

# Intimidad del empresario en grabaciones efectuadas por los trabajadores

**Lourdes López Cumbre**

*Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Cantabria*

*Consejera académica de Gómez-Acebo & Pombo*

---

## 1. Sobre el derecho a la intimidad en la relación laboral. Recapitulación

- 1.1.** No existe discusión alguna sobre la aplicación de los derechos fundamentales en el ámbito de las relaciones laborales. De hecho, la intimidad, protegida por el artículo 18.1 de la Constitución española (CE), no se circunscribe a un espacio doméstico o privado, sino que se extiende a otros ámbitos en los que se generan relaciones interpersonales, vínculos o actuaciones que pueden constituir manifestación de la vida privada (Sentencia del Tribunal Constitucional —STC— 12/2012). De ahí que, como otros derechos fundamentales, el derecho a la intimidad se aplique también al ámbito de las relaciones laborales (STC 98/2000 y 186/2000).

Cada vez es más frecuente la utilización de grabaciones de imagen o de voz en determinados sectores productivos no sólo para preservar intereses empresariales, sino para garantizar un correcto trato al cliente. En general, el conocimiento y el consentimiento del trabajador o de sus representantes permiten esta intromisión en su intimidad y en su derecho al honor o a su propia imagen. En este sentido, el Tribunal Constitucional no ha dudado en admitir la instalación de mecanismos de grabación siempre y cuando existan acreditadas razones para su utilización, la medida se halle justificada, resulte idónea para la finalidad pretendida, se considere necesaria, se demuestre que se trata de una medida equilibrada

o se manifieste indispensable para la seguridad y buen funcionamiento de la empresa (SSTC 98/2000 y 186/2000).

- 1.2.** Como es sabido, el artículo 18 CE garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (art. 18.1) y el secreto de las comunicaciones, en especial, de las postales, telegráficas y telefónicas, salvo resolución judicial (art. 18.3).

En desarrollo de aquél, el artículo 7.2 de la Ley Orgánica (LO) 1/1982, de 5 de mayo (*BOE* de 14 de mayo), de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen considera intromisión ilegítima la «utilización de aparatos de escucha, dispositivos ópticos, o de cualquier otro medio para el conocimiento de la vida íntima de las personas o de manifestaciones o cartas privadas no destinadas a quien haga uso de tales medios así como su grabación, registro o reproducción». También lo es el emplazamiento en cualquier lugar de aparatos de escucha, de filmación, de dispositivos ópticos o de cualquier otro medio apto para grabar o reproducir la vida íntima de las personas (art. 7.1 LO 1/1982).

En el ámbito laboral, la protección de este derecho se justifica en el Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo; *BOE* de 29 de marzo) para limitar el poder de control del empleador. No en vano, su artículo 20.3 permite adoptar al

empleador cualquier medida de control siempre que guarde la debida consideración a la dignidad humana del trabajador. De ahí que el emplazamiento de mecanismos de control objetivamente necesarios para las exigencias organizativas y productivas o de seguridad en el trabajo resulte ajustado al marco constitucional y legal de nuestras relaciones laborales.

## 2. La protección de la intimidad del empresario ante grabaciones efectuadas por el trabajador

### 2.1. Vulneración de la intimidad

2.1.1. La Sala de lo Civil del Tribunal Supremo acaba de dictar una sentencia (STS de 24 de noviembre del 2014, rec. 3402/12) en la cual considera que no se vulnera el derecho a la intimidad del empresario en una conversación mantenida con la trabajadora y grabada con el teléfono móvil por esta última. En el supuesto de hecho, la trabajadora grabó una conversación con el representante de la empresa cuando le entregaba una carta con suspensión de empleo y sueldo. Lo hizo en la puerta del centro de trabajo puesto que se le impedía la entrada. Consta en el relato fáctico que la trabajadora había estado sometida a una situación de hostigamiento laboral con vejaciones y ofensas verbales y escritas, impago deliberado de salarios, ostracismo laboral, sanciones reiteradas indebidas y falta de entrega de nóminas, cuyo fin era el desistimiento de la actora de su puesto de trabajo. Dicha situación motivó varias intervenciones tanto de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social como de los tribunales del orden social que estimaron todas y cada una de sus demandas. La grabación en cuestión nunca fue objeto de difusión y se propuso como prueba en el proceso judicial.

Todas las instancias judiciales coinciden en considerar que no existe vulneración de la intimidad del empleador porque:

a) la utilización ilegítima del teléfono móvil como grabadora ha de ser para un objetivo no admitido cual

es conocer la vida íntima de las personas o manifestaciones no destinadas a quien haga uso de tales medios y, en este caso, simplemente se recoge una conversación entre jefe y empleada sobre temas laborales;

b) el hecho de utilizar una grabación sin autorización judicial no implica intromisión ilegítima si no va destinada al conocimiento de la intimidad personal o familiar de las personas, sin que una grabación de una conversación en la puerta de la empresa entre una empleada y su jefe, con el que mantiene una relación laboral compleja, represente el propósito de conocer la intimidad personal o familiar de aquél;

c) no se considera aplicable el inciso final del artículo 7.2 LO 1/1982 relativo a la utilización de aparatos de escucha para el conocimiento de manifestaciones no dirigidas a quien haga uso de tales mecanismos, pues las manifestaciones recogidas en la grabación estaban destinadas exclusivamente a la persona que llevó a cabo la grabación;

d) finalmente, como la grabación se hace en la vía pública y no en el interior del lugar de trabajo y no contiene referencias a la vida personal, familiar o profesional del demandante, sólo procede valorar si implica una intromisión ilegítima por el solo hecho de que no era conocida y, por ende, no consentida por uno de sus interlocutores. En la medida en que no se involucra la esfera privada del participante en la conversación y desde el momento en que su actuación, cuando es grabado, le es imputable a la empresa y no a él, no cabe atender a dicha vulneración.

2.1.2. Es una solución compartida por el Tribunal Supremo en la citada STS de 24 de noviembre del 2014 al recordar la doctrina constitucional según la cual el derecho a la intimidad confiere a la persona el poder jurídico de imponer a

terceros el deber de abstenerse de toda intromisión en la esfera íntima y la prohibición de hacer uso de lo así conocido (STC 170/2013). «Lo que garantiza el artículo 18.1 CE es el secreto sobre nuestra propia esfera de vida personal, excluyendo que sean los terceros, particulares o poderes públicos, los que delimiten los contornos de nuestra vida privada» (SSTC 185/2002, 159/2009 o 93/2013). Pero «la esfera de la intimidad personal está en relación con la acotación que de la misma realice su titular», habiendo reiterado este tribunal que «cada persona puede reservarse un espacio resguardado de la curiosidad ajena» por lo que, en consecuencia, «corresponde a cada persona acotar el ámbito de intimidad personal y familiar que reserva al conocimiento ajeno» (STC 241/2012, FJ 3) de tal manera que el consentimiento eficaz del sujeto particular permitirá la inmersión en su derecho a la intimidad (STC 173/2011).

Aplicando esta doctrina al supuesto enjuiciado debe considerarse que «la conducta de la demandada (la trabajadora) no supuso una intromisión ilegítima en el derecho a la intimidad personal del demandante (el empleador) porque la conversación se dio entre ambos y la parte de la conversación que pertenece a lo manifestado por el demandante no puede considerarse referida a un ámbito propio y reservado que no puedan conocer los demás. Aunque la conversación se mantuviera en la puerta del centro de trabajo y se refiriese a cuestiones laborales, ámbito en el que según el Tribunal Constitucional se puede desarrollar la intimidad protegida por el artículo 18.1 CE, tampoco puede considerarse que hubiera por ello una intromisión ilegítima en el derecho a la intimidad personal del demandante pues de su contenido se deduce que éste está actuando en su condición de representante de la empresa para la que trabajaba la demandada y en el ejercicio de facultades disciplinarias respecto de ésta sin que eso suponga una manifestación de su intimidad. La existencia de una previa situación

de conflicto entre las partes añade además una nota de razonabilidad a la conducta de la demandada» (STS —Sala de lo Civil— de 24 de noviembre del 2014, rec. 3402/12, FJ 8). En definitiva, en la conversación grabada por la trabajadora no hubo, por razón de su contenido, nada que pudiera entenderse como concerniente a su vida íntima (art. 7.1 LO 1/82) o a su intimidad personal (art. 18.1 CE), de tal forma que falta el supuesto normativo para poder configurar como grabación ilegítima la obtenida de la conversación en cuestión.

## **2.2. Vulneración del secreto de la comunicación**

- 2.2.1. Rechazada la violación de la intimidad del empresario, cabe cuestionar si la conducta objeto de litigio ha vulnerado el derecho al secreto de las comunicaciones del artículo 18.3 CE toda vez que el artículo 7.2 LO 1/1982 parece excluir de la noción de injerencia sobre las comunicaciones la denominada «auto-injerencia». De ahí que, si se considera lícito acceder al conocimiento de la información que un interlocutor o destinatario transmite a través de un medio de comunicación, también lo será su grabación o almacenamiento por parte de aquél. La ilegitimidad podrá tener su origen en un momento posterior, en la utilización que se haga de esta información almacenada de forma privada. La existencia de un concreto deber jurídico de secreto o confidencialidad o la naturaleza íntima de la información objeto de desvelo o divulgación podrán convertir lo que fueran un acceso y conservación lícitos en un comportamiento o acción constitutivos de una intromisión ilegítima. Por lo que ha de quedar claro que el objeto de protección frente a la intromisión ilegítima solamente podrá ser el contenido de la información que se difunde por parte de su legítimo conocedor, no el sonido o la imagen captada o grabada.
- 2.2.2. Pues bien, sea cual fuere el ámbito objetivo del concepto de comunicación, la norma constitucional se dirige

inequívocamente a garantizar su impenetrabilidad por terceros (públicos o privados, pues el derecho posee eficacia *erga omnes*) ajenos a la comunicación misma, de tal manera que no hay secreto para aquel a quien la comunicación se dirige ni implica contravención de lo dispuesto en el artículo 18.3 CE la retención (grabación) por cualquier medio del contenido del mensaje. Dicha grabación podrá ser, en muchas ocasiones, el presupuesto fáctico para la comunicación a terceros pero ni aun considerando el problema desde este punto de vista cabría apreciar la conducta del interlocutor como preparatoria del ilícito constitucional que es el quebrantamiento del secreto de las comunicaciones.

Ocurre, sin embargo, que el concepto de secreto del artículo 18.3 CE tiene un carácter formal en el sentido de que se predica de lo comunicado, sea cual sea su contenido y pertenezca o no el objeto de la comunicación misma al ámbito de lo personal, lo íntimo o lo reservado. Por eso, «quien graba una conversación de otros atenta, independientemente de otra consideración, al [sic] derecho reconocido en el artículo 18.3 CE; por el contrario, quien graba una conversación con otro no incurre, por este solo hecho, en conducta contraria al precepto constitucional citado» (STC 114/1984, FJ 7).

### 3. Perspectiva jurisdiccional

**3.1.** Resulta evidente que la selección del procedimiento judicial por quien considera vulnerado un derecho del procedimiento judicial para entenderlo satisfecho condiciona el resultado. Aquí, la Sala de lo Civil ha de analizar la violación del derecho a la intimidad porque el representante de la empresa demanda una indemnización económica (3000 euros) a la trabajadora que llevó a cabo los hechos expuestos. Considerando que la grabación no constituye una intromisión ilegítima —puesto que no existen elementos que pertenezcan a la esfera privada— ni se vulnera el secreto de la comunicación —por cuanto no se trata de una

conversación ajena, sino propia—, el tribunal rechaza la indemnización solicitada.

Pero lo ocurrido podría haber tenido consecuencias en el ámbito penal y, sobre todo, en el ámbito laboral. En el ámbito penal porque, como es sabido y recientemente la Sala de lo Penal del Tribunal Supremo ha establecido, el secreto de las comunicaciones no prevé ninguna posibilidad ni supuesto ni acerca de la titularidad de la herramienta comunicativa ni del carácter del tiempo en el que se utiliza (que puede ser la jornada laboral) ni tan siquiera de la naturaleza del cauce empleado para excepcionar la necesaria e imprescindible reserva jurisdiccional en la autorización de la injerencia (STS —Sala de lo Penal— de 16 de junio del 2014, Ar. 3451, doctrina comentada en esta misma sección de Gestión del Conocimiento por Dídac Ripollés).

**3.2.** Y, en el ámbito laboral, porque, con ser cierto que la protección de los derechos fundamentales requiere necesariamente focalizar la atención en el trabajador como sujeto más vulnerable ante el poder de decisión del empleador, eso no significa que este último se halle exento de protección. El empleador, en tanto parte del contrato de trabajo y cuya labor se desarrolla en el ámbito laboral, puede ser objeto —si bien en menor medida— de intromisiones ilegítimas. Los trabajadores *uti singuli* conservan su derecho, como cualquier ciudadano, a la no intromisión en su vida privada y al respeto a su imagen en el lugar de trabajo. Así lo señala el artículo 7.4 LO 1/1982 cuando considera ilícita la revelación de datos privados de una persona o familia conocidos a través de la actividad profesional u oficial de quien los revela. Pero se trata de una obligación que tiene un doble sentido subjetivo porque de ella no se deduce que no alcance al empleador.

No será frecuente, ni se requerirá que el ordenamiento deba pronunciarse al respecto porque, desde la perspectiva constitucional, no se hace distinción entre la condición de trabajador o empleador y, desde la perspectiva legal, la legislación laboral respeta el poder de dirección del

empresario, pero haciendo prevalecer la «dignidad humana del trabajador». Mas situaciones como las descritas permiten enriquecer el análisis, porque las posibilidades ante un supuesto como el analizado son múltiples: el demandado actúa como representante de la empresa, pero previsiblemente también sea un trabajador de ella aunque con responsabilidades directivas; la grabación no se efectúa en el centro de trabajo, sino antes de entrar en él, por lo que quizá se trate de un elemento que distorsione la aplicación de doctrinas ya consolidadas; la conducta tiene un origen laboral, pero es extralaboral porque la

trabajadora no puede desarrollar su actividad al no estar autorizada a acceder al centro de trabajo; el contenido de la grabación no fue difundido, pero podría haber sido utilizado por la trabajadora en defensa de sus derechos y podía contener expresiones o manifestaciones que comprometieran al empleador en sus intereses empresariales y, del mismo modo que se requiere conocimiento y consentimiento en un caso, presumiblemente debería atenderse de igual modo en ambos. En definitiva, una nueva perspectiva de análisis para un tema nuclear como el respeto a los derechos fundamentales en la relación laboral.