

Intimacy is the power of every person to decide and control private information that a third party may know. It is a limited right for business performance in the exercise of its power of direction and control. It is inevitable that the sphere of personal privacy of the worker is conditioned in the workplace.

The right to personal privacy, as a fundamental right, is inalienable, inalienable and imprescriptible. The waiver of this protection will be void, without prejudice to the cases of authorization or consent.

**Keywords:** Privacy - right - person - information - control - consent.

---

<sup>1</sup> L.A.J. Juzgado Penal 10 Málaga. Licenciado en Derecho. Licenciado en Criminología. Grado en CCJJAAPP. Email: jmbarranco@telefonica.net

## LA INTIMIDAD DEL TRABAJADOR

El Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, más conocido como la Convención Europea de Derechos Humanos, fue adoptado por el Consejo de Europa el 4 de noviembre de 1950 y entró en vigor en 1953. Tiene por objeto proteger los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas sometidas a la jurisdicción de los Estados miembros, y permite un control judicial del respeto de dichos derechos individuales. Se inspira expresamente en la Declaración Universal de Derechos Humanos, proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948.

En este se reconoce el derecho a la intimidad, como uno de los derechos fundamentales de la persona.

A fin de permitir un control del respeto efectivo de los derechos humanos, el Convenio instituyó dos órganos: el Tribunal Europeo de Derechos Humanos (o Corte Europea de Derechos Humanos), creado en 1954, y la Comisión Europea de los Derechos Humanos, ambos ubicados en la ciudad francesa de Estrasburgo.

El primero es un órgano jurisdiccional compuesto por magistrados independientes nombrados por los estados partes en el Convenio. Originalmente solo podía examinar los casos planteados ante él bien por un Estado parte, bien por la Comisión. Los individuos no podían plantear demandas directamente ante el Tribunal. La Comisión era un órgano intermedio que hacía las veces de filtro entre las personas y el Tribunal. Examinaba las demandas presentadas por las personas y, ocasionalmente, realizaba una labor de mediación entre ellas y los Estados denunciados. Cuando decidía no elevar el caso al Tribunal, lo remitía al Comité de Ministros del Consejo de Europa.

Cuando no se alcanzaba una solución amistosa y la Comisión consideraba que la reclamación tenía entidad de conformidad con los términos de la Convención y la jurisprudencia del Tribunal, estaba capacitada para presentarla ante el Tribunal con el fin de que este dictara sentencia tras el oportuno proceso. Se trataba de un sistema similar al posteriormente instituido en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos creado en el seno de la Organización de Estados Americanos (OEA).

La entrada en vigor del Protocolo n.º 1123 a la Convención supuso la reforma en profundidad del sistema de control. Desapareció la Comisión y se modificó la estructura del Tribunal. A partir de ese momento, las personas pueden presentar demandas directamente ante el renovado Tribunal.

La reforma significó la creación del sistema internacional de protección de los derechos humanos más complejo y efectivo existente en el mundo, ya que permite a los ciudadanos y a otras personas sometidas a la jurisdicción de los estados miembros recurrir directamente a un tribunal internacional independiente del Estado demandado para que examine su demanda conforme a los términos de la Convención y a la jurisprudencia del Tribunal de Estrasburgo. No obstante, también supuso un considerable aumento de la carga de trabajo del Tribunal.

Por lo tanto, no cabe duda de que se atribuye a este derecho tres características:

- Irrenunciabilidad, por la que es considerada nula cualquier renuncia.
- Inalienabilidad, que es la imposibilidad de transmitir el derecho de terceras personas
- Imprescriptibilidad, que significa que no hay prescripción extintiva del derecho.

Los derechos de la personalidad, son derechos subjetivos que se dirigen a proteger la integridad personal del ser humano, tanto en su vertiente física (vida e integridad física), como espiritual (honor, intimidad, imagen, identidad, entre otros).

Los caracteres principales que definen a los derechos de la personalidad son los siguientes:

- Son derechos que van a formar parte de la esfera individual de toda persona. A pesar de ello, hay que tener en cuenta la posibilidad de que se vean limitados (generalmente cuando se encuentran en conflicto con otro derecho fundamental) o incluso, se puedan suprimir en su totalidad en determinados casos.
- Son inherentes a la persona. Se considera que la persona no ostenta la libre disposición de los mismos, son irrenunciables e intransmisibles.
- Son innatos u originarios. Supone que los derechos de la personalidad se van a adquirir por el simple hecho de ser persona, sin que sea necesario cumplir ningún otro requisito para su adquisición.
- Son absolutos. Tienen efecto erga omnes y un poder directo e inmediato frente al bien que lo pretenda afectar.

Los derechos de la personalidad no van a poder ser valorados en dinero ni de ninguna otra forma de carácter económico. Sin embargo, hay que considerar que en determinadas ocasiones, ante una lesión causada a los mismos, ésta situación podrá ser resarcida mediante una cantidad de dinero acorde a la lesión, a modo de indemnización, si no hay posibilidad de que la reparación se haga de otro modo.

La intimidad es un derecho fundamental recogido en la Constitución y que tiene que ver con la esfera personal de cada persona, con su vida familiar, su imagen y su honor entre otros. Puede definirse como la facultad de toda persona para decidir y controlar la información de carácter privado que un tercero puede conocer.

La intimidad es la esfera personal de cada persona, el ámbito en el que residen sus valores humanos y personales, cuya privacidad se constituye como un requisito esencial para el desarrollo personal. Como tal, es un derecho fundamental que extiende esa condición no sólo a la estricta esfera personal de cada uno, sino también a su vida familiar, su imagen, honor, domicilio, comunicaciones, etc.

Es un derecho de la personalidad con rango de derecho fundamental recogido en el art. 18 de la Constitución así como en el artículo 4.2 ET y en el artículo 8 del Convenio Europeo de Derechos Humanos (CEDH).

Puede definirse como la facultad de toda persona para decidir y controlar la información de carácter privado que un tercero puede conocer.

El trabajador goza plenamente de este derecho, ya que la celebración de un contrato de trabajo no implica la privación de este derecho que la Constitución le reconoce como ciudadano y cuya protección queda garantizada frente a eventuales lesiones mediante los oportunos medios de reparación.

Hay que destacar que no es un derecho ilimitado. Se encuentra limitado por la actuación empresarial en ejercicio de su facultad de dirección y control (art. 20.3 ET).

Dispone el artículo 4.2.e) del Estatuto de los Trabajadores que "en la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad [...]". Por su parte, el artículo 20.3 ET establece que "el empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad [...]".

El trabajador, en cuanto a su condición de empleado, tiene que estar sometido al control de su comportamiento con el fin de comprobar que cumple con lo requerido. Por ello, es inevitable que la esfera de la intimidad personal del trabajador se vea condicionada en el ámbito laboral.

Pero el empresario, para cumplir con sus facultades de control y vigilancia, no puede realizar intromisiones ilegítimas en la intimidad de sus empleados en los centros de trabajo.

El criterio jurisprudencialmente seguido para entender que el derecho a la intimidad no se verá vulnerado por el control empresarial, pasa por la exigencia de que la conducta

sancionada esté específicamente prohibida y el trabajador haya sido debidamente informado de los controles establecidos por el empresario.

Dentro del respeto a la dignidad e intimidad de los trabajadores se considera expresamente comprendida la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

El derecho a la intimidad del trabajador no se perjudica por la práctica empresarial de insertar en los tickets de compra el nombre y apellidos del trabajador vendedor, con la expresión «Sr.» o «Srta.»; y es que su finalidad es la de dar a conocer al cliente el nombre del trabajador que intervino en la operación mercantil, sin ofrecer una imagen de cualesquiera otros de los aspectos vinculados a la intimidad, como puedan ser el domicilio o estado civil. La expresión Sr. o Srta. no vulnera derecho fundamental alguno sino que es una simple fórmula de cortesía que se utiliza para referirse tanto a persona soltera, casada, divorciada o viuda (STS 18/12/06, Rec. 112/05).

No se vulnera el derecho a la intimidad por la grabación de una conversación que mantiene con el empleador cuando este le entrega una carta de despido o sanción pues no puede considerarse referida a un ámbito propio y reservado que no puedan conocer los demás (STS 20/11/2014 Rec. 3402/2012).

En cambio, si se vulnera en el caso de que se realice un registro en el vehículo de la empresa que utilizaba el trabajador, en ausencia de este (STSJ Baleares 09/05/2016 Rec. 104/2016).

Derecho a la propia imagen del trabajador: Se puede ver limitado por exigencias de la relación de trabajo.

Derecho a la libertad de expresión: Limitado por el respeto al honor e intimidad ajenos y por la veracidad y posibilidad de ser contrastada la información que se facilita.

El TC señala como contenidos del derecho a la libertad de expresión tanto la libertad de expresión cuyo objeto son pensamientos ideas u opiniones, que no se prestan a una demostración de exactitud; y el derecho a comunicar información, referido a la difusión de hechos que se consideran noticiables, que sí son susceptibles de prueba, y cuya veracidad es exigible por mandato constitucional (STC 56/2008, 14 abr.).

Para decidir entre el mantenimiento del derecho a la libertad de expresión de los trabajadores y la legítima protección de los intereses empresariales, hay que tener en cuenta ciertos factores, como son la ausencia o no de difusión pública de las opiniones vertidas; el carácter estrictamente laboral de su contenido; y la ausencia o no de perjuicio a los intereses empresariales.

Derechos de los trabajadores a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión: Los trabajadores tienen derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos

digitales puestos a su disposición por el empleador, a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales (Art. 20 bis ET y artículos 79 a97 LOPDGDD).

Se reconoce a los trabajadores el derecho a la protección de su intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por su empleador y a su vez, la obligación de los empleadores de establecer criterios de utilización de esos dispositivos digitales, incluyendo la especificación de los usos autorizados y, en su caso, la determinación de los períodos en que los dispositivos podrán utilizarse para fines privados (STJEDH 05/09/2017).

No se infringe el derecho si el trabajador ha sido previamente informado de que sus comunicaciones iban a ser controladas, así como de la naturaleza y alcance de la vigilancia.

Los trabajadores tienen derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

En cuanto al derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo, previa información, expresa, clara y concisa, a los trabajadores y a sus representantes, se permite a los empleadores el tratamiento de las imágenes obtenidas, pero solo para el ejercicio de las funciones de control y sin que dichos dispositivos puedan estar instalados en lugares destinados al descanso o esparcimiento de los trabajadores.

La Ley autoriza a los empleadores el tratamiento de los datos obtenidos a través de sistemas de geolocalización solo para el ejercicio de las funciones de control de los trabajadores previstas en su marco legal y con los límites inherentes al mismo, y previa información expresa, clara e inequívoca a los trabajadores y a sus representantes.

Derecho a la protección de datos: Se posibilita que, mediante normas o convenios colectivos, se establezcan normas más específicas para garantizar la protección de los derechos y libertades en relación con el tratamiento de datos personales de los trabajadores en el ámbito laboral, es decir, se fomenta que se regule cómo se va a desarrollar la protección de datos en los distintos momentos del contrato desde su inicio hasta su finalización, pero también durante el tiempo de su organización y en materia de prevención de riesgos (art. 88 RGPD).

Dichas normas deben incluir medidas adecuadas y específicas para preservar la dignidad humana de los interesados, así como sus intereses legítimos y sus derechos fundamentales.

Por tanto, el empresario podrá continuar tratando los datos personales de sus trabajadores, sin necesidad de su consentimiento, siempre con finalidades propias de su contrato de trabajo, que es el que fundamenta la licitud de dicho tratamiento, con las

excepciones propias en el supuesto de datos de categorías especiales, donde sí es preciso el consentimiento expreso.

El artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores, bajo la rúbrica de la "inviolabilidad de la persona del trabajador", dispone que "solo podrán realizarse registros sobre la persona del trabajador, en sus taquillas y efectos particulares, cuando sean necesarios para la protección del patrimonio empresarial y del de los demás trabajadores de la empresa, dentro del centro de trabajo y en horas de trabajo. En su realización se respetará al máximo la dignidad e intimidad del trabajador y se contará con la asistencia de un representante legal de los trabajadores o, en su ausencia, de otro trabajador de la empresa, siempre que ello fuera posible".

En esta materia es preciso distinguir estas taquillas y otro tipo de espacios destinados exclusivamente al depósito por el trabajador de sus objetos personales -dotados de la especial protección que les ofrece ese precepto-, de otras dependencias de la empresa -como los despachos- que son utilizados, a veces en exclusiva, por un trabajador; pues hay que tener presente que estos últimos carecen de aquel plus de privacidad, pues no están destinados al depósito de enseres personales, sino que son locales destinados a realizar la prestación laboral que el trabajador debe realizar para la empresa por virtud del contrato de trabajo.

### **Bibliografía**

- MERCADER UGUINA, J.R.: Lecciones de Derecho del trabajo, Tirant lo Blanch, Valencia, 2017, pp. 35-40.
- MOLINA NAVARRETE, C.: Manual de derecho del Trabajo. Comares. 2008, pp. 64-66.
- ORELLANA CANO A. M. El procedimiento de despido colectivo tras la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Actualidad Laboral, Nº 17, Sección Estudios, octubre 2012, pág. 1847, tomo 2, Editorial LA LEY.
- TOLOSA TRIBIÑO, C.: Despido, comentarios, jurisprudencia, formularios, DAPP, 2010, pp. 8-10.