

La Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano (1789), en su Artículo 16 enuncia “Toda Sociedad en que la garantía de los derechos no esté asegurada, ni la separación de poderes determinada, no tiene constitución”.

Como no podía ser de otra manera la Constitución de 1978, garantiza y reconoce a los ciudadanos los Derechos y Libertades en su Título I. Como ya sabemos podemos hacer una distinción entre los Derechos y Libertades fundamentales contenidos en el Título I, Cap 2º, Sec 1ª (Arts. 14 al 30) y los contenidos en la Sec. 2ª de éste mismo Capítulo, a efectos de recibir tutela judicial. En el caso del primero de los grupos, nuestro Ordenamiento le confiere una especial protección por parte de los Poderes Públicos, cuenta para ello con el procedimiento que se recoge en la LPL Arts. 175 y ss, así como la posibilidad de plantear Recurso de Amparo ante el Tribunal Constitucional de quién los entienda vulnerados. Una pregunta obligada es la siguiente ¿son ilimitados estos derechos? Los Arts 53 y 55 de la propia Constitución ya nos fijan límites a los mismos, pero ¿Qué ocurre en el marco de las Relaciones Laborales?

En nuestro caso vamos a centrarnos en lo contenido en el Art. 18.1 CE “Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen”. El objetivo del estudio es poder determinar cual es el contenido esencial del Derecho a la Propia Imagen y su operatividad en las RRL, para ello en primer lugar se van a analizar los preceptos de referencia; pasando seguidamente a las interpretaciones hechas por los Tribunales que en definitiva son los encargados de velar por el cumplimiento del Ordenamiento Jurídico.

En las RRL, se pueden diferenciar dos partes que obviamente tienen intereses contrapuestos (tal y como se puede deducir de la lectura del Art.37 CE): trabajador vs empresa/rio

El empresario.

El Art. 38 CE reconoce “la libertad de empresa en el marco de la economía de mercado. Los poderes públicos garantizan y protegen su ejercicio y la defensa de la productividad, de acuerdo con las exigencias de la economía general y, en su caso de la **planificación**”. Esta libertad, se traduce en un poder que le es conferido de forma concreta en el Art. 20 LET , Dirección y Control de la actividad laboral, ocupándose su apartado 3º del poder de Control y Vigilancia “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 humana y teniendo en cuenta la capacidad real de los trabajadores disminuidos en su caso". En el Art. 4.2.e LET ya se fija un límite al poder de Control y Vigilancia del empresario; respeto a la intimidad y la consideración debida a su dignidad.

El trabajador

Como se ha dicho anteriormente el trabajador, por el mero hecho de tener esta consideración no renuncia a su derecho a la intimidad y a la propia imagen que le acompañan como ciudadano (sentencias 98/2000, de 10 abril [RTC 2000,98] y 186/2000, de 10 julio [RTC 2000,186] que se van analizan en profundidad seguidamente). Sin embargo, si éstos actuaran plenamente entrarían en colisión con el poder de Control y Vigilancia del Art. 20.3 LET.

El Art. 18.1 de la CE, es desarrollado por la LO 1/1982. En el párrafo 7º de su preámbulo dice que los derechos protegidos por la Ley no se pueden considerar absolutamente ilimitados y argumentan dos posibles situaciones:

- Los imperativos de interés público, pudiendo hacer que por ley se autoricen expresamente determinadas entradas en el ámbito de la intimidad.
- Las consentidas por el interesado, que no supone la irrenunciabilidad, tan solo desprenderse de alguna de las facultades que integran al derecho, teniendo que ser su consentimiento expreso, pudiendo ser revocado en cualquier momento.

Por otro lado en el párrafo 6º, se hace mención a que el ámbito de protección del derecho que nos ocupa viene determinado por las ideas que prevalezcan en cada momento en la sociedad y por el propio concepto de cada persona según sus actos propios mantengan al respecto y determine sus pautas de comportamiento (Art. 2 LO 1/1982), lo que permite a los tribunales pivotar entre las variables temporales y las referidas a cada sujeto. Fijémonos ahora en el Art. 7 en el que se delimita las intromisiones ilegítimas, concretamente en su apartado 5, para el caso que estudiamos

- Art. 7.5. *La captación, reproducción o publicación por fotografía, filme, o cualquier otro procedimiento, de la imagen de una persona en los lugares o momentos de su vida privada o fuera de ellos salvo los casos previstos en el Art. 8.2*

El Artículo 8 de la LO 1/1982, se ocupa de las excepciones de las intromisiones

ilegítimas. Concretamente su apartado 2.a) dice *El derecho a la propia imagen no impedirá: Su captación, reproducción o publicación por cualquier medio, cuando se trate de personas que ejerzan un cargo público y la imagen se capte durante un acto público o en lugares abiertos al público.*

Vistos los preceptos que nos interesan a la hora centrar la problemática en estudio, vamos a pasar analizar como los tribunales resuelven sobre casos que se dan con bastante frecuencia en la práctica dentro de las RRL.

Fruto de este conflicto, traigo a colación el Recurso de Suplicación 1479/2006 ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, que por su proximidad en el tiempo nos demuestra que no estamos ni mucho menos ante una cuestión pacífica ni cerrada. El Recurso viene formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 2 de Valladolid, de fecha 30 marzo de 2006 (Autos núm. 129/2006), por la demanda formulada por los Delegados de Personal de la empresa Aro Automatismos S.A. Contra la empresa en donde se han producido varios robos y hurtos, al igual que se ha detectado falta de puntualidad y perdidas de tiempo injustificadas por parte de los trabajadores. La S.A. en cuestión, decide instalar 11 cámaras en el taller (una por cada zona de trabajo), con la intención de que permitieran verificar el cumplimiento de las obligaciones laborales por parte de los trabajadores de la empresa, dotando a la misma vez de mayor seguridad a las instalaciones y el material que se encuentre en la misma. Por parte de la empresa se facilitó un plano con la situación de las mismas y el campo de visión de cada una de ellas. Los recurrentes entienden que se vulnera el derecho a la intimidad de los operarios, tal y como se reconoce por el TC en su Sentencia 98/2000, al ser desproporcionada la medida pues entienden que existen otros métodos menos “invasivos” que permitirían ejercer el poder de Control y Vigilancia, reconocido en el Art. 20. 3 LET.

Lo que en este caso intenta determinar el TSJ de Castilla y León es si la medida empresarial denunciada puede calificarse o no de proporcionada en relación con los dos derechos en juego; el del empresario a controlar la actividad de sus trabajadores y el derecho de estos a no ser controlados en aspectos relacionados con el derecho a su intimidad. Su decisión finalmente fue la de no declarar ilegal la medida de instalación del CCTV, por ser ésta proporcional. Pero ¿que se entiende por proporcional? El TC en su STC 186/2000 de 10 julio, establece un criterio a seguir para la determinación si las medidas utilizadas por el empresario en el ejercicio de su poder de Vigilancia y Control son proporcionadas o no, respecto al derecho a la intimidad del trabajador.

El TC se pronuncia sobre el Recurso de Amparo presentado por un trabajador, respecto a la Sentencia de 26 de septiembre 1995 del Juzgado de lo Social nº 1 de Avilés que estimó procedente el despido del trabajador, y contra la Sentencia de 2 febrero 1996, de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del Principado de Asturias, desestimatoria del recurso de suplicación, y contra Auto de 23 abril 1997 de la Sala Social del Tribunal Supremo, que inadmite recurso de casación para la unificación de doctrina y que deniega el Amparo por vulneración del derecho fundamental a la intimidad personal y familiar de la propia imagen.

El asunto en cuestión versa sobre el despido de un trabajador que realizaba sus funciones como cajero en el economato de la empresa (EXSIDESA), en el que se venían produciendo descuadres e irregularidades por parte de los cajeros, entre ellos el recurrente. La empresa ante esta situación decide contratar con una empresa de Seguridad Privada autorizada la instalación de un CCTV, que enfocase únicamente las tres cajas que en el economato existían, dejando ver lo que los trabajadores manipulaban. Fruto de esta observación (amparada en el Art. 20.3 ET), la empresa tuvo la certeza de que el recurrente sustraía cantidades de dinero de la caja a él asignada, así como que sus dos colegas sustraían prendas del establecimiento. La decisión de la empresa atendiendo a las pruebas (válidas según el Art. 90.1 LPL) es la de despedir a quien solicita el amparo en base al Art. 54.d ET (despido disciplinario) y sancionar a los otros dos trabajadores con suspensión de empleo y sueldo (por entender menos graves sus faltas).

El primero de ellos no conforme, tras ser despedido y habiendo recabado la tutela de los Tribunales que estimaron conforme a derecho la licitud de su despido, decide presentar Recurso de Amparo ante el TC, con la intención de que se declare violado su derecho a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen por haberse realizado grabaciones sobre su persona, sin que ni éste ni los representantes de los trabajadores tuvieran conocimiento de estas medidas. Todo ello con la intención de declarar nulo y sin efectos su despido, al ser las grabaciones la única prueba argumentada por la Empresa. El Tribunal Constitucional deniega el Recurso de Amparo en base a lo siguiente:

Reconoce a la persona un ámbito propio y reservado frente a la acción y el conocimiento de los demás, necesario según las pautas de nuestra cultura, para mantener una calidad mínima de la vida humana (SSTC 170/1997, de 14 Octubre [RTC 1997,170]; 231/1988, de 1 diciembre [RTC 1988,231]; 207/1996, de 16 de diciembre [RTC 1996,207], entre otras), de la misma forma reconoce que el derecho a la intimidad

es aplicable al ámbito de las relaciones laborales, según la STC 98/2000, de 10 de abril. Pero también no se ha de olvidar la posición doctrinal que mantiene el TC, respecto a que el derecho a la intimidad no es un derecho absoluto (al igual que cualquiera de los derechos fundamentales), pudiendo ceder ante intereses constitucionalmente relevantes, siempre que el recorte que haya de experimentar sea necesario para lograr un fin legítimo previsto, proporcionado para alcanzarlo y, en todo caso, sea respetuoso con el contenido esencial del derecho (SSTC 57/1994 y 143/1994). Si anudamos lo hasta ahora expuesto en este párrafo con el Art. 38 de la CE, más ampliamente expresado en el Art. 20.3 LET, faculta al empresario a adoptar las medidas más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento del trabajador en sus obligaciones laborales, pero siempre dentro del debido respeto a la dignidad del trabajador, esto es las intromisiones no podrán ser ilimitadas.

Finalmente para desestimar el Amparo, el Tribunal Constitucional trae a colación su doctrina “la constitucionalidad de cualquier medida restrictiva de derechos fundamentales viene determinada por la estricta observancia del principio de proporcionalidad” (SSTC 66/1995, de 8 de mayo [RTC 1995,66] F.5; 55/1996, de 28 de marzo [RTC 1996,55], F.6,7,8 y 9; 207/1996, de 16 de diciembre, F.4 e) y 37/1998, de 17 de febrero [RTC 1998,37], F.8). Esta doctrina mantiene que para comprobar si una medida restrictiva de un derecho fundamental supera el juicio de proporcionalidad es necesario constatar los tres requisitos siguientes:

- Si la medida adoptada puede conseguir el objetivo propuesto (juicio de idoneidad)
- Si es necesaria, ya que no existe una medida más moderada para la consecución de tal propósito con igual eficacia (juicio de necesidad)
- Que la misma es ponderada o equilibrada, por derivarse de ella más beneficios o ventajas para el interés general que perjuicios sobre otros bienes o valores en conflicto (juicio de proporcionalidad en sentido estricto).

Vamos a analizar las medidas tomadas por la empresa y someterla a los requisitos antes mencionados:

- La medida era justificada, ya que la empresa tenía sospechas razonables de que se estaban cometiendo por parte del recurrente graves irregularidades en su puesto de trabajo
- Idónea, para la finalidad pretendida por la empresa, ya que pretendía verificar si el trabajador cometía las irregularidades que se sospechaban, que pudieran permitir las medidas disciplinarias.

- Necesaria pues la grabación serviría de prueba de las irregularidades
- Equilibrada, ya que las grabaciones de imágenes se limitó a la zona de la caja y a una duración temporal limitada suficiente, que permitiera descartar que se trataba de un hecho aislado o de una confusión, demostrándose que era una conducta ilícita continuada.

Realizado el análisis el TC, estimó que la medida era proporcionada y por tanto no amparó al recurrente.

La STC 98/2000, de 10 abril [RTC 2000, 98], viene a clarificar un poco más el problema que estudiamos. En este caso el recurrente en Amparo es un trabajador y representante unitario de un Casino. En el que la empresa unilateralmente decide colocar micrófonos en ciertos lugares del establecimiento, cumplimentando así el CCTV que existía previamente desde la apertura del establecimiento. El recurrente presenta denuncia ante del Juzgado de lo Social núm. 3 de Pontevedra que entiende que la medida atenta el derecho de la intimidad de los trabajadores, ya que el hecho de conjugar las imágenes con la captación de sonidos indiscriminadamente supondría *una fiscalización completa, pero, asimismo, sería completa la vulneración del derecho a la intimidad personal del trabajador.*

Esta sentencia de 7 de noviembre 1995, es revocada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia (AS 1996\12). Partiendo de la premisa básica (basándose en Sentencias del TC que se citan más abajo)* de 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. Para el Tribunal Superior de Galicia las conversaciones de los trabajadores y clientes relacionadas con la actividad laboral o profesional “no están amparadas por el derecho a la intimidad, y no hay razón alguna para que la empresa no pueda conocerlas” El derecho a la intimidad se ejerce «en el ámbito de la esfera privada del trabajador, que en la empresa hay que entenderlo referido a sus lugares de descanso y esparcimiento, vestuarios, servicios y otros análogos, pero no en aquellos lugares en que se desarrolla la actividad laboral».

Ante ésta posición del TSJ de Galicia, el TC declara el Amparo del Recurrente y lo hace con los siguientes argumentos. Aunque se han dictado Sentencias por el TC, defendiendo, que las relaciones sociales y laborales del trabajador que realiza su actividad, no se integran en principio, en la esfera privada de la persona (* SSTC 180/1987, de 12 de noviembre [RTC 1987\180], F. 4; 142/1993, de 22 de abril [RTC1993\142], F. 7 y 202/1999, de 8 de noviembre [RTC 1999\202], F. 2; ATC

30/1998, de 28 de enero [RTC 1998\30 AUTO], F. 2) también se ha matizado esa afirmación inicial, señalando que no cabe ignorar que, mediante un análisis detallado y conjunto de esos hechos, es factible en ocasiones acceder a informaciones atinentes a la vida íntima y familiar del trabajador (SSTC 142/1993, F. 8 y 202/1999, F. 2), que pueden resultar lesivas del derecho a la intimidad personal protegido por el Art. 18.1 CE. El TSJ parte de la posición de que el derecho a la intimidad de los trabajadores en las zonas del centro de trabajo alcanza lugares donde no se desempeñan los cometidos propios de la actividad profesional, negando sin excepción que pueda producirse lesión del referido derecho fundamental en el ámbito de desempeño de las tareas profesionales, esta posición es equivocada, 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(si la instalación se hace o no indiscriminada y masivamente, si los sistemas son visibles o han sido instalados subrepticamente, la finalidad real perseguida con la instalación de tales sistemas, si existen razones de seguridad, por el tipo de actividad que se desarrolla en el centro de trabajo de que se trate, que justifique la implantación de tales medios de control, etc.). Estas limitaciones o modulaciones tienen que ser las indispensables y estrictamente necesarias para satisfacer un interés empresarial merecedor de tutela y protección, de manera que si existen otras posibilidades de satisfacer dicho interés menos agresivas y afectantes del derecho en cuestión, habrá que emplear estas últimas y no aquellas otras más agresivas y afectantes. Se trata, en definitiva, de la aplicación del principio de proporcionalidad.

Nuevamente aparece la proporcionalidad y como hemos podido ver en el caso anterior para que ésta exista tiene que someterse al: juicio de idoneidad, juicio de necesidad, juicio de proporcionalidad en sentido estricto. La medida en este caso es:

- Es útil y conveniente desde el punto de vista empresarial
- No es la medida idónea, ya que se produce una escucha indiscriminada de todas las conversaciones de empleados y clientes, máxime cuando existe previamente un CCTV.
- No es necesaria: “no ha quedado acreditado que la instalación del sistema de captación y grabación de sonidos sea indispensable para la seguridad y buen funcionamiento del casino”.
- “La finalidad que se persigue (dar un plus de seguridad, especialmente ante eventuales reclamaciones de los clientes) resulta desproporcionada para el sacrificio que implica del derecho a la intimidad de los trabajadores (e incluso de los clientes del casino)”

En algunas de las sentencias mencionadas en esta exposición, los recurrentes alegan el desconocimiento de la instalación por parte de los propios trabajadores o de los representantes de los trabajadores, tal y como aparece detallado en el Art. 64.1.4 d) LET *El comité de empresa tendrá las siguientes competencias: Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste sobre las siguientes cuestiones: d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.* El TC entiende que al tratarse de una legislación infraconstitucional es de competencia de la jurisdicción ordinaria y no de este Tribunal. En idénticos términos se pronuncia la resolución de la Agencia Nacional de Protección de Datos (R/00681/2004), por el que sanciona a la empresa Provinen Seguridad, S.A. por el hecho de no informar a los VVSS de un Centro de Control, donde se instaló una cámara de seguridad, que aun teniendo estos conocimiento de su presencia desconocían las consecuencias que tendría tal grabación y que finalmente supusieron su despido. Esta Situación supuso una sanción económica a la empresa por una infracción del artículo 5.1 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, tipificada como leve en el artículo 44.2.d). Respecto a este punto hacer mención a la Instrucción 1/2006, de 8 de noviembre de 2006, de la Agencia Española de Protección de Datos, por la que se deberán de colocar, en las zonas videovigiladas al menos un distintivo informativo, ubicado en lugar suficientemente visible, en relación con el tratamiento de datos personales de imagen de personas físicas identificadas o identificables (Art. 3. a LO 15/1999), con fines de vigilancia a través de sistemas de cámaras y videocamaras

Conclusión.

El derecho a la intimidad no es un derecho absoluto, como no lo es ninguno de los derechos fundamentales, pudiendo ceder ante intereses constitucionalmente relevantes, siempre que el recorte que aquél haya de experimentar se revele como necesario para lograr el fin previsto, proporcionado para alcanzarlo y, en todo caso, sea respetuoso con el contenido esencial del derecho.

BIBLIOGRAFÍA.

- Jurisprudencia Tribunal Constitucional.
- Lecciones de Derecho del Trabajo, Tomo I. 06/07. Federico Navarro Nieto. Págs. 56 y ss; 250 y ss.
- Base de Datos, Aranzadi.
- www.fuenterrebollo.com/FernandoVII/derechos-hombre.html.