

APARICIO ALDANA, R. K.: DERECHO A LA INTIMIDAD Y A LA PROPIA IMAGEN EN LAS RELACIONES JURÍDICO LABORALES,
Thomson Reuters-Aranzadi, Cizur Menor, 2016.

La obra que nos presenta Rebeca Karina Aparicio Aldana con el título «Derecho a la intimidad y a la propia imagen en las relaciones jurídico laborales», es un estudio perteneciente a la colección DUO Colecc. Monografías de la Editorial Thomson Reuters-Aranzadi.

El libro aborda con gran rigor y profundidad los derechos fundamentales a la intimidad y a la propia imagen en las relaciones laborales, que es el producto de la tesis doctoral de la profesora defendida en la Universidad Rey Juan Carlos; en la que obtuvo la máxima calificación. La autora demuestra que es posible resolver las controversias jurídicas laborales al considerar como principales fuentes la jurisprudencia o la doctrina judicial sobre los derechos a la intimidad, al secreto de las comunicaciones, a la protección de datos y a la propia imagen.

No es la primera vez que la Dra. Aparicio Aldana se adentra en este mundo de los derechos fundamentales a la intimidad y a la propia imagen en las relaciones laborales, ya antes dio muestra de su maestría en esta materia, al obtener, por una parte, el accésit del Premio Estudios Financieros 2015, en la modalidad Derecho del Trabajo y Seguridad Social, por el estudio: El deber de modulación o acomodación de los derechos fundamentales de los trabajadores: La libertad religiosa y de conciencia en las relaciones laborales. Por otra, el accésit al I Premio de Estudios Jurídicos 2016 otorgado por el Centro Universitario Villanueva, adscrito a la Universidad Complutense de Madrid, por el artículo «Tecnologías de la información, videovigilancia y contrato de trabajo». Por consecuencia la obra que se presenta es el fruto de la profunda investigación y de la acreditada experiencia de su autora en cuestiones relacionadas con los derechos fundamentales y las relaciones laborales.

La obra se estructura en dos grandes capítulos. En el primero, aborda la intimidad en las relaciones laborales, en el que se distribuye en seis grandes bloques: I. Fundamento del derecho a la intimidad y a la vida privada; II. Sobre la teoría armonizadora de los derechos fundamentales; III. Delimitación del derecho a la intimidad; IV. Aspectos básicos del derecho a la intimidad en el ámbito laboral, que enlaza con cuestiones generales y la posición reduccionista del derecho a la intimidad: el lugar o espacio en donde se ejercita este derecho por los trabajadores; V. Derecho a la intimidad de los servidores y funcionarios públicos, que lo aborda a través de la supuesta menor intimidad de los cargos públicos, el espacio público como supuesto medio para eliminar el derecho a la intimidad de los funcionarios públicos y la determinación como relevantes para el interés general de determinados datos del pasado de un

funcionario público; VI. Derecho a la intimidad en los trabajadores del régimen laboral privado.

Este último bloque es el grueso de aquel capítulo, al estudiar, por una parte, el registro sobre la persona del trabajador de su taquilla y efectos personales, mediante la crítica a los argumentos sobre la inconstitucionalidad del artículo 18 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, a los argumentos de inconstitucionalidad formal y a los argumentos de inconstitucionalidad material.

Por otra, el derecho a la intimidad y el uso de las nuevas tecnologías en las relaciones laborales, en el que se analiza: a) la distinción y la delimitación conceptual, b) el derecho a la intimidad y derecho al secreto de las comunicaciones y el derecho a la intimidad y derecho a la protección de datos personales. Seguidamente, estudia, por un lado, el uso de las nuevas tecnologías en las relaciones laborales mediante el uso adecuado del ordenador por los trabajadores, correo electrónico, chat o servicios de mensajería instantánea, redes sociales, videovigilancia, teléfonos fijos y móviles. Por otro, el control empresarial de actividades realizadas fuera de la empresa, a través de detectives privados, Global Positioning System (GPS) y ficheros informáticos de datos. Todo ello para adentrarse al derecho a la intimidad económica de los trabajadores, y, finalmente, con el derecho a la intimidad del sindicato o de los representantes de los trabajadores mediante el uso del local sindical, uso del crédito horario, uso del correo electrónico sindical a través de un Owner o administrador de cuenta.

El segundo capítulo, analiza el derecho a la propia imagen en las relaciones laborales, a través de la forma de presentarse en el trabajo, el aspecto físico del trabajador y el uso de uniforme. Así como la promoción de las actividades de la empresa y la difusión comercial de la imagen del trabajador. Finalmente, la obra termina, sucesivamente, con las conclusiones y la bibliografía utilizada.

En las relaciones laborales son varios los aspectos en los cuales el derecho a la intimidad del trabajador debe tenerse en cuenta, en cuanto a las conclusiones que señala la autora, para efectos del desarrollo de las facultades de control y vigilancia de las actividades laborales por parte del empleador. Por ejemplo, en la revisión de taquillas y efectos personales debe respetarse el hecho de que para el trabajador, el prestarse a que se practique un control sobre su persona o sobre sus bienes es un mero deber no una obligación, lo que supone que el empleador puede esperar que la decisión del trabajador sea la de colaborar con la investigación, o no; pero no tiene poder de coacción para obligarle a practicar el registro, y mucho menos sancionarlo por no prestarse a ello.

En cuanto al uso de nuevas tecnologías, la Dra. Aparicio Aldana señala «que al ser los bienes tecnológicos propiedad del empleador, en realidad, no existe un título del trabajador para el uso de estas herramientas informáticas para fines personales; pero, dada la gran cantidad de tiempo que el trabajador utiliza estos instrumentos que le permiten comunicarse y relacionarse de diversas maneras con otros, surge en el empleador una

obligación de tolerancia consistente en permitir a los trabajadores, siempre dentro del marco del respeto al deber de buena fe laboral, el uso de estas tecnologías para tales fines. Ello genera una expectativa razonable de confidencialidad vinculada al respeto a la intimidad del trabajador, pero que no puede constituir un impedimento permanente del control empresarial».

Finalmente, persiste en «el derecho a la propia imagen, aunque constituye un instrumento indispensable para la configuración de la esfera personal, en tanto permite la identificación de una persona como ser individual, también sirve al sujeto para desarrollar su dimensión social, pues, al ser posible su captación visual, es un medio para relacionarse con otros».

Se trata, por consecuencia, de una obra de referencia a tener muy en cuenta en el mundo de los derechos fundamentales a la intimidad y a la propia imagen en las relaciones laborales, y cuya consulta resulta imprescindible para quien decida conocer de primera mano la comprensión armonizadora, y no con la tradicional concepción conflictivista, de los derechos fundamentales.

*Djamil Tony Kahale Carrillo
Profesor Titular (acreditado) de
Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad a Distancia de Madrid (UDIMA)*