

**INVOLABILIDAD DE LA PERSONA DEL TRABAJADOR.  
DERECHO A SU INTIMIDAD PERSONAL.  
REGISTROS SOBRE SU PERSONA O EFECTOS PERSONALES.**

COMENTARIO A  
LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL 272/1994, DE 17 DE OCTUBRE. (\*)

*por*

**Juan José Navarro Fajardo**

*Magistrado de lo Social*

La Sentencia dictada el 17 de octubre de 1994, por la Sala 1.<sup>a</sup> del Tribunal Constitucional, (1) deniega el amparo solicitado por el demandante en el recurso interpuesto contra la sentencia de la Audiencia Provincial de Badajoz, que había absuelto a cuatro empleados de una Caja de Ahorros, previamente condenados, en el correspondiente procedimiento abreviado, por un delito de **descubrimiento y revelación de secretos**.

Contra la sentencia absolutoria de la Audiencia Provincial recurre en amparo el demandante, argumentando que la misma vulnera sus **derechos al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen**, por cuanto «no sólo no los protege sino que destruye la protección otorgada por el Juez de lo Penal al anular la sentencia dictada por éste».

A) Descripción de los hechos:

En la demanda de interposición del recurso se nos da cuenta:

1. Que el 24 de mayo de 1990, el Director general y otros tres empleados de la Caja de Ahorros de Badajoz procedieron a **registrar la mesa de despacho del demandante** (Director de la Oficina de Mérida), encontrándose éste ausente.
2. Que como resultado del registro efectuado se halló una documentación, de la que era depositario, consistente en un contrato de compraventa concertado entre dos clientes de la Caja y otra persona, y un cheque, en favor de los dos primeros, por un importe de 6.000.000 de pesetas.

(\*) Los preceptos incluidos en el presente comentario referidos a la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores (ET), se corresponden, en la actualidad, con los mismos artículos del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (TRET).

(1) Véase en la sección JURISPRUDENCIA del presente número.

El resultado del registro fue oportunamente documentado al procederse a levantar acta del hallazgo haciendo referencia a lo encontrado y tomando fotocopia de los documentos.

3. La empresa, considerando que podría haber existido *deslealtad* por parte del demandante, dado que en su día había advertido a todos los empleados que estos clientes, deudores de una cantidad superior a 40.000.000 de pesetas, podían estar realizando sus bienes en perjuicio de la entidad acreedora, abrió un expediente informativo cuyo resultado fue el despido disciplinario, declarado improcedente, posteriormente, por los órganos de la Jurisdicción Social.
4. El demandante se querelló contra las personas que le efectuaron el registro, acusándoles de un delito de *descubrimiento y revelación de secretos*, tipificado en el artículo 497 del Código Penal («**El que para descubrir los secretos de otro se apodera-se de sus papeles o cartas y divulgare aquéllos será castigado con las penas de arresto mayor y multa de 30.000 a 600.000 pesetas**»); tramitándose el oportuno procedimiento abreviado por el Juez de lo Penal, quien dictó Sentencia el 23 de diciembre de 1991, condenando a los cuatro acusados a las penas de un mes y un día de arresto mayor, accesorias legales y multa de 100.000 pesetas para cada uno de ellos.
5. Contra la misma interpondrán los condenados recursos de apelación, ante la Audiencia Provincial, que dicta Sentencia el 6 de marzo de 1992, siendo absueltos del delito que se les imputaba.
6. En la demanda de amparo se argumenta que dicha sentencia «vulnera los **derechos al honor**, a la **intimidad personal y familiar** y a la **propia imagen** del querellante, consagrados en el artículo 18.1 de la Constitución, ya que no sólo no los protege sino que destruye la protección otorgada por el Juez de lo Penal, al anular la sentencia dictada por éste, manifestando su desacuerdo con que la conducta de los empleados de la Caja de Ahorros estaba amparada por la causa justificativa recogida en el artículo 8.º, número 11 del Código Penal».

#### B) Análisis de los hechos:

- 1.º Refiriéndonos, en primer lugar, al hecho que resultó desencadenante de todo, nos hallamos ante el supuesto de un *registro* del que fue objeto el Director de la Oficina y específicamente de su mesa de trabajo, mientras éste se encontraba ausente, siendo ordenadas las pesquisas por la empresa y llevada a cabo por el Director general y tres empleados, para más señas Inspectores de la entidad financiera.

Para analizar este hecho conviene reseñar, que entre las facultades que configuran y son manifestación del poder de dirección del empresario, consagrado en el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores, aparte de las relativas a **dar órdenes, generales o particulares**, para «especificar las prestaciones debidas, dentro de las posibles, conforme a la cualificación profesional del trabajador» (SAGARDOY, DEL VALLE VILLAR, GIL y GIL y GETE CASTRILLO), o del *ius variandi* o **modalización de la ejecución del contrato**, «para ir adaptando sus pres-

taciones a las necesidades mudables del trabajo que debe ser prestado, a los cambios estructurales y organizativos de la empresa, a los tecnológicos y a los cambios o perfeccionamientos en la cualificación profesional del trabajador» (A. OLEA y CASAS BAAMONDE), figura también la facultad de **«control de la prestación laboral»**, consistente en que **«el empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales ... »** (art. 20.3 del ET); no olvidemos que entre los mismos se encuentra el de **«cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia»**, según establece el artículo 5.º, apartado a), del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante ello, el límite genérico al ejercicio de esos poderes empresariales lo constituye la **dignidad del trabajador**, ya que como señala parte de la doctrina «en un Estado social y democrático de Derecho, como el que instaura la Constitución, no puede admitirse un menoscabo irracional de los derechos inherentes a la dignidad humana por las circunstancias de prestar servicio de forma dependiente» (SAGARDOY, DEL VALLE VILLAR, GIL y GIL y GETE CASTRILLO).

En tal sentido, el precepto que comentamos establece que el empresario podrá adoptar esas medidas de vigilancia y control **«... guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad ...»**.

Como manifestación de esa facultad fiscalizadora aparece recogido en el artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores el derecho que asiste al empresario para poder ordenar **«registros sobre la persona del trabajador, en sus taquillas y efectos particulares ...»**, si bien los mismos únicamente podrán realizarse **«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»**.

Tanto el artículo 20.3 como el 18 del Estatuto de los Trabajadores oponen un límite al poder de vigilancia y control, el que en su realización se respete al máximo la **dignidad e intimidad del trabajador**, procurando contar a tal efecto, como garantía de tal respeto, **«con la asistencia de un representante legal de los trabajadores o, en su ausencia del centro de trabajo, de otro trabajador siempre que ello fuera posible»**.

El artículo 4.º e) del Estatuto de los Trabajadores reconoce entre los derechos del trabajador, en la relación de trabajo, el relativo al **«respeto a su intimidad y a la consideración debida ...»**, que no es sino la versión laboral de los derechos fundamentales reconocidos en los artículos 10.1 y 18.1 de la Constitución Española teniendo en cuenta que (a partir de la Ley 3/1989, de 3 de marzo) se incluye **«la protección frente a las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual»**.

El respeto a la dignidad del trabajador que ya recogía la vieja Ley de Contrato de Trabajo en su artículo 75.6, tiene, en palabras del profesor A. OLEA, «una portada general que impregna la ejecución toda del contrato de trabajo; y nos hallamos en realidad ante un principio general del derecho del trabajo».

Expuesto ello, permítasenos hacer una disgresión para exponer la doctrina jurisprudencial en relación con esta materia.

La doctrina jurisprudencial, tanto del Tribunal Constitucional como del Tribunal Supremo, se ha pronunciado, en reiteradas ocasiones, en relación con la existencia de una posible colisión entre ése o esos derechos, de ineludible reconocimiento al trabajador en el desenvolvimiento de la relación laboral y el o los de la empresa para proteger su patrimonio o sus intereses de orden industrial o comercial.

En Sentencias ya antiguas (11/1981, de 8 de abril, y 2/1982, de 29 de enero) declara el Tribunal Constitucional que no existen derechos ilimitados. Todo derecho tiene sus límites que, en relación con los derechos fundamentales, establece en ocasiones la propia Constitución mientras en otras el límite deriva de la propia norma, en cuanto se justifica por la necesidad de proteger o preservar no sólo otros derechos constitucionales, sino también otros bienes constitucionalmente protegidos.

En la Sentencia 88/1985, de 19 de junio, nos dice que «si bien nada legitima que quienes presten servicios en una empresa deban soportar despojos transitorios o limitaciones injustificadas de sus derechos y libertades públicas, de suerte que la celebración de un contrato de trabajo no implica en modo alguno la privación para el trabajador de los derechos que la Constitución le reconoce como ciudadano ...», «no lo es menos, (señala en su Sentencia 129/1989, de 17 de julio), que no por ello tales derechos constituyan un factor de alteración del conjunto de derechos y obligaciones derivados de la relación laboral, pues los derechos fundamentales no constituyen por sí mismos ilimitadas cláusulas de excepción que puedan justificar cualquier incumplimiento por parte del trabajador de sus deberes laborales».

En referencia al contenido y alcance que pueda tener, en el ámbito de la relación laboral, el derecho del trabajador a ser respetado en su intimidad, entendemos que se delimita de manera diáfana en la Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) de 19 de julio de 1989, cuando señala que «**el derecho a la intimidad personal** en cuanto valor fundamental de la propia dignidad humana, por su naturaleza, comporta, efectivamente, un reducto individual dotado de pleno contenido jurídico que ha de quedar preservado de todo tipo de intromisión extraña, cualquiera que pueda ser la legitimidad que acompañe a esta última».

En términos similares, en este caso en referencia al artículo 18.1 de la Constitución Española, se define el Tribunal Constitucional en su Sentencia 170/1987, de 30 de octubre, al decir que «los derechos a la intimidad personal y a la propia imagen forman parte de los bienes de la personalidad que pertenecen al ámbito de la vida privada. Salvaguardan estos derechos un espacio de intimidad personal y familiar que queda sustraído a intromisiones extrañas».

«En este sentido, continúa el Tribunal Supremo, no cabe la menor duda que el ejercicio de la facultad empresarial de exigir, en todo momento, el correcto cumplimiento de los deberes laborales impuestos al trabajador y de instrumentar, al efecto, los mecanismos de vigilancia oportunos que permitan, en su caso, la ulterior y justificada actuación de la actividad sancionadora ha de producirse, lógicamente, dentro del debido respeto a la dignidad del trabajador, como así lo imponen ya de forma específica los artículos 4.º e), 18 y 20.3 del Estatuto de los Trabajadores ...».

«Ahora bien, continúa diciendo el supremo órgano jurisdiccional, el respeto de ese valor básico, dentro del que se ha de desenvolver la relación jurídico-laboral, no ha de anular, como es obvio, el derecho de vigilancia que por preceptiva estatutaria también incumbe al empresario, integrando la facultad directiva y controladora que se revela imprescindible para la buena marcha de la actividad empresarial ...».

Por su parte, el Tribunal Constitucional, en la citada Sentencia 170/1987, señala que «no existe intromisión ilegítima en el derecho a la intimidad cuando el problema trasciende de la esfera estrictamente personal para pasar al ámbito de las relaciones sociales o profesionales en las que se desarrolla la actividad ...», y que «no puede considerarse violado cuando se imponen limitaciones al mismo como consecuencia de deberes y relaciones jurídicas que el ordenamiento regula» (S. 73/1982, de 22 de diciembre).

Por último la Sentencia del Tribunal Supremo (Social) de 11 de junio de 1990 nos dice, en este sentido, que «la intromisión en el área de intimidad personal del trabajador, necesariamente ha de correlacionarse y ponderarse en función del derecho de defensa que, asimismo, corresponde a la empresa respecto de sus propios intereses ...».

El artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores condiciona el ejercicio del derecho, por parte del empresario, a la existencia de una necesidad real («cuando sea necesario para la protección del patrimonio empresarial y del de los demás trabajadores de la empresa»), debiendo sujetarse el mismo a los requisitos allí exigidos (que se lleve a cabo «en el centro de trabajo y en horas de trabajo» y contando en su realización «... contando con la asistencia de un representante de los trabajadores o, en su ausencia del centro de trabajo, de otro trabajador de la empresa, siempre que ello fuera posible»).

En el supuesto que nos ocupa, la operación de registro parece estar correctamente justificada precisamente en la *necesidad de proteger el patrimonio de la empresa*, dado que, como se expone en la demanda de interposición del recurso, según hemos visto, aquella se ordena al existir fundadas sospechas de deslealtad de un empleado de la Oficina principal de Mérida, nada menos que su Director, que podría estar ocultando información relativa a dos clientes deudores de la entidad, quienes, al parecer, estaban realizando parte de sus bienes en perjuicio de la misma; circunstancia esta, además, de la que se había advertido a todos los empleados de la Caja.

Las pesquisas se llevaron a cabo por el Director general y tres empleados de la empresa, en su calidad estos últimos de Inspectores y, por tanto, en el desarrollo de las funciones propias de su categoría profesional, entre las que cabe enumerar las relativas a investigación, auditorías internas, etc. Por otra parte, se nos dice que del resultado del registro los Inspectores levantaron acta del hallazgo, haciendo referencia exacta de lo encontrado y tomando fotocopia de los documentos (contrato privado de compraventa y cheque).

Se aprecia pues el cumplimiento de determinadas formalidades.

No consta, sin embargo, que se contara con la presencia de un representante legal de los trabajadores o, en su defecto, de otro trabajador, o si ello fue o no posible, ni si se llevó a cabo, siquiera, en horas de trabajo, y sí, por el contrario, que el registro del escritorio del demandante se ejecutó *hallándose éste ausente*.

¿Puede entenderse, en este caso, cumplida la exigencia de que a la realización del registro asista un representante legal u otro trabajador, por el hecho de que éste se efectuara con la participación de los tres empleados inspectores?

Si la respuesta es positiva y, por tanto, se considera que las pesquisas se realizaron cumpliendo tal exigencia, habrá que dar por sentado que el hecho encajaría plenamente dentro del supuesto que posibilita el artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores, por cuanto habría quedado acreditado el incumplimiento alegado de deslealtad o *transgresión de la buena fe contractual* por el empleado para con la empresa, prevista como causa de extinción en el apartado d) del número 2 del artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Si ello fuese así, nos sorprendería la declaración de improcedencia del despido acordado por el órgano jurisdiccional, si bien naturalmente tenemos que reconocer que desconocemos los fundamentos que pudieron llevar al Magistrado a tal conclusión.

Creemos, sin embargo, que en el presente caso, la participación de los tres empleados y la del Director general de la Caja, lo es, precisamente, en su condición de Inspectores, los tres primeros, y de personal directivo, el segundo, que en el ejercicio de sus funciones y cumpliendo órdenes de la empresa ejecutaron las labores de pesquisa de los efectos personales del demandante y, por tanto, no propiamente como testigos presenciales garantes de los citados derechos del trabajador.

Consecuentemente, ello nos llevaría a considerar que no se habría garantizado adecuadamente la inviolabilidad de la persona del trabajador, al haberse vulnerado el derecho al **respeto de su intimidad** y la **consideración debida** a su dignidad, exigida por el artículo 4.º e) del Estatuto de los Trabajadores y por el propio artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores, máxime teniendo en cuenta, como ha quedado reseñado, la ausencia del afectado durante la operación de registro.

Quizá pudo ser esta circunstancia la que, apreciada por el Magistrado, le llevara a declarar la interdicción de la prueba y a la consiguiente declaración de improcedencia del despido, al considerar no acreditado el incumplimiento alegado por la empresa.

Ahora bien, de ser cierta tal hipótesis, entendemos que el despido habría de haberse declarado nulo, a tenor de lo dispuesto en el artículo 108.2 del Texto Articulado de la Ley de Procedimiento Laboral (RD Leg. 521/1990, de 27 de abril) (2), al haberse producido la decisión extintiva con violación de derechos fundamentales y libertades públicas; teniendo en cuenta que nuestra Constitución consagra, de una parte, la «dignidad de la persona» como «fundamento del orden político y de la paz social» (art. 10.1 de la CE) y garantiza asimismo el derecho a la «intimidad personal» (art. 18.1 de la CE).

(2) En la actualidad, Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral (RD Leg. 1/1995, de 7 de abril).

2.º Refiriéndonos en segundo lugar a la vía judicial penal, ya se ha dicho que el demandante en amparo se querelló contra las personas que habían practicado el registro por el delito de **descubrimiento y revelación de secretos**, tipificado en el artículo 497 del Código Penal, del cual conoció el Juez Penal que condenó a los cuatro acusados.

Que contra dicha resolución interpusieron los condenados recurso de apelación ante la Audiencia Provincial, que dictará Sentencia absolviéndoles del delito que se les imputaba.

Respecto a esta última resolución de la Audiencia Provincial entendemos bien aplicada la exigente de responsabilidad criminal prevista en el número 11 del artículo 8.º del Código Penal, respecto del delito de descubrimiento y revelación de secretos que se les imputaba a los empleados, teniendo en cuenta que los mismos actuaron «... **en cumplimiento de un deber o en el ejercicio legítimo de un derecho, oficio o cargo**», por cuanto ejecutaron el registro por orden de la empresa y en el ejercicio de sus funciones.

En ella se reconoce el carácter secreto de los documentos y se reconoce que nos encontramos dentro de «la esfera de la intimidad de la persona», admitiendo implícitamente que la misma se ha visto afectada por la conducta de los acusados. La Audiencia Provincial entiende que la intromisión en la intimidad no es ilegal, pues se basa en el artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores. Por otra parte, excluye que se trate de una conducta arbitraria, ya que no se advierte en ella «móviles torticeros de exclusiva divulgación o de obtención de un perjuicio personal contra el empleado».

3.º Entrando finalmente en el análisis de la sentencia del Tribunal Constitucional por la que se resuelve el recurso de amparo interpuesto por el demandante y definitivamente denegado, abordamos las siguientes cuestiones:

El Fundamento Jurídico Primero de la sentencia que comentamos analiza inicialmente las diversas vías de protección de los derechos fundamentales, y más en concreto, de los derechos al honor, a la intimidad y a la propia imagen que se dicen vulnerados por la sentencia de la Audiencia Provincial de Badajoz.

La sentencia de amparo indica que la violación de los derechos fundamentales, cuando sea obra de personas naturales o jurídicas, desprovistas de *imperium* o *potestas*, simples ciudadanos en pie de igualdad con el ofendido, tiene como primer y obligado cauce de protección la que dispensan las vías procesales o judiciales ordinarias.

En efecto, 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**, establece, en su artículo 9.º, que la tutela judicial frente a las intromisiones ilegítimas de estos derechos podrá recabarse por las vías judiciales ordinarias o por el procedimiento especial previsto en el artículo 53.2 de la Constitución, con lo que está haciendo referencia a los procesos civiles, penales y laborales preferentes y sumarios para la protección de estos mismos derechos, como son los procedimientos regulados en la Ley 62/1978, de 26 de diciembre, sobre **Protección Jurisdiccional de los Derechos Fundamentales de la Persona**, que regula unos procesos de naturaleza cuasi-interdictal para remediar o precaver la violación de estos derechos fundamentales.



En el Segundo Fundamento de Derecho, el Tribunal Constitucional analiza la causa de inadmisibilidad del recurso de amparo que aduce la Caja de Ahorros, esto es, la no invocación por el recurrente, en el proceso penal precedente, del derecho fundamental presuntamente violado; invocación que, conforme al artículo 44.1 c) de la Ley Orgánica 2/1979, de 3 de octubre, del Tribunal Constitucional, se configura como presupuesto procesal para el acceso al recurso de amparo.

Recordemos que el precepto citado exige para poder acceder al amparo constitucional:

1. Que se hayan agotado todos los recursos utilizables dentro de la vía judicial.
2. Que la violación sea imputable a una acción u omisión del órgano judicial, y
3. Que en el proceso se haya invocado formalmente el derecho constitucional vulnerado, tan pronto como, una vez conocida la violación, hubiese lugar a ello.

En el supuesto que nos ocupa, el Tribunal Constitucional argumenta que en el proceso seguido ante la Audiencia Provincial de Badajoz no pudo hacerse dicha invocación porque la vulneración del derecho fundamental se atribuye a la sentencia que puso fin a dicho proceso.

En el mismo Fundamento Jurídico Segundo -a propósito de la aseveración del recurrente en amparo de que la repetida sentencia de la Audiencia Provincial de Badajoz no sólo no protege los derechos fundamentales que entiende violados, sino que destruye la protección otorgada por el Juez de lo Penal al revocar la sentencia dictada por éste-, el Tribunal Constitucional hace referencia al doble grado de la jurisdicción que inspira el proceso penal y a la distinción entre recursos ordinarios (como la apelación) y los recursos extraordinarios, como la casación.

El Tribunal Constitucional hace alusión a que la sentencia de la Audiencia Provincial reseta y asume la relación de hechos probados en virtud de los cuales la sentencia del Juez de lo Penal condenó a los querellados por un delito de descubrimiento y revelación de secretos. La Audiencia Provincial -aunque pudiera haberlos revisado- acepta los hechos probados de la sentencia apelada, pero considera que la conducta de los querellados estaba amparada por una causa de justificación con eficacia eximente, en concreto, la de haber obrado en cumplimiento de un deber o en ejercicio legítimo de un derecho a cargo, es decir, el derecho de registro contemplado en el artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores.

El Tribunal Constitucional reconoce que ambas sentencias penales son razonables y razonadas, no correspondiendo al Tribunal Constitucional enjuiciar el mayor o menor acierto de una u otra; pero como la sentencia frente a la que se recurre en amparo fue dictada precisamente al resolver el recurso de apelación interpuesto contra la Sentencia del Juez de lo Penal, el Tribunal Constitucional alude a la característica de este tipo de recursos, propio -como decíamos- de los procesos inspirados en el principio del doble grado de la jurisdicción, es decir, en un proceso en el que el Tribunal *ad quem*, o Tribunal de Apelación, tiene los mismos poderes frente al objeto del proceso que tenía el Juez *a quo*, teniendo lugar entonces en la apelación un *novum iudicium*, cuya decisión -por lógica del sistema- prevalece sobre la resolución del Juez *a quo*, pues si pudiese ser de otra manera, no tendría sentido el régimen de recursos.