



Universidad de Valladolid

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, JURÍDICAS Y DE LA COMUNICACIÓN

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

TRABAJO FIN DE GRADO

LA PRIVACIDAD EN EL TRABAJO Y SUS LÍMITES

LA INTIMIDAD DE LOS EMPLEADOS DE HOGAR INTERNOS

Presentado por Arantxa Sacristán Otero

Tutelado por Ana Ruiz Legazpi

Segovia, 20 de junio de 2015

ÍNDICE

ABREVIATURAS UTILIZADAS	2
JUSTIFICACIÓN.....	3

CAPÍTULO I

Derechos inespecíficos de los trabajadores

1.1 Garantías constitucionales	6
1.2 Eficacia de los derechos fundamentales en el ámbito laboral	7

CAPÍTULO II

El derecho fundamental a la intimidad

2.1 Evolución: de un derecho de defensa a la autodeterminación personal.....	10
2.2 Contenido del derecho a la intimidad	11
2.3 Límites del derecho a la intimidad	12

CAPÍTULO III

Derecho a la intimidad en las relaciones laborales

3.1 Eficacia del derecho a la intimidad en las relaciones laborales	14
3.2 Facultad del empresario de vigilancia y control	16
3.3 Límites a las potestades empresariales.....	16

CAPÍTULO IV

Derecho a la intimidad y empleados internos en el hogar familiar

4.1 Introducción.....	22
4.2 Registros, ¿centro de trabajo o domicilio?	24
4.2.1 El derecho del empresario al registro	24
4.2.2 Ámbito de protección del derecho a la inviolabilidad del domicilio	24
4.2.3 La inviolabilidad del <i>domicilio-dormitorio</i> del empleado.....	27
4.3 Control y vigilancia: el uso de medios audiovisuales	28
CONCLUSIONES.....	31
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	32

ABREVIATURAS UTILIZADAS

AN	Audiencia Nacional
AP	Audiencia Provincial
Art	Artículo
CE	Constitución Española
CEDH	Convenio Europeo de Derechos Humanos
ET	Estatuto de los Trabajadores
Etc	Etcétera
FJ	Fundamento jurídico
ITSS	Inspección de Trabajo y Seguridad Social
LISOS	Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social
LO	Ley Orgánica
OIT	Organización Internacional del Trabajo
P	Página
RD	Real Decreto
SAN	Sentencia de la Audiencia Nacional
SAP	Sentencia de la Audiencia Provincial
SSTC	Sentencias del Tribunal Constitucional
STC	Sentencia del Tribunal Constitucional
STS	Sentencia del Tribunal Supremo
TEDH	Tribunal Europeo de Derechos Humanos

JUSTIFICACIÓN

La OIT se ha preocupado desde hace décadas por los empleados de hogar y por conseguir para ellos unas condiciones laborales que se ajusten a lo que denomina *trabajo decente*. “*El trabajo decente ha sido definido por la OIT –y adoptado por la comunidad internacional- como el trabajo productivo para los hombres y las mujeres en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana*” (OIT, 2013, p. 1).

El Convenio 189 sobre el trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos fue elaborado en 2011 y a día de hoy, cuatro años después, España es uno de los países que aún no lo han ratificado. Sorprende ver, en cambio, que países como Colombia, Filipinas o Ecuador sí lo han hecho y han dado así un paso más para conseguir que estos trabajadores puedan mejorar sus condiciones laborales.

El trabajo en el hogar familiar es una actividad económica que engloba a un número importante de trabajadores, en su mayoría mujeres inmigrantes, que viajan a otros países con la esperanza de encontrar un trabajo que les permita ganar el suficiente dinero para poder mantener a sus familias.

La incorporación de la mujer al mercado de trabajo y la ineficacia de las políticas sociales para lograr la conciliación de la vida laboral y familiar han favorecido que los hogares familiares españoles cada vez demanden más este tipo de trabajadores para el cuidado de la casa, de los hijos, de personas dependientes, etc. A pesar de la importancia que parece tener esta actividad laboral, su regulación resulta precaria e insuficiente, lo que conduce a unas condiciones laborales también precarias.

El carácter tan particular de esta relación laboral, que se desarrolla en el hogar del empleador, generalmente sin más trabajadores y sin posibilidad de control por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, hace de este sector un lugar idóneo para el desarrollo de la economía informal y la vulneración de derechos fundamentales del trabajador, abusos que permanecen invisibles para la sociedad.

Como afirmó el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas en el contexto del artículo 6 (Derecho al trabajo) del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “el trabajo doméstico (...) debe ser debidamente regulado mediante legislación nacional, de forma que los trabajadores domésticos (...) disfruten del mismo nivel de protección que otros trabajadores. (OIT, 2013, p. 3).

Y es que, no se trata de equiparar la legislación de este tipo de trabajadores con los demás, sino de elaborar una legislación específica para ellos que englobe y regule todas las particularidades que se dan en la relación especial de empleados de hogar para alcanzar, con ello, las condiciones laborales del “trabajo decente”.

Por eso, el punto de partida no puede ser otro que conseguir que se respeten los derechos fundamentales, en especial, los directamente relacionados con la libertad y la dignidad de la persona, entre los que se encuentra el derecho fundamental a la intimidad.

Dada la realidad de la relación laboral de los empleados de hogar, es indudable que este derecho tiene un alto riesgo de ser vulnerado, que se incrementa considerablemente si el empleado de hogar vive en el domicilio del empleador.

Las intromisiones ilegítimas en el derecho a la intimidad personal en las relaciones laborales pueden ir desde la colocación de cámaras o micrófonos en el lugar de trabajo, hasta el acoso, tanto moral como sexual. No voy a dedicar este trabajo al estudio de todas las posibles injerencias arbitrarias que puede llevar a cabo el empleador en el derecho a la intimidad de los

JUSTIFICACIÓN

empleados de hogar internos porque no es la finalidad del mismo, sino que ésta es analizar de manera minuciosa dos problemas que pueden surgir por el hecho de compartir vivienda: los registros y el uso de medios audiovisuales. Al ser el domicilio del empleador el lugar de trabajo, estas facultades otorgadas al empresario legalmente tienen que tener un tratamiento diferente que el que poseerían en un centro de trabajo común.

CAPÍTULO I: Derechos inespecíficos de los trabajadores

CAPÍTULO I: DERECHOS INESPECÍFICOS DE LOS TRABAJADORES

1.1. GARANTÍAS CONSTITUCIONALES

La Constitución Española contiene en su artículo 28 derechos que son específicamente laborales y que sólo pueden ejercerse por aquellos que tienen la condición específica de trabajador, cuyo ejemplo más representativo es el derecho de huelga. Pero también comprende derechos fundamentales que son de alcance general y que afectan a todos los ciudadanos (Sección primera del Capítulo Segundo del Título I, así como el art. 14). En la doctrina laboral se conoce a estos derechos como “derechos inespecíficos de los trabajadores”. Este término fue acuñado por Palomeque López (1991), que los define como

“derechos atribuidos con carácter general a los ciudadanos, que son ejercitados en el seno de una relación jurídica laboral por ciudadanos que, al propio tiempo, son trabajadores y, por lo tanto, se convierten en verdaderos derechos laborales por razón del sujeto y de la naturaleza de la relación jurídica en que se hacen valer, en derechos constitucionales laborales inespecíficos”.

Es decir, son los derechos fundamentales que reconoce la CE a todos los ciudadanos y que los trabajadores no pierden al introducirse en una organización por cuenta y bajo la dependencia del empresario.

La jurisprudencia del TC ha reiterado que *“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”* (STC 129/1989, FJ. 3).

Estos últimos derechos se asientan *“en la proclamación que hace el art. 10.1 sobre la dignidad de la persona, principio-raíz de todos los demás valores y principios de la CE”* (Borrajo Dacruz, 2004, p. 2) y, por tanto, gozan de la máxima protección que confiere la Constitución Española (art. 53.1):

- Vinculan a todos los poderes públicos sin necesidad de una ley que los desarrolle para que sean eficaces.
- La ley que regule estos derechos deberá respetar su contenido esencial, ajuste que podrá examinarse mediante recurso de inconstitucionalidad.

De acuerdo con una asentada jurisprudencia constitucional, esta protección también impone la aplicación del principio de proporcionalidad a cualquier limitación que se quiera hacer al ejercicio de estos derechos, caso a caso. Este criterio nació en los tribunales alemanes y el TC lo aplicó por primera en su sentencia 66/1995 FJ. 5, a partir de la cual lo incorporó a su propia jurisprudencia. El *“test alemán”* (Roca Trías y Ahumada Ruiz, 2013, p. 4) se compone de tres subprincipios que deberán tenerse en cuenta para valorar la procedencia de esta limitación:

- a) Idoneidad, es decir, si la medida que se va a aplicar y que supone la limitación del derecho es apta para conseguir la finalidad legítima perseguida.
- b) Necesidad, o lo que es lo mismo, que no exista otra medida alternativa menos gravosa que permita alcanzar el fin buscado.
- c) Proporcionalidad *stricto sensu*, que permitirá determinar que existe un equilibrio entre la limitación del derecho y el beneficio obtenido con la misma.

Los derechos fundamentales merecen la más alta garantía constitucional porque facilitan el ejercicio real y efectivo de la libertad personal y el desarrollo integral del individuo, estableciendo un espacio acotado para los ciudadanos que no puede ser vulnerado por actuaciones infundadas de los poderes públicos (Cantero Rivas, 1997).

1.2. EFICACIA DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL ÁMBITO LABORAL

Ahora que ya conocemos las garantías constitucionales de los derechos fundamentales frente a los poderes públicos, debemos preguntarnos si también son plenamente efectivos en las relaciones jurídico-privadas, como es la relación laboral, y si lo son de forma directa y automática (Molina Navarrete y Olarte Encabo, 1999).

Actualmente, existe un amplio consenso de la doctrina científica sobre la vinculación de los particulares a estos derechos. Los derechos fundamentales constituyen en esencia, en lo que tienen de libertad, un área de acción de los ciudadanos libre de toda injerencia arbitraria por parte de los poderes públicos y, si esa inmunidad no fuese efectiva en el ámbito privado, la regulación constitucional de los derechos fundamentales se vería gravemente afectada.

Así pues, podemos decir que partimos del presupuesto de que los derechos fundamentales también despliegan sus efectos dentro del ámbito de las relaciones laborales (Cantero Rivas, 1997) y que el trabajador, en su condición de ciudadano, es titular de los mismos, tanto de los específicamente laborales como los de alcance general, es decir, los derechos inespecíficos.

Pero lo brumoso que resultan los límites de estos derechos, que con frecuencia se entrecruzan, y el hecho de que el empleador, como ciudadano, también disfrute del ejercicio de los mismos, junto con el de la libertad de empresa (art. 38 CE), agravan los posibles conflictos que puedan darse dentro de la relación laboral (Borrajo Dacruz, 2004).

El problema que se plantea, entonces, respecto a la existencia de derechos inespecíficos en el marco de la relación laboral no es tanto su reconocimiento, como su efectividad. El desarrollo del contrato de trabajo en el seno de una organización empresarial, bajo la dirección y control del empleador, supone una barrera para la plena efectividad de los derechos inespecíficos de los trabajadores. En él se ponen en juego la dignidad y la libertad del trabajador, por lo que es imperativo la defensa de sus derechos fundamentales frente a posibles abusos del empresario (Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, 2004). Y así lo entiende el TC que, partiendo de la desigualdad existente entre las dos partes de la relación laboral, ve en el poder empresarial una *“fuente de especiales y mayores riesgos de conculcación o lesividad”* (Molina Navarrete y Olarte Encabo, 1999, p. 6).

También entiende el TC (SSTC 88/1985, FJ. 2; 98/2000, FJ. 6, entre otras) que debe existir una continuidad en el trato que recibe el trabajador fuera y dentro de la relación laboral

Ni las organizaciones empresariales forman mundos separados y estancos del resto de la sociedad ni la libertad de empresa que establece el art. 38 CE legitima que quienes prestan servicios en aquélla por cuenta y bajo la dependencia de sus titulares deban soportar despojos transitorios o limitaciones injustificadas de sus derechos fundamentales y libertades públicas, que tienen un valor central y nuclear en el sistema jurídico constitucional

De esta reiterada doctrina del TC sobre la eficacia de los derechos inespecíficos en la relación laboral podríamos deducir el reconocimiento de la doble vertiente de los mismos en este

ámbito, es decir, como límites al poder empresarial (negativa) y como fuente normativa del contenido del contrato de trabajo (positiva). Pero lo cierto es que sólo la dimensión negativa ha sido afirmada por la doctrina, por lo que, en realidad, no existe una coherencia en el trato al trabajador dentro y fuera de la empresa (Molina Navarrete y Olarte Encabo, 1999).

Y es que el TC parece renunciar a establecer unos principios generales de aplicación en lo que respecta a los derechos fundamentales y las libertades públicas en el ámbito laboral, por lo que serán las circunstancias concretas de cada caso las que determinarán la solución que dé el Tribunal. En la relación laboral no sólo entran en juego los derechos fundamentales de los trabajadores, sino que el empresario también goza de la facultad de dirección, que es un reflejo de derechos garantizados por la CE, como el de propiedad privada (art. 33.1 CE) y el de libertad de empresa (art. 38 CE). Los derechos de unos y de otro se colocan en posiciones a menudo enfrentadas o contrapuestas, limitándose mutuamente. Esto obliga a *“valorar hasta qué punto ha de producirse la coordinación entre el interés del trabajador y el de la empresa que pueda colisionar con él”* (STC 170/2013, FJ. 3). Esta tarea corresponde al TC, que para ello deberá analizar las circunstancias concretas de cada caso (que nunca serán iguales debido al carácter personalísimo de la prestación laboral) para que la limitación de ambos se ajuste lo máximo posible al principio de proporcionalidad.

Aún así, no podemos ignorar la importancia que han adquirido estos derechos en la esfera de las relaciones laborales, y en especial, el derecho a la intimidad, derecho que será objeto de estudio en el presente trabajo. Tanto la jurisprudencia constitucional como la ordinaria han dejado claro que es necesario el respeto a la intimidad y a la dignidad de los trabajadores y que este respeto debe ser compatible con el buen desarrollo de las organizaciones productivas

Este Tribunal ha puesto de relieve la necesidad de que las resoluciones judiciales (...) preserven el necesario equilibrio entre las obligaciones dimanantes del contrato para el trabajador y el ámbito –modulado por el contrato, pero en todo caso subsistente– de su libertad constitucional. Pues dada la posición preeminente de los derechos fundamentales en nuestro ordenamiento, esa modulación sólo se producirá en la medida estrictamente imprescindible para el correcto y ordenado desenvolvimiento de la actividad productiva. Lo que entraña la necesidad de proceder a una ponderación adecuada que respete la correcta definición y valoración constitucional del derecho fundamental en juego y de las obligaciones laborales que pueden modularlo (STC 98/2000, FJ. 7)

CAPÍTULO II: El derecho fundamental a la intimidad

CAPÍTULO II: EL DERECHO FUNDAMENTAL A LA INTIMIDAD

2.1. EVOLUCIÓN: DE UN DERECHO DE DEFENSA A LA AUTODETERMINACIÓN PERSONAL

El derecho a la intimidad, consagrado en el art. 18 CE, en su concepción primigenia se configura como un derecho de defensa, con carácter cerrado, que otorga al individuo la facultad negativa o de exclusión, que impone a terceros el deber de abstención de intromisiones (SSTC 44/1999; 207/1996; 70/2002, entre otras)

Así se equipara el derecho a la intimidad con el derecho a estar solo, a proteger la esfera interna del individuo; es decir, el mundo mental o sentimental y sus diversas manifestaciones externas (Fernández López, 2006).

Pero los límites del derecho a la intimidad se han ampliado, incorporando a esa facultad de exclusión la posibilidad de decidir y controlar lo que otras personas conocen de nosotros, dotándole de las características de libertad y autonomía plena (Rebollo Delgado, 2005).

Aunque en un principio, tanto el TC como el TEDH, optaron por entender el derecho a la intimidad en su vertiente negativa, en la actualidad ambos parecen haberse adherido a esta idea más amplia de intimidad que ve en este derecho *“una garantía de la autodeterminación personal”* (Fernández López, 2006, p. 6).

El art. 8 del CEDH establece que *“Toda persona tiene derecho al respeto de su vida privada y familiar, de su domicilio y de su correspondencia”*, pero el TEDH, en su sentencia de 25 de septiembre de 2001, Caso P.G. y J.H. contra Reino Unido, sostiene que el término vida privada no puede delimitarse de manera exhaustiva y que, sin duda, este artículo también protege *“el derecho a la identidad y al desarrollo personal, y el derecho a establecer las relaciones con otras personas y el exterior”* de modo que existe un área de interacción de la persona con las demás que, a pesar de darse en un contexto público, puede entrar en el ámbito protegido por este derecho al formar parte de la vida privada.

El TC, conforme al mandato del art. 10.2 CE que establece que *“las normas relativas a los derechos fundamentales (...) se interpretarán de conformidad con la Declaración Universal de los Derechos Humanos y los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por España”*, tiene en cuenta la interpretación que hace el TEDH del art. 8 CEDH y amplía el ámbito de protección del derecho a la intimidad recogido en el art. 18.1 CE.

Esta amplitud del derecho a la intimidad también se puede ver en la concepción de la doctrina especializada que manifiesta, por un lado, que el contenido del derecho a la intimidad no puede limitarse únicamente a su vertiente pasiva, de exclusión a terceros, sino que su vinculación con la dignidad de la persona (art. 10.1 CE) obliga a incorporar la vertiente activa, la de *“ordenar a su albedrío su vida íntima”* (Fernández López, 2006, p. 4), la de controlar y disponer de los datos personales. Por otro, son conscientes de que el ámbito de la intimidad ha evolucionado, incorporándose al contenido del derecho la autodeterminación personal en el seno de las relaciones sociales, incluidas las laborales.

En definitiva, actualmente no podemos cuestionar que el derecho a la intimidad *“veda que sean los terceros (...) quiénes decidan cuáles son los contornos de nuestra vida privada”* (STC 7/2014, FJ. 3), sino que es el individuo libremente el que toma las decisiones relativas a su vida privada, configurando así su propia intimidad.

2.2. CONTENIDO DEL DERECHO A LA INTIMIDAD

El art. 18.1 CE dispone que “*se garantiza el derecho al honor, la intimidad personal y familiar y a la propia imagen*”. A lo largo de su articulado, la CE no da una definición de lo que debemos entender por intimidad personal y familiar, tarea de la que se ha ido encargando la jurisprudencia constitucional.

El derecho a la intimidad, según entiende el TC, aparece como garantía institucional de “*la libertad vital del individuo*” (STC 89/1987, FJ. 2). Generalmente, la libertad se identifica con el ámbito social, pero en la vida privada tiene también trascendencia en lo que se refiere al ámbito interno del individuo, como instrumento de decisión última (Rebollo Delgado, 2005).

Según Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer (2004), la dificultad de determinar el contenido propio del derecho a la intimidad se debe, en primer lugar, a que la CE en su articulado (art. 18) integra, junto a este, el derecho al honor y el derecho a la propia imagen. Los tres están vinculados con la noción de privacidad y esto ha dado lugar a que se confundan unos con otros, llegando a intercambiarse entre ellos. En segundo lugar, y como ya hemos dicho anteriormente, su vinculación con la dignidad de la persona (art. 10.1 CE) le ha dado un perfil especialmente expansivo, lo que ha provocado que los contornos de este derecho estén muy difuminados.

La jurisprudencia y la doctrina se inclinan a englobar en la *privacy* estos derechos, configurándolo como un único derecho con pluralidad de manifestaciones. También parece que el TEDH tiende a esta postura de un derecho único desglosado, a su vez, en distintos derechos de la personalidad. Incluso la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen parece entender que es un derecho con diversas manifestaciones (Rebollo Delgado, 2005).

Sin embargo, la CE da a estos derechos una concepción diferenciada y con plena autonomía, unidos por una raíz común que son los derechos de la personalidad. Por tanto, debemos entender que el art. 18 CE reconoce tres derechos diferenciados: derecho al honor, derecho a la intimidad y derecho a la propia imagen. Todos ellos son derechos independientes y autónomos que protegen distintos ámbitos, pero relacionados con la persona.

El núcleo de reconocimiento del derecho a la intimidad es la vida privada y los entornos en los que se desarrolla la esfera íntima del individuo, como son la familia y el domicilio, y los contextos en los que se relaciona con otras personas, pero de manera no pública, como son las comunicaciones telefónicas, correspondencia, etc. (Fernández López, 2006).

De igual modo, el derecho a la intimidad puede operar por sí mismo o tener un papel instrumental respecto de otros derechos fundamentales y libertades públicas (Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, 2004).

Para el TC, según reiterada jurisprudencia, hay que entender que

El derecho a la intimidad personal garantizado por el art. 18.1 CE, en cuanto derivación de la dignidad de la persona reconocida en el art. 10.1 CE, implica la existencia de 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 (STC 233/2005, FJ. 4).

En definitiva, podemos decir que el derecho a la intimidad es un derecho de contornos brumosos, que requiere un esfuerzo de elucidación por parte de los órganos jurisdiccionales, tanto nacionales como internacionales.

2.3. LÍMITES DEL DERECHO A LA INTIMIDAD

El derecho fundamental a la intimidad, al igual que los otros derechos fundamentales, no es absoluto y se encuentra limitado por los demás derechos fundamentales y bienes jurídicos protegidos por la CE. Es por eso que no puede considerarse siempre ilegítima toda intromisión en la intimidad del individuo y, por ende, no se producirá una vulneración del derecho.

Como ya vimos con los derechos fundamentales y establece el TC, para que una intromisión en el ámbito de la intimidad no suponga una vulneración del derecho consagrado en el art. 18.1 CE, es necesario que se den cuatro requisitos:

a) Que el fin que se persiga con la afectación sea constitucionalmente legítimo o, lo que es lo mismo, *“que tenga justificación en otro derecho o bien igualmente reconocido en nuestro texto constitucional”* (STC 233/2005, FJ. 5).

b) Que la intromisión en el derecho esté prevista en la ley. A este respecto, el CEDH en el art. 8.2 dispone que cualquier medida limitativa del derecho a la intimidad tiene que estar prevista en la ley, y el TC lo refrenda en la STC 207/1996 FJ. 4 cuando dice que *“toda intervención corporal, por su afectación al derecho fundamental a la integridad física y, en su caso, de la intimidad, ha de estar prevista por la ley”*.

c) Que, como regla general, la penetración en la esfera privada constitucionalmente protegida se acuerde mediante una resolución judicial motivada.

d) Que se aplique el principio de proporcionalidad, es decir, que la medida sea adecuada para alcanzar el fin que se pretende, que no existan otras medidas menos gravosas que permitan alcanzar el propósito que se pretende y, finalmente, que sea ponderada por resultar de ella más beneficios para el interés general que perjuicios para el derecho afectado.

Es un caso especial el de las libertades de expresión e información recogidas en el art. 20.1 CE. A pesar de que la CE establece que el derecho a la intimidad servirá de límite a éstas (art. 20.4 CE), lo cierto es que la práctica constitucional las da prevalencia sobre el derecho a la intimidad. Entiende el TC que estas libertades merecen un amparo superior cuando traten hechos noticiables y veraces, pero sin que puedan hacerse públicos datos íntimos que carezcan de relevancia (Matia Portilla, 2013).

CAPÍTULO III: Derecho a la intimidad en las relaciones laborales

CAPÍTULO III: DERECHO A LA INTIMIDAD EN LAS RELACIONES LABORALES

3.1. EFICACIA DEL DERECHO A LA INTIMIDAD EN LAS RELACIONES LABORALES

El contenido esencial de la intimidad, como núcleo central de la personalidad, es su vertiente negativa, la facultad de exclusión de terceros, de que éstos se abstengan de entrometerse en la vida privada de la persona, tanto en la obtención de conocimientos sobre el individuo como en la divulgación ilegítima de ellos.

Igualmente, la conexión ya mencionada de la intimidad con la libertad y la dignidad de la persona implica que el ámbito personal y familiar, ámbito inviolable de la persona, sólo en ciertas ocasiones tenga proyección hacia el exterior, por lo que en un principio las áreas referidas a las relaciones sociales y profesionales desarrolladas en la relación laboral, *“que están más allá del ámbito del espacio de intimidad personal y familiar sustraído a intromisiones extrañas por formar parte del ámbito de la vida privada”* (STC 142/1993, FJ. 7), no estén comprendidas en la esfera de protección del art. 18.1 CE.

Pero como ya hemos visto, los contenidos del derecho a la intimidad se han ensanchado hacia áreas no relacionadas con la esfera más privada de la persona, incorporándose al ámbito de protección del derecho algunos aspectos de la relación laboral.

De esta forma, encontramos regulado el derecho a la intimidad del trabajador en el art. 4.2. e) del Estatuto de los Trabajadores, que lo configura como un derecho laboral básico:

Art. 4.2. En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho:

(...)

e) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Diversas sentencias del TC mantienen esta idea, afirmando 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 derecho a la intimidad de los trabajadores”* (STC 98/2000, FJ. 6).

Y es que, la inviolabilidad de la persona del trabajador y su facultad de exclusión propia del derecho a la intimidad queda afectada por el contrato de trabajo y su desarrollo bajo la dirección del empresario. En la relación laboral el trabajador se desprende, en cierto modo, de aspectos de su vida personal al desplegarlos en el marco de la organización productiva y darlos a conocer a terceros (Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, 2004).

Según Fernández López (2006), el TC distingue entre dos tipos de intimidad de los trabajadores dentro de la relación laboral, *“acogiendo implícitamente la evolución planteada en la doctrina y en la jurisprudencia del TEDH”* (p. 9). Por un lado, una esfera personal y evidente, derivada de la dignidad de la persona y *“casi conectada con la reserva del propio cuerpo”* (p. 9), en la que serían de aplicación las restricciones incondicionadas del art. 7 de la LO 1/1982. Y por otro lado, una esfera de contornos más difusos, que no pertenece a la relación laboral pero se entrelaza con ella. Son actividades que no se encuadran estrictamente en la esfera de lo íntimo, pero que tampoco son laborales y, por tanto, quedan fuera de la facultad de

disposición del empresario. Podemos decir que se trata de una esfera de autodeterminación del trabajador que no queda comprometida por la relación laboral y *“que se explaya en la relación con otros trabajadores o en soledad, en las costumbres, “manías” y comportamientos irrelevantes para el trabajo que, porque lo son, no pueden ser captados ni valorados”* (p. 9). Son rasgos del trabajador que más que íntimos, son únicos, propios y exclusivos de la persona.

Luego debemos entender el derecho a la intimidad en el seno de las relaciones laborales también en un sentido extenso, que no abarca únicamente la estricta vida privada del trabajador, sino también la privacidad en el desarrollo de la actividad profesional.

Así lo entiende la AN cuando dice que no caben dudas de la *“proyección y respeto del derecho a la intimidad consagrado en el art. 18 de la Constitución Española también en el seno de las relaciones laborales, así como la configuración doctrinal de un concepto amplio de intimidad”* (SAN 55/2006, FJ. 4).

En esencia, el contrato de trabajo no justifica una apertura extensa del ámbito de privacidad del trabajador, como tampoco la indagación y divulgación por parte del empresario de datos relativos a su vida íntima y familiar, por lo que el trabajador debe ser protegido frente a las posibles extralimitaciones del empresario en este aspecto (STC 98/2000). Y es que no se puede negar que existe un alto riesgo de que el sometimiento a los poderes del empresario por parte del trabajador derive en un *“sacrificio potencialmente expansivo de su intimidad”* (Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, 2004, p. 2).

Pero no todas las limitaciones que se impongan a la esfera privada del trabajador como consecuencia de los deberes y obligaciones derivados del contrato de trabajo supondrán una violación del derecho a la intimidad, ya que pueden encontrarse reguladas en el ordenamiento jurídico y son aceptadas por el trabajador voluntariamente.

El problema reside en determinar cuáles son los límites a los que se somete este derecho como consecuencia de su inserción en la órbita organizativa del empresario, el cual tiene reconocido en el art. 38 CE el poder de dirección *“que engloba no solo el poder de dictar órdenes e instrucciones, sino también el poder de control y vigilancia del cumplimiento de la prestación laboral”* (Molina Navarrete y Olarte Encabo, 1999, p. 11).

El cruce entre las pretensiones contractuales y el derecho a la intimidad, así como su recíproca supeditación, hace necesaria la modulación de los contenidos garantizados en la LO 1/1982 para adaptarlos a los requerimientos de la relación laboral, a la inserción del trabajador en la organización bajo la dirección del empresario y al carácter voluntario de la misma (Fernández López, 2006).

Asimismo, el contrato de trabajo no legitima al empresario para cercenar el ejercicio por parte de los trabajadores de su derecho a la intimidad, derecho que les corresponde como ciudadanos y que no pierden por el hecho de insertarse en la esfera de una organización productiva. Ciertamente esta inserción modula este derecho, pero siempre en la medida de lo estrictamente necesario para el buen funcionamiento de la actividad empresarial que, a su vez, es reflejo del derecho a la libertad de empresa reconocido en el art. 38 CE.

En definitiva, esta adaptabilidad es la que hace que ciertas manifestaciones del ejercicio del derecho a la intimidad que serían legítimas en otro contexto, no puedan serlo en el de la relación laboral.

3.2. FACULTAD DEL EMPRESARIO DE VIGILANCIA Y CONTROL

Es inevitable que en el desarrollo de la relación laboral la esfera de la intimidad personal del trabajador se vea condicionada, ya que éste entraña vigilancia y control sobre el comportamiento del trabajador, facultad que se le otorga al empresario para comprobar que el trabajo se realiza bajo las pautas requeridas y que la conducta de los trabajadores no afecta al buen desarrollo de la actividad empresarial (Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, 2004).

Además del derecho a la libertad de empresa recogido en el art. 38 CE, el art. 20.3 ET confiere al empresario la facultad de vigilancia y control disponiendo que *“el empresario podrá adoptar las medidas que estime oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales”*, pero respetando el límite de guardar *“en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana”*.

A pesar de establecer este límite de la dignidad de la persona, el ET concede un amplio espacio a las potestades organizativas del empresario y el Tribunal Supremo ha considerado que este derecho de vigilancia es *“imprescindible para la buena marcha de la actividad empresarial”* (STS 19/07/1989, FJ. 3).

Por su parte, el TC también ha señalado que el poder de dirección es necesario para la buena marcha de la empresa y que este es *“reflejo de los derechos proclamados en los arts. 33 y 38 CE”*, que a su vez matizan el alcance de la protección del derecho a la intimidad en la relación laboral. Señala el TC que el ámbito de protección de este derecho viene determinado por la existencia *“de una expectativa razonable de privacidad o confidencialidad (...) que la propia persona, o cualquier otra en su lugar en esa circunstancia, pueda tener de encontrarse al resguardo de la observación o del escrutinio ajeno”* (STC 170/2013, FJ. 5).

La realidad es que este derecho de vigilancia y control es particularmente intenso y afecta tanto a la actividad y conducta del trabajador para *“la comprobación y valoración de su aportación productiva como prestación de trabajo debida”* como a *“la adecuación de su conducta a las órdenes y directrices empresariales”* (Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, 2004, p. 6). Así, no puede tenerse una expectativa razonable de privacidad respecto del contenido de los correos electrónicos enviados con medios informáticos propiedad de la empresa, si se ha avisado de la posibilidad de control sobre ellos para la comprobación de un adecuado cumplimiento de la prestación laboral.

Por tanto, el empresario tiene un amplio margen de discrecionalidad a la hora de adoptar las medidas que considere más oportunas para comprobar el cumplimiento de los trabajadores de sus obligaciones laborales de acuerdo a los requerimientos empresariales, aunque esa libertad encuentre en la persona del trabajador y en el respeto que merece su dignidad e intimidad un límite sustancial.

Este amplio margen también puede verse en el uso de las nuevas tecnologías para la vigilancia de la prestación de trabajo, que se contempla *“como una prolongación de un órgano humano”* (Desdentado Bonete y Muñoz Ruiz, 2012, p. 19), señalando la jurisprudencia laboral que el control con cámaras de vídeo en el centro de trabajo es comparable con el control que podría realizar un gerente o un encargado.

3.3. LÍMITES A LAS POTESTADES EMPRESARIALES

Ya hemos visto que el derecho a la intimidad garantiza una esfera privada frente a intromisiones de otros y que sus efectos no se quedan en el ámbito íntimo de la persona, sino

que también se despliegan en la relación laboral. E igual que la integración del trabajador en la organización empresarial recorta su ejercicio del derecho a la intimidad, este se constituye como un *“importante límite a la potestad discrecional del empresario, y al mismo tiempo en garantía del ejercicio de otros derechos fundamentales”* (Molina Navarrete y Olarte Encabo, 1999, p. 11).

También se ha establecido que la facultad del empresario de vigilancia y control de la prestación laboral es necesaria para una correcta organización del trabajo en la empresa, que es inherente al contrato de trabajo y a la prestación laboral e, igualmente, que el empresario goza de un amplio espacio para ejercer esta facultad.

Pero no es menos cierto que la potestad de vigilancia y control debe ejercerse respetando la persona del trabajador, limitarse hasta encontrar el equilibrio entre las exigencias empresariales y la dignidad de la persona.

El empleador tiene la obligación de respetar el poder de exclusión que tiene el trabajador sobre su esfera de intimidad personal y familiar, ámbito que deberá determinarse en función de las características y circunstancias de la relación laboral (Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, 2004)

También es incuestionable que el choque entre un derecho fundamental, como es el de intimidad, y cualquier otro derecho no reconocido en la CE que pueda alegar el empresario para justificar la intromisión en la intimidad del trabajador, deberá resolverse en favor del derecho fundamental, en base al principio de jerarquía normativa (Cantero Rivas, 1997).

Fernández López (2006), por su parte, divide en varias esferas las distintas manifestaciones de la intimidad en la relación laboral: la primera es la referente a la protección de la intimidad frente a los poderes empresariales; la segunda, la que ampara la imagen del trabajador; la tercera la constituye el derecho a la intimidad del trabajador como instrumento para la tutela de otros derechos fundamentales; la cuarta sería la tutela de la intimidad de los trabajadores frente al acoso sexual y moral; y finalmente, se trataría de la tutela de la intimidad en lo que respecta a los representantes legales de los trabajadores.

La primera esfera es la que sirve como límite para los registros sobre la persona del trabajador, sus taquillas o sus efectos particulares, al conocimiento de datos médicos por el empresario y en lo referente al uso de los medios informáticos proporcionados por la empresa para el desarrollo del trabajo.

El TC ha declarado que para imponer limitaciones al derecho a la intimidad no es suficiente con el mero interés empresarial, ya que los derechos fundamentales tienen una posición predominante en nuestro ordenamiento jurídico, por lo que debe aplicarse el principio de proporcionalidad y *“es preciso acreditar una racionalidad específica en la que la restricción del derecho del trabajador, no instrumental para el efectivo desarrollo de su tarea, sea, verdaderamente, la única solución apreciable para el logro del legítimo interés empresarial”* (STC 99/1994 FJ. 7).

Al dar en esta resolución prevalencia al derecho a la intimidad del trabajador con carácter general y establecer, como requisito necesario para la imposición de medidas limitativas del derecho fundamental, la estricta necesidad y no el simple interés empresarial o la razonabilidad de la medida, el TC sitúa este derecho como un importante límite a las facultades de organización y gestión del empresario sobre los trabajadores a su cargo, así como una garantía esencial para la efectividad de otros derechos fundamentales (Molina Navarrete y Olarte Encabo, 1999).

En el ámbito del contrato de trabajo, el derecho a la intimidad protege la esfera privada del trabajador e impide que su inclusión en el círculo de poder de dirección del empresario suponga un menoscabo de su dignidad y de su intimidad, tanto en su proyección interna como

externa (Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, 2004) y actúa como mecanismo de defensa frente a limitaciones excesivas del derecho fundamental. De esta manera, no permite el control por parte del empresario de conductas del trabajador no relativas a la relación laboral y a la obtención de datos personales innecesarios para el correcto desarrollo de la relación laboral o que no guarden relación con el trabajo, así como la divulgación ilegítima de aquellos datos a los que haya tenido acceso por motivo del vínculo contractual.

Como he dicho anteriormente, la persona del trabajador supone un límite muy importante a la libertad del empresario de tomar las medidas que considere más adecuadas para vigilar su conducta en el desarrollo de la relación laboral. Y esa implicación de la persona del trabajador entraña, por un lado, que debe definirse el ámbito que puede ser controlado y, por otro, que debe determinarse el modo y la forma en que ha de llevarse a cabo ese control.

La facultad de vigilancia y control debe ejercerse *“de modo proporcionado en la forma, método, lugar o momento, respetando el contenido esencial del derecho”* para que no se produzcan extralimitaciones y no se vulnere la dignidad personal o la intimidad del trabajador (Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, 2004, p. 7).

No puede el empresario, desde luego, invadir la intimidad personal del trabajador con medios de grabación audiovisuales o interceptando sus comunicaciones, tanto telefónicas como postales, sin respetar los supuestos y las garantías legales.

Aparte del límite del art. 20.3, el ET también establece limitaciones, aunque muy vagas, a las potestades empresariales en el art. 18, *“Inviolabilidad de la persona del trabajador”*, título que, según Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, es *“excesivamente ambicioso”*(2004, p. 7)

Sólo 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 del centro de trabajo, de otro trabajador de la empresa, siempre que ello fuera posible.

Sin embargo, no menciona nada el ET sobre el uso de medios audiovisuales como medida de vigilancia ni existe normativa específica que regule la instalación y utilización de sistemas de captación de imágenes o grabación de sonidos dentro de los centros de trabajo. Es el TC quien señala que debemos remitirnos a las limitaciones del art. 7 de la LO 1/1982, en relación con el art. 2 de dicha Ley, en lo que se refiere al uso de medios de grabación o reproducción audiovisuales como medidas de vigilancia y control del empresario. Asimismo, también declara que son los órganos judiciales los que deben ponderar, en caso de conflicto, si la medida tomada por el empresario al amparo del poder de dirección que le reconoce el art. 20 ET puede considerarse legítima o no, teniendo en cuenta siempre el respeto al derecho a la intimidad del trabajador y *“teniendo siempre presente el principio de proporcionalidad”* (SSTC 98/2000, FJ. 8 y 186/2000).

Es importante volver a señalar la doctrina fijada por el TC en su sentencia 170/2013, en la que establece de manera definitiva el criterio de la *“previsibilidad”* o la *“expectativa razonable”*, es decir, si el trabajador conoce o puede conocer la posibilidad de que el empresario ejerza su facultad de vigilancia de la prestación laboral y con qué medios puede llevar a cabo ese control, bien porque este haya avisado con anterioridad, bien porque así se establezca en el Convenio Colectivo o acuerdo de empresa, etc.

Respecto al lugar donde se pueden llevar a cabo estos controles, es doctrina reiterada del TC que debe respetarse siempre la intimidad de los trabajadores en los lavabos o los vestuarios, salas de descanso, comedores o lugares de esparcimiento, ya que esos lugares no están

destinados a la realización de la prestación laboral y en ellos los trabajadores despliegan facetas de su vida privada y pueden tener entre ellos conversaciones *“en las que aborden cuestiones ajenas a la relación laboral que se integran en lo que hemos denominado propia esfera de desenvolvimiento del individuo”* (STC 98/2000, FJ. 6), que resultan irrelevantes para el interés empresarial y, por tanto, deben quedar fuera de la esfera de facultad de control y vigilancia de la prestación laboral.

Para Desdentado Bonete y Muñoz Ruiz (2012) esta *“afirmación es excesiva y demasiado general”* (p. 31) ya que, por un lado, la implicación de la intimidad de los trabajadores no es la misma en los lugares públicos como las salas de descanso o los comedores, que en los de uso personal como vestuarios o aseos y, por otro, consideran que puede ser necesario controlar esos lugares, así como las pertenencias de los trabajadores, facultad reconocida en el art. 18 ET.

Como ya se ha mencionado, el TC también ha rechazado la teoría de los tribunales ordinarios de que el derecho a la intimidad no opera en los lugares de la empresa en los que se desarrolla la actividad laboral y, por tanto, este derecho puede verse vulnerado también en los lugares en los que los trabajadores realizan su trabajo, *“como podría ser la grabación de conversaciones entre un trabajador y un cliente, o entre los propios trabajadores”* (STC 98/2000 FJ. 6).

Asimismo, no sólo es importante el lugar donde se instalan las cámaras para saber si la medida empresarial es legítima o no, sino que también hay que atender a otros elementos de juicio, como pueden ser la grabación masiva e indiscriminada, la visibilidad de los sistemas de grabación o su instalación subrepticia, la finalidad real perseguida con las grabaciones, si la actividad requiere de este tipo de vigilancia por motivos de seguridad, etc.

En principio, la instalación de una cámara de captación de imágenes es legítima siempre que se limite a la vigilancia del buen cumplimiento de la prestación laboral por parte de los trabajadores y no se difundan ni se publiquen las imágenes que ésta capte. En cambio, como ya se ha mencionado, la instalación de micrófonos será ilegítima si con captación de imágenes es suficiente para conseguir la finalidad perseguida por el empresario, aunque se informe a los trabajadores y a sus representantes legales de la instalación de los mismos antes de su puesta en marcha (STC 98/2000), ya que la mera conveniencia de la empresa no justifica el empleo de estos medios, que suponen un gran sacrificio para la intimidad de los trabajadores.

Las SSTC 98 y 186/2000 supusieron un giro en la doctrina constitucional respecto al uso de medios audiovisuales para la vigilancia de la prestación laboral. Si antes predominaba el criterio locativo, que se centraba en la idea de que el lugar y el tiempo de trabajo no formaban parte del ámbito de intimidad del trabajador, a partir de estas dos sentencias se centra en la aplicación de la ponderación caso por caso, valorando las circunstancias concurrentes del supuesto concreto.

La consecuencia más directa en la jurisdicción social de esta nueva doctrina es *“la normalización del uso de la videovigilancia sin previa información y con cámara oculta”* (p. 29). Existen numerosos pronunciamientos que aplican el principio de proporcionalidad pero que no prestan atención al hecho de que se informe previamente a los trabajadores de la instalación de los sistemas de videovigilancia (Desdentado Bonete y Muñoz Ruiz, 2012). Cabe esperar que la jurisprudencia consolidada del TC comience a desplegar sus efectos cuando los órganos jurisdiccionales inferiores empiecen a aplicarla.

Visto lo anterior, podemos resumir los límites que el derecho a la intimidad del trabajador impone a los poderes empresariales en los siguientes (Cantero Rivas, 1997):

a) No puede controlar conductas del trabajador que afectan a su esfera de intimidad si no tienen relación con el desarrollo de la relación laboral.

b) Las medidas empresariales para la vigilancia de los trabajadores que incidan en su esfera de intimidad personal tienen que estar justificadas en la protección del patrimonio de la empresa y de los demás trabajadores, supuestos contemplados en el ET y deben pasar el test de proporcionalidad.

c) Asimismo, tampoco podrá utilizar medios audiovisuales ni interceptar sus comunicaciones (postales o telefónicas) para controlar el desarrollo de las obligaciones contractuales del trabajador salvo en los supuestos que estén contemplados en la ley y respetando las garantías establecidas. Está totalmente prohibido la colocación de cámaras en los lugares del centro de trabajo destinados a uso personal o de esparcimiento de los trabajadores.

CAPÍTULO IV: Derecho a la intimidad y empleados internos en el hogar familiar

4.1. INTRODUCCIÓN

Como ya se ha indicado, en el desarrollo de la relación laboral los trabajadores mantienen relaciones privadas entre sí que no se limitan sólo a lo profesional, sino que pueden tener conversaciones de índole personal con sus compañeros o con clientes, etc. Hablamos de aspectos de la vida privada de los trabajadores que se desarrollan durante la prestación laboral y en el centro de trabajo.

Debido a este entrecruce de relaciones privadas y profesionales, de límites confusos de unas y de otras, resulta difícil separar, en el ámbito de la prestación de trabajo, lo laboral de lo extralaboral.

Esto resulta particularmente complejo en algunas relaciones de carácter especial como la de los trabajadores en el hogar familiar y, más concretamente, la de los empleados internos. Si en el ámbito del contrato de trabajo se parte de una desigualdad entre empleador y empleado, con mayor intensidad se da en la relación laboral de los trabajadores internos en el hogar familiar.

Los empleados al servicio del hogar familiar desarrollan su actividad laboral en unas circunstancias peculiares respecto a los trabajadores que lo hacen en locales de la empresa como oficinas, fábricas, tiendas, etc. Estos trabajadores desempeñan sus tareas laborales en el domicilio del empleador, ámbito privado de este, y en él se mezclan la vida profesional y la vida privada de ambos.

El ET señala en su art. 2 b) que la relación laboral del servicio del hogar familiar tendrá carácter especial. Fijaba, también, en la Disposición Adicional Segunda de su texto original, que *“El gobierno (...) regulará el régimen jurídico de las relaciones laborales de carácter especial enumeradas en el art. 2 de esta Ley”*.

Actualmente, y por lo que atañe al objeto de nuestro trabajo, es el Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, el que regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, especificando en su art. 1.2 que *“Se considera relación laboral especial del servicio del hogar familiar la que conciertan el titular del mismo, como empleador, y el empleado que, dependientemente y por cuenta de aquél, presta servicios retribuidos en el ámbito del hogar familiar”*. Continúa concretando quién es titular del hogar familiar a efectos de esta relación laboral (art. 1.3) y qué prestaciones laborales quedan excluidas de esta relación especial (art. 2).

Asimismo, el Preámbulo del Reglamento nos habla de las *“condiciones particulares en que se realiza la actividad de las personas que trabajan en el servicio doméstico”*. Destaca como peculiaridad principal el ámbito de desarrollo de la relación laboral, *“el hogar familiar, tan vinculado a la intimidad personal y familiar y por completo ajeno y extraño al común denominador de las relaciones laborales, que se desenvuelven en entornos de actividad productiva”*.

Matia Portilla (1997) ya hacía referencia a la falta de estudio del R.D. 1424/1985 (que por entonces regulaba la relación laboral del servicio doméstico) de la afectación de *“la relación laboral a los derechos constitucionales del empleador y del empleado”* (p. 108) y de cómo influye esta relación laboral especial en el ejercicio de los derechos de intimidad e inviolabilidad del domicilio.

Asimismo, si eran contadas las ocasiones en las que ese R.D. hacía mención al supuesto de que el trabajador residiera en el domicilio del empleador, 30 años después la regulación en ese aspecto sigue igual. El R.D. 1620/2011 apenas lo menciona y, por supuesto, también sigue sin

tratar la afectación de los derechos fundamentales en el ámbito de este tipo de contratos de trabajo.

Únicamente dedica el art. 7 a estos derechos y dispone que *“el trabajador tendrá los derechos y deberes laborales establecidos en el presente real decreto y en los artículos 4 y 5 del Estatuto de los Trabajadores”*.

Esta mera remisión a la regulación del ET en lo referente al derecho a la intimidad se evidencia, a mi juicio, insuficiente por diversas razones:

- Ya hemos visto a lo largo de este trabajo que el ET se queda corto en lo que se refiere a los límites que tiene el poder de dirección del empresario y que ha sido la jurisprudencia la que ha ido acotando el amplio espacio que se le confería a su facultad de vigilancia y control.
- La relación laboral de empleados de hogar se mueve, principalmente, en la economía sumergida, lo que facilita el abuso por parte del empleador.
- Además, no está sujeta a los exámenes de la ITSS como las relaciones laborales comunes, ya que al desarrollarse en un ámbito tan privado como es el domicilio del empleador, esta no está facultada para presentarse y comprobar que las condiciones de trabajo respetan lo establecido en la legislación.
- Por último, se trata de una relación laboral con características especiales, y por tanto, con riesgos especiales para los derechos fundamentales que no se contemplan a lo largo de su articulado.

Si bien es cierto que la finalidad última del mismo es equiparar, en la medida de lo posible, las condiciones de los empleados de hogar a las de los trabajadores comunes, no puede partirse desde el mismo punto, por las razones que acabo de enumerar.

Con esta regulación quedan especialmente desprotegidos los empleados internos, en los que el legislador no ha pensado, igual que tampoco lo ha hecho en sus condiciones particularmente difíciles porque, como ya se ha mencionado, no sólo desarrollan su trabajo en el domicilio del empleador, sino que también desarrollan la mayor parte de su vida privada en él.

Voy a dedicar este capítulo a analizar las facultades que tiene el empleador y que inciden con mayores riesgos en el derecho a la intimidad de los empleados de hogar internos como son los registros de las taquillas/armarios y efectos personales y la vigilancia mediante medios audiovisuales e interceptación de las comunicaciones.

4.2. REGISTROS, ¿CENTRO DE TRABAJO O DOMICILIO?

4.2.1 El derecho del empresario al registro

Ya se ha mencionado anteriormente que el art. 18 del ET permite los registros sobre la persona del trabajador, sus taquillas y efectos personales cuando su finalidad sea proteger el patrimonio del empresario o el de otros trabajadores. Estos registros también están sujetos a ciertas garantías para el trabajador: se tienen que realizar en el centro de trabajo y en horas de trabajo, con la presencia de un representante de los trabajadores o, en su defecto, de otro trabajador. Además deberá respetarse al máximo la dignidad e intimidad del trabajador en su práctica. A este respecto la LISOS califica como infracción muy grave *“los actos del empresario que fueren contrarios al respeto de la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores”* (art. 8.11).

Para saber a qué se refiere exactamente el ET con los registros, nos remitimos a la definición que Fernández López (2006) nos facilita de Goñi Sein

(Registro es) el miramiento cuidadoso, o el examen fiscalizador y detenido de la persona (en la parte de su envoltura física que permanece oculta), del espacio físico reservado a su propia intimidad, y de las cosas que en él se guardan (p. 14)

No hay duda de que con los registros se invade la intimidad corporal del trabajador y *“el espacio vinculado a su esencia extralaboral como lo son sus taquillas, armarios, etc., en donde guardar los objetos personales”* (Fernández López, 2006, p. 14) y, aunque el ET ha intentado establecer los límites ya señalados a los mismos, *“tal y como ha denunciado unánimemente la doctrina laboral, tales límites son mínimos e insuficientes”* (Molina Navarrete y Olarte Encabo, 1999, p. 12).

A pesar de la carencia de límites efectivos, estas medidas no siempre son ilícitas, ya que como dice el Tribunal Supremo en su sentencia de 11 de junio de 1990, tiene que existir un equilibrio entre el derecho a la intimidad del trabajador y el del empresario a *“proteger su propio patrimonio o sus intereses de orden industrial o comercial”* (FJ. 3), y esto le legitima para llevar a cabo los registros. Continúa diciendo el Alto Tribunal que

Quando, ante una sospecha fundada de actuación fraudulenta por parte del trabajador, la empresa arbitra una modalidad de pesquisa que se revela como la única posible en orden a la averiguación de los hechos y la que, a su vez, se practica en términos carentes de violencia alguna, subjetiva u objetiva, y con la adecuada garantía para el trabajador empleado, no es dable admitir, en tales casos, la pretendida violación del derecho fundamental (FJ. 4)

Los Tribunales han reconocido que en los registros practicados a los trabajadores y a sus bienes personales por el empresario se ve menoscabado el derecho a la intimidad corporal y personal del trabajador, pero a la hora de ceñir su juicio al cumplimiento de los requisitos y garantías recogidos en el art. 18 ET se muestran flexibles (Fernández López, 2006).

Lo que interesa averiguar ahora es si en el caso de los empleados de hogar internos un registro, tanto personal como de sus pertenencias, armarios, cajones, etc., se regularía por medio de las garantías contenidas en el ET que hemos visto para los registros en los centros de trabajo o, si por el contrario, este tipo de registros entraría dentro del ámbito de protección del art. 18.2 CE, es decir, de la inviolabilidad del domicilio, ya que en el caso de estos trabajadores se da la importante circunstancia de que el centro de trabajo coincide, por un lado, con el lugar donde reside y, por otro, con el domicilio del empleador.

4.2.2. Ámbito de protección del derecho a la inviolabilidad del domicilio

Para saber qué garantías debemos aplicar en el caso de los registros sufridos por un trabajador interno por parte de su empleador, si los que establece el ET o los de la CE, primero debemos conocer el bien jurídico que protege el derecho a la inviolabilidad del domicilio y si es aplicable al caso.

La inviolabilidad del domicilio ha sido muy estudiada por casi todas las ramas del derecho, lo que ha ocasionado mucha confusión respecto al contenido que protege y sus límites. El art. 18.2 CE no deja claro si defiende un derecho de propiedad, un derecho de libertad personal o el derecho a la intimidad. Y, en este último caso, si lo que protege es el derecho a la intimidad o un derecho más genérico como es la vida privada (Rebollo Delgado, 2005).

En cambio, para Matia Portilla (2013) no hay duda de que lo que protege el derecho a la inviolabilidad del domicilio es la intimidad, a pesar de su vinculación con otros derechos en el pasado. Concretamente, protege la intimidad personal y no la familiar.

A pesar de la autonomía que la CE reconoce al derecho a la inviolabilidad del domicilio y a la prohibición de la entrada y registro en el mismo, este derecho constituye una manifestación del derecho a la intimidad personal y familiar del art. 18.1 CE, de manera que, si el derecho a la intimidad protege el *“ámbito reservado de las personas excluido del conocimiento de terceros”*, el derecho a la inviolabilidad del domicilio protege un *“ámbito espacial determinado dado que en él ejercen las personas su libertad más íntima, libres de toda sujeción a los usos y convenciones sociales”* (STC 189/2004, FJ. 2). Es por esto que decimos que el derecho a la inviolabilidad del domicilio tiene un carácter instrumental respecto del derecho a la intimidad, porque *“defiende los ámbitos en que se desarrolla la vida privada de la persona”* (STC 22/1984, FJ. 2).

El TC ha afirmado de manera reiterada la conexión existe entre estos dos derechos. De esta manera, la STC 50/1995, en su fundamento jurídico cinco establece que

existe, pues, un nexo indisoluble de tal sacralidad de la sede existencial de la persona, que veda toda intromisión y, en concreto, la entrada y el registro en ella y de ella, con el derecho a la intimidad, por lo demás contenido en el mismo precepto que el otro (art. 18.1 y 2)

Por su parte, Rebollo Delgado (2005) justifica la radicación del derecho a la inviolabilidad del domicilio en el derecho a la intimidad basándose en dos presupuestos:

- 1) La linealidad del art. 18 CE, que primero reconoce el derecho a la intimidad personal y familiar en el apartado primero, para continuar en el segundo con el reconocimiento a la inviolabilidad del domicilio. Deduce de esto Rebollo Delgado una clara intención de establecer una esfera en la que desplegar plenamente la intimidad personal y familiar y en la que la persona titular del derecho pueda excluir o limitar la intrusión tanto en el espacio físico en sí como en la revelación que en él hay de su personalidad.
- 2) El otro aspecto en el que se apoya para justificar esta inclusión es la regulación del Código Penal, cuyo Título X está dedicado a los delitos contra la intimidad, el derecho a la propia imagen y la inviolabilidad del domicilio. Además, resulta *“categórica”* la Sección Segunda del Capítulo V del Título XXI *“De los delitos cometidos por los funcionarios públicos contra la inviolabilidad domiciliaria y demás garantías de la intimidad”*.

El TC ha reiterado que la protección del domicilio se precisa en dos reglas distintas. La primera delimita su inviolabilidad, que constituye, de modo innegable, un derecho fundamental de la persona en sí mismo y que la CE erige como garantía de la esfera privada de la persona para que, el espacio elegido por esta para su desarrollo, *“resulte “exento de” o “inmune a” cualquier tipo de invasión o agresión exterior de otras personas o de la autoridad pública, incluidas las que puedan realizarse sin penetración física en el mismo”* (SSTC 10/2002, FJ. 5; 22/2003, FJ. 3 y 189/2004, FJ. 3), como las que se pueden llevar a cabo con medios audiovisuales o análogos, de los que se hablará más adelante.

La segunda supone la especificación de la primera y dispone la prohibición de la entrada y registro del domicilio, dos de las maneras potenciales de intrusión en el mismo, estableciendo que, aparte de los casos de flagrante delito, solo son lícitos la entrada o registro realizados con el consentimiento del titular o con resolución judicial.

Esta garantía judicial aparece *“como un mecanismo de orden preventivo, destinado a proteger el derecho y no (...) a reparar su violación cuando se produzca”* (SSTC 160/1991, FJ. 8 y 189/2004, FJ. 3). Es el juez, con su autorización, quien decide si prevalece el derecho a la inviolabilidad del domicilio u otros bienes jurídicos constitucionalmente protegidos. Para ello

debe llevar a cabo una *“ponderación preventiva de los intereses en juego como garantía del derecho a la inviolabilidad del domicilio”* (STC 189/2004, FJ. 3), cuando no media consentimiento del titular antes de proceder a la entrada o registro domiciliarios.

Se puede decir, y así lo afirma el TC, que *“el art. 18.2 de la Constitución Española lleva a cabo una rigurosa protección de la inviolabilidad del domicilio, al establecer tres supuestos taxativos en que procederá la entrada o registro del domicilio”* (STC 160/1991 FJ. 8): el consentimiento del titular, la resolución judicial o el flagrante delito.

La CE no ofrece una definición expresa de lo que debemos entender por domicilio a efectos de la protección del art. 18.2. Sin embargo, la jurisprudencia del TC ha ido perfilando una idea del concepto de domicilio que tiene como cualidad esencial la de establecer *“un ámbito espacial apto para un destino específico, el desarrollo de la vida privada”* (STC 10/2002, FJ. 6 y STS 115/2002, FJ. 2), aunque tal desarrollo sea eventual, ya que la falta de asiduidad en su uso o disfrute no impide la calificación del lugar como domicilio. Afirma el TC que se debe entender como domicilio a efectos constitucionales el

espacio en el cual el individuo vive sin estar sujeto necesariamente a los usos y convenciones sociales y ejerce su libertad más íntima. Por ello, a través de este derecho no sólo es objeto de protección el espacio físico en sí mismo considerado, sino lo que en él hay de emanación de la persona y de la esfera privada de ella (SSTC 22/1984, FJ. 5; 50/1995, FJ. 5; 10/2002, FJ. 6; 189/2004, FJ. 2; 209/2007, FJ. 2, entre otras).

Ya que *“el núcleo esencial del domicilio constitucionalmente protegido es el domicilio en cuanto morada de las personas físicas y reducto último de su intimidad personal y familiar”* (STC 283/2000, FJ. 2)

Asimismo, la STC 209/2007 establece que el

destino o uso constituye el elemento esencial para la delimitación de los espacios constitucionalmente protegidos, de modo que, en principio, son irrelevantes su ubicación, su configuración física, su carácter mueble o inmueble, la existencia o tipo de título jurídico que habilite su uso, o, finalmente, la intensidad y periodicidad con la que se desarrolle la vida privada en el mismo (FJ. 2).

Por tanto, el concepto de domicilio a efectos de su inviolabilidad como derecho fundamental del art. 18.2 CE no se corresponde con el concepto que el derecho privado o el derecho administrativo tienen del mismo y así lo declara el TC, señalando que

la protección constitucional del domicilio es una protección de carácter instrumental, que defiende los ámbitos en que se desarrolla la vida privada de la persona. Por ello existe un nexo de unión indisoluble entre la norma que prohíbe la entrada y registro en un domicilio (art. 18.2 de la Constitución) y la que impone la defensa y garantía del ámbito de privacidad (art. 18.1 de la Constitución). Todo ello obliga a mantener, por lo menos *“prima facie”*, un concepto constitucional de domicilio en mayor amplitud que el concepto jurídico privado o jurídico-administrativo (STC 22/1984, FJ. 2).

Igualmente, se ha reiterado que tampoco puede admitir *“concepciones reduccionistas con las que lo equiparan al concepto jurídico-penal de morada habitual”* (STC 10/2002, FJ. 6)

El derecho a la inviolabilidad del domicilio garantiza, principalmente, la facultad de excluir del ámbito privado de la persona a otros o de prohibir la entrada o la permanencia en él, *“siendo consustancial el carácter acotado respecto del exterior del espacio (...) debiendo sus signos*

externos revelar la clara voluntad de su titular de excluir dicho espacio y la actividad en el desarrollada” (STC 115/2002, FJ. 2)

Pero también debemos hacer una delimitación negativa del concepto de domicilio ya que *“ni el carácter cerrado del espacio ni el poder de disposición que sobre el mismo tenga su titular determinan que estemos ante el domicilio constitucionalmente protegido” (STC 115/2002, FJ. 2).*

Así, el TC niega que tengan consideración de domicilio a efectos constitucionales los almacenes, fábricas, oficinas o locales comerciales, aunque estos sean cerrados, ya que el destino de los mismos no es el desarrollo de la vida privada, *“que constituye la razón de ser de la protección de tal inviolabilidad domiciliaria del mencionado art. 18.2 CE” (STC 898/2003, FJ. Único)*, sino que tienen una finalidad empresarial y, por tanto, el concepto de domicilio y su garantía constitucional no son aplicables a estos lugares.

Podemos resumir las notas esenciales que caracterizan al domicilio en las siguientes (González-Trevijano, 1992):

- Exclusión de un espacio del exterior, sin necesidad de que sea cerrado.
- Destino o uso del espacio al desarrollo de la vida privada, ámbito que comprende tanto el espacio estrictamente físico en el que se llevan a cabo las actividades propias de la intimidad personal y familiar, como toda manifestación de la personalidad que emana de ese espacio.
- La irrelevancia de la ubicación, del título jurídico, la intensidad o periodicidad en la ocupación, etc., siempre que el fin último sea el desarrollo de la vida privada.

4.2.3. La inviolabilidad del *domicilio-dormitorio* del empleado.

Una vez que conocemos el bien jurídico que protege el derecho a la inviolabilidad del domicilio y qué entiende el TC a estos efectos como domicilio, podemos pasar a analizar si el dormitorio del empleado de hogar interno cumple con los requisitos constitucionales y, por tanto, entra dentro de la esfera protectora de este derecho o si, por el contrario, no los cumple y debe tener la consideración de centro de trabajo, con la consiguiente protección del ET.

De la jurisprudencia del TC se desprende que el domicilio tiene un carácter instrumental respecto del derecho a la intimidad, que el concepto constitucional es más amplio que el concepto jurídico-privado o jurídico-administrativo, que el carácter cerrado del espacio no determina que se trate de domicilio a efectos constitucionales, así como tampoco el poder de disposición o la periodicidad con la que se ocupe, siempre y cuando la finalidad del espacio sea el desarrollo de la vida privada.

El TC analiza en su sentencia 10/2002, si la entrada y registro de las habitaciones de hotel de dos periodistas por parte de un Inspector y tres policías nacionales es constitucional o no, considerando que acceden a ellas con la llave maestra que les facilita el director del hotel sin tener consentimiento de los huéspedes ni autorización judicial para ello.

Siguiendo la doctrina constitucional, el TC determina que

Las habitaciones de los hoteles pueden constituir domicilio de sus huéspedes, ya que, en principio, son lugares idóneos, por sus propias características, para que en las mismas se desarrolle la vida privada de aquéllos habida cuenta de que el destino usual de las habitaciones de los hoteles es realizar actividades enmarcables genéricamente en la vida privada” (SSTC 10/2002, FJ. 8; 189/2004, FJ. 2; 209/2007, FJ. 2).

Y que ni la accidentalidad, la temporalidad o la ausencia en el uso de la habitación de hotel, así como tampoco las limitaciones a su disfrute que impone el contrato de

hospedaje son argumentos suficientes para no considerarlo domicilio, siempre que la finalidad sea el desarrollo de la vida privada.

Si la finalidad del uso de las habitaciones es, en cambio, el desarrollo de actividades profesionales, mercantiles o de cualquier otra naturaleza, no se considerarán domicilio de aquellas personas que las utilicen con estos fines.

Tampoco es ampliable esta protección del derecho a la inviolabilidad del domicilio al espacio que está más allá de las habitaciones y, por tanto, no pueden englobarse en ella *“las instalaciones reservadas a la generalidad de los huéspedes de un establecimiento hotelero”* (STS 452/2011, FJ. 5).

Por tanto, el núcleo esencial del domicilio constitucionalmente protegido es *“el domicilio en cuanto morada de las personas físicas y reducto último de su intimidad personal y familiar, toda vez que tal domicilio, en cuanto morada o habitación de la persona, entraña una estrecha vinculación con su ámbito de intimidad”* (STC 283/2000)

En la misma línea, el TC declara en la sentencia 189/2004 que, de la misma manera que las habitaciones de los hoteles tienen la consideración a efectos constitucionales de domicilio de sus huéspedes, esta afirmación

es extensible con mayor razón aun a las habitaciones ocupadas por quienes son definidos en las normas de régimen interior de la residencia militar como usuarios permanentes, máxime cuando (...) la función de estos alojamientos es facilitar el aposentamiento a los militares destinados en una determinada plaza (STC 189/2004, FJ. 2).

Por tanto, no cabe ninguna duda de que las habitaciones de los militares, dado que son lugares aptos para el desarrollo de la vida privada, aunque sea de manera eventual, constituyen el domicilio protegido constitucionalmente por el art. 18.2 de aquellos militares que las tengan asignadas.

Teniendo en cuenta estas dos sentencias del TC, y por analogía, podemos concluir que la habitación que los empleados de hogar internos ocupan en la vivienda del empleador es, sin duda, su domicilio a efectos constitucionales, ya que en ellos desarrollan su vida privada. Además, y haciendo una comparación con las residencias militares, igual que éstas están destinadas a facilitar una morada a los militares que por motivos profesionales no pueden permanecer en su vivienda habitual, la habitación del empleado en la vivienda del empleador cumple el mismo cometido, ya que esta circunstancia viene impuesta por la propia relación laboral.

También en la STC 22/2003 el tribunal resolvió que se había vulnerado el derecho a la inviolabilidad domiciliaria del marido cuando la policía registró su dormitorio. Los cónyuges compartían vivienda pero estaban separados y fue la esposa la que consintió el registro. A este respecto, el TC declara que, en principio, cualquiera de los titulares del domicilio tienen la titularidad para autorizar la entrada y registro del mismo, *“por lo que pueden producirse situaciones paradójicas, en las que la titularidad para autorizar la entrada y registro puedan enervar la funcionalidad del derecho a la inviolabilidad domiciliaria para tutelar la vida privada del titular del derecho”* (FJ. 7) y que, por tanto, el consentimiento del titular del domicilio al que se refiere el art. 18.2 CE *“no puede prestarse válidamente por quien se halla, respecto al titular de la inviolabilidad domiciliaria, en determinadas situaciones de contraposición de intereses que enerven la garantía que dicha inviolabilidad presenta”* (FJ. 8).

Así, el empleador no podrá entrar en el dormitorio del trabajador interno ni llevar a cabo registros de los armarios, cajones o pertenencias que se encuentren en el mismo con las condiciones y garantías que establece el ET para los casos de registros en los centros de trabajo, ya que se debe estar a lo dispuesto en el art. 18.2 CE para los registros en el domicilio.

Y, si aplicamos el análisis de la STC 22/2003, podemos decir que tampoco está autorizado para consentir la entrada o registro en el dormitorio del empleado, aunque sea el titular del domicilio.

4.3. CONTROL Y VIGILANCIA: EL USO DE MEDIOS AUDIOVISUALES

Respecto a la facultad de control y vigilancia de la prestación laboral que tiene el empleador mediante el uso de medios audiovisuales, y basándonos en la jurisprudencia, parece lógico pensar que no puede llevarla a cabo en los baños o aseos de la vivienda ni en el dormitorio del empleado que, como acabamos de ver, tiene la consideración de domicilio constitucionalmente protegido.

No sucede lo mismo con el resto de la casa que, además de ser el centro de trabajo del empleado, es el domicilio del empleador. En este caso la duda que se plantea es si el empleador tiene libertad total de colocar medios audiovisuales para vigilar el correcto cumplimiento de la relación laboral o si tiene las limitaciones que establece el ET y la jurisprudencia para el caso de la vigilancia y control con estos medios en los centros de trabajo comunes.

Como ya hemos visto, es doctrina consolidada del TC que el derecho a la intimidad opera en los lugares de la empresa en los que se desarrolla la actividad laboral, aunque éste deba modularse en función de las circunstancias concretas de cada caso, pero siempre evitando injerencias ilegítimas en el derecho a la intimidad del trabajador.

También ha declarado que el empresario no puede invadir la esfera de intimidad del trabajador de manera arbitraria con el uso de técnicas de reproducción audiovisual o interceptando sus comunicaciones telefónicas o postales, sino que este control debe hacerlo con las garantías que establece la ley y siempre que sea para comprobar el correcto cumplimiento de las obligaciones contractuales del trabajador (Cantero Rivas, 1997).

Igualmente, se ha visto que el TC ha tenido en cuenta para declarar legítima o ilegítima las medidas de control empresarial si existían razones de seguridad que justificaran la implantación de los medios audiovisuales, la finalidad real perseguida por el empresario, el carácter masivo e indiscriminado de las grabaciones, la visibilidad del aparato, etc., así como si la forma y modo de control respeta la dignidad e intimidad del trabajador (STC 186/2000).

En el caso de los empleados de hogar internos, los tribunales no se han puesto de acuerdo en si se deben imponer limitaciones a la facultad del empleador o si, al ser el domicilio de éste el lugar de desarrollo de la relación laboral, tiene libertad de colocar los medios audiovisuales que considere oportunos, siempre respetando las zonas de los baños o aseos.

Así, la SAP de Madrid 553/2007 determina que cuando la colocación de aparatos de grabación o escucha invada la esfera reservada de intimidad de las personas, sólo puede realizarse con autorización judicial, que siempre será necesaria cuando se pretenda *“vencer un obstáculo que haya sido predispuesto para salvaguardar la intimidad”* no siendo en cambio necesario para ver lo que el titular de la vivienda no quiere ocultar a los demás (FJ. 1).

Alega la empleada de hogar que su derecho a la intimidad personal ha sido vulnerado con la colocación de una cámara en la vivienda, que era su lugar de trabajo, sin su conocimiento. Entiende la AP que la empleada intenta invocar la intimidad del domicilio del art. 18.2 CE en el recurso de apelación.

En el caso de los empleados de hogar, continua la Audiencia, se da *“la muy relevante circunstancia de que el lugar de trabajo (...) es el domicilio y morada”* del empleador y, por

tanto, es éste el titular del derecho a la intimidad e inviolabilidad del domicilio, que es el lugar donde se realizaron las grabaciones y *“por tanto no era necesaria una orden judicial para vencer un obstáculo inexistente”* (FJ. 1).

Cree la AP de Madrid que el derecho a la intimidad personal de la empleada de hogar no ha sido vulnerado, igual que tampoco lo ha sido el de la propia imagen, ya que este protege frente a reproducciones que afecten a la esfera personal del titular del derecho, y las imágenes grabadas por la cámara que el empleador colocó en su domicilio *“no pertenecen a su esfera personal y privada, sino al ámbito laboral (...) habiendo sido tomadas en un domicilio privado por el titular del derecho reconocido en el art. 18.2 de la CE”*.

En el mismo sentido resuelve también su sentencia 209/ 2010, en la que una empleada de hogar interna es grabada en la cocina del domicilio mediante un sistema oculto de videovigilancia. En este caso, la AP de Madrid opina que en el caso especial de los empleados de hogar internos, en el que coinciden su lugar de trabajo y su lugar de residencia, es necesario distinguir *“aquel reducto propio e inmune a la realización de cualquier grabación, que es el lugar donde desarrolla su vida íntima, de aquella otra parte de la vivienda, domicilio de sus empleadores, que constituye su lugar de trabajo”* (FJ. 1).

Entiende que al haberse llevado a cabo la grabación en la cocina, lugar donde sólo desempeña actividades laborales, *“no se invade espacio alguno que atañe a su privacidad”* (FJ. 1)

Después de todo lo analizado en el trabajo, parece que estas dos sentencias no tienen en cuenta la doctrina del TC respecto de la eficacia del derecho a la intimidad en las relaciones laborales, derecho que también opera en aquellos lugares en los que se desarrolla la actividad profesional, aunque modulado.

Sí tiene en cuenta, en cambio, esta línea argumentativa del TC la Sentencia del Juzgado de lo Penal de Tarragona 460/2000, que entiende que no puede considerar como prueba legítima una grabación de la empleada de hogar obtenida con la colocación de una cámara de manera clandestina y con mala fe del empleador, aduciendo que

se ha obtenido en vulneración de un derecho fundamental como es el derecho contra la intimidad y ello porque por mucho que la grabación se efectuara en el domicilio de quien la hizo, no es menos cierto que el domicilio constituía el puesto de trabajo de la acusada. En cuanto al derecho a la intimidad debemos entenderlo en un sentido amplio que puede abarcar no sólo la estricta vida privada de la persona sino también la privacidad en el desempeño de una labor profesional. Debiéndose incluir en dicho ámbito privado tal esfera y constituyendo en consecuencia una grabación clandestina de la misma una intromisión en el derecho a la intimidad (FJ. 1)

Estas resoluciones judiciales muestran la confusión que existe respecto al uso de medios audiovisuales como medida de control y vigilancia en el ámbito de la relación laboral y la importancia de los detalles del caso en relación con la ponderación de los derechos en conflicto, que no deja de ser *“un método de decisión que tiene riesgos bastante altos de inseguridad y subjetivismo”* (Desdentado Bonete y Muñoz Ruiz, 2012, p. 40)

CONCLUSIONES

Los contornos del derecho fundamental a la intimidad son variables, dependientes de la cultura y de lo que la sociedad entienda en cada momento que debe ser considerado íntimo. Por esa razón no es posible definir de manera taxativa su contenido, lo que ha quedado demostrado con su evolución: pasó de proteger el ámbito más íntimo de la vida de las personas, a operar en áreas de las relaciones sociales; de ser un derecho negativo, únicamente de exclusión, a un derecho con vertiente positiva en la que se garantiza el control del individuo sobre sus datos personales.

No cabe duda de la importancia que el TEDH ha tenido sobre esta nueva visión del derecho a la intimidad, abriendo camino a resoluciones innovadoras del Tribunal Constitucional de nuestro país. Tampoco podemos negar la influencia de otros tribunales, como el alemán y su principio de proporcionalidad o el estadounidense y la idea de la *privacy*. Aunque este último concepto no constituye un derecho en nuestro país, ha contribuido a ver la intimidad como algo más amplio que “la vida en casa”.

Y, si bien es cierto que esta amplitud ha alcanzado a las relaciones laborales en general, no lo ha hecho en las de los empleados de hogar. Como hemos visto en el último capítulo de este trabajo, los sucesivos reglamentos que se han encargado de regular esta relación laboral especial se han limitado a remitirnos al ET en lo referente a los derechos fundamentales, sin hacer ninguna mención a las garantías del derecho a la intimidad de estos trabajadores en el caso de convivir con el empleador en su domicilio.

No podemos olvidar que el domicilio del empleador, y lugar de trabajo del empleado, es donde aquél y su familia desarrollan su vida privada y que éste tiene acceso (casi ilimitado) a ella y a sus pertenencias, de ahí que estas relaciones se basen en la confianza.

Por un lado, parece como si la única intimidad a proteger fuera la de la “familia empleadora”, olvidando al trabajador que convive con ellos. Y por otro, también se ignora el escaso contacto que estos empleadores tienen con la legislación laboral, lo que puede llevar a injerencias en la vida privada del empleado sin ni siquiera saberlo.

A esto se suma el perfil de estos trabajadores: suelen pertenecer a un sector de la sociedad empobrecido, sin posibilidades de acceder a una educación que les facilite una mejora en el empleo y en su mayoría inmigrantes, muchos en situación irregular.

Son tantas las circunstancias que concurren en este tipo de relación laboral para hacer de ella una situación idónea para vulnerar derechos fundamentales del trabajador, que se hace imperativo una mayor regulación de los derechos y obligaciones de ambas partes.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Borrajo Dacruz, E. (2004). Derechos fundamentales y relación de trabajo: casos judiciales significativos. *Actualidad Laboral*, 1 (3), 267.
- Cantero Rivas, R. (1997). Los derechos inespecíficos de la relación laboral: libertad de expresión, libertad ideológica y derecho a la intimidad. *Diario La Ley*, 5.
- Desdentado Bonete, A. y Muñoz Ruiz, A. B. (2012). *Control informático, videovigilancia y protección de datos en el trabajo* (1ª ed.). Valladolid: Lex Nova.
- Fernández López, M. F. (2006). La intimidad del trabajador y su tutela en el contrato de trabajo. En M. E. Casas Baamonde, J. Cruz Villalón y F. Durán López (Coords.), *Las transformaciones del derecho de trabajo en el marco de la Constitución Española* (Vol. 1, págs. 615-671). Madrid, España: La Ley.
- González-Trevijano, P. J. (1992). *La inviolabilidad del domicilio*. Madrid: Tecnos.
- Matia Portilla, F. J. (1997). *El derecho fundamental a la inviolabilidad del domicilio*. Madrid: McGraw-Hill.
- Matia Portilla, J. (2013). Los derechos de la personalidad: la protección de la intimidad, el honor y la vida privada. En P. Biglino, J. M. Bilbao, F. Rey y J. Matia (Coords.), *Lecciones de Derecho Constitucional II* (1ª ed., págs. 543-584). Valladolid: Thomson Reuters Lex Nova.
- Molina Navarrete, C. y Olarte Encabo, S. (1999). Los derechos de la persona del trabajador en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. *Relaciones Laborales*, 2 (17), 359.
- Organización Internacional del Trabajo. (2013). Protección eficaz de los trabajadores domésticos: guía para diseñar leyes laborales. *Programa sobre las condiciones de trabajo y empleo*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, Departamento de Relaciones Laborales y de Empleo.
- Palomeque López, M. C. (2003). Derechos fundamentales generales y relación laboral: los derechos laborales inespecíficos. En R. Martín Jiménez y A. V. Sempere Navarro, *El modelo social en la Constitución Española de 1978* (págs. 229-248). Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración, Subdirección General de Publicaciones.
- Rebollo Delgado, L. (2005). *El derecho fundamental a la intimidad* (2ª ed.). Dykinson, S.L.
- Roca Trías, E. y Ahumada Ruiz, M. A. (2013). Los principios de razonabilidad y proporcionalidad en la jurisprudencia constitucional española. *Reunión de Tribunales Constitucionales de Italia, Portugal y España*. Roma: Tribunal Constitucional de España.

Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, M. (2004). Derecho a la intimidad del trabajador y contrato de trabajo. *Diario La Ley* (6033).