

DERECHO A LA INTIMIDAD EN EL ÁMBITO LABORAL **¿Privacidad del empleado o salvaguarda del empleador?**

Carol Prattes Falcón¹

Resumo

As relações de trabalho estão inseridas no contexto dos direitos humanos fundamentais. Entendemos por eles, todos universalmente aceitos para todas as pessoas, apenas por seu status de seres humanos, como direito à vida, dignidade, privacidade, entre outros. Eles são inespecíficos; genérico, independente da atividade laboral, embora deva ser considerado em qualquer circunstância. Existem também os chamados direitos específicos do trabalho; como descanso semanal, limitação da jornada de trabalho e outros diretamente relacionados à atividade. Esta pesquisa é sobre o direito à privacidade que todo trabalhador possui na estrutura de seu ambiente de trabalho. Portanto, dois aspectos devem ser levados em consideração. Por um lado, defendemos que o direito à privacidade é um direito humano fundamental. Por outro, protege tudo o que pertence à esfera íntima do trabalhador. As tecnologias da informação e comunicação no trabalho impediram a aplicação do limite entre o exercício desse direito e os interesses do empregador. As relações de trabalho enfrentam o desafio de conciliar o direito à privacidade do trabalhador, com o direito legítimo que o empregador tem de garantir o sucesso e o bom nome da sua empresa, além disso, antes da responsabilidade que corresponde às ações da Seus trabalhadores.

Palavras-chave: Direitos Humanos Fundamentais, Privacidade, Trabalho, Empregador.

Resumen

Las relaciones laborales están insertas en el contexto de los derechos humanos fundamentales. Entendemos por éstos, a todos los aceptados universalmente para todas las personas, tan sólo por su condición de seres humanos, tales como el derecho a la vida, a la dignidad, a la intimidad, entre otros. Son inespecíficos; genéricos, independientes de la actividad laboral, aunque deben ser considerados en cualquier circunstancia. Asimismo, existen los llamados derechos específicos del trabajo; como ser el descanso semanal, la limitación de la jornada laboral, y otros directamente relacionados con la actividad. Esta investigación trata sobre el derecho a la intimidad que posee todo trabajador en el marco de su ambiente laboral. Por ende, dos aspectos hay que tener en cuenta. Por un lado, sostenemos que el derecho a la intimidad es un derecho humano fundamental. Por otro, protege todo aquello que pertenece a la esfera íntima del trabajador. La tecnología de la información y las comunicaciones en el trabajo ha dificultado la aplicación del límite entre el ejercicio de ese derecho y los intereses del empleador. Las relaciones laborales se enfrentan al desafío de conciliar el derecho a la intimidad del trabajador, con el legítimo derecho que tiene el

¹ Licenciada en Relaciones Laborales egresada de la Facultad de Derecho - Universidad de la República Oriental del Uruguay (UdelaR), ocupando el primer lugar en el ranking al momento de su graduación. Técnica Asesora en Relaciones Laborales, egresada de la Facultad de Derecho – UdelaR. Posgrado en Liquidación de Salarios y Haberes, por la Unidad de Perfeccionamiento y apoyo a Egresados (UPAE) de Uruguay. Posgrado en Liquidación y Pago de Sueldos, por el Instituto de Capacitación y Formación de la UdelaR. - E-mail: lic.prattes@gmail.com

empleador de velar por el éxito y buen nombre de su empresa, más aun, ante la responsabilidad que le corresponde por las acciones de sus trabajadores.

Palabras clave: Derechos Humanos Fundamentales, Intimidad, Trabajador, Empleador.

1. INTRODUCCIÓN

En el mundo de las relaciones laborales, existe una multiplicidad de derechos humanos fundamentales, consagrados en los distintos cuerpos normativos. A saber, estos Derechos Fundamentales los encontramos recogidos en la Constitución de la República, en las Declaraciones y Pactos Internacionales, y en los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo, así como en leyes específicas entre otros.

Por derechos fundamentales, podemos entender a todos aquellos derechos subjetivos que corresponden universalmente a todos los seres humanos, únicamente por su calidad de tal. Asimismo desde una perspectiva general, podemos afirmar que estos derechos fundamentales se caracterizan por ser universales, indisponibles, generales y abstractos. Universales respecto a la titularidad del derecho, indisponibles en tanto no se consideran alienables ni expropiables y generales y abstractos en cuanto normas².

A su vez con relación a una clasificación de tipo general, podemos decir que existe coincidencia en la doctrina en cuanto a sostener que existen dos grandes grupos de derechos fundamentales en las relaciones laborales. Por un lado, encontramos los llamados derechos fundamentales específicos laborales; y por otro lado encontramos a los derechos fundamentales inespecíficos laborales.

Los llamados derechos fundamentales específicos laborales, son los que hasta ahora ha expresamente protegido el Derecho del Trabajo; y entre ellos podemos enumerar: el derecho a la limitación de la jornada, al descanso semanal, a las vacaciones pagas, a la libre sindicalización y a la negociación colectiva, entre otros.

Por su parte, aquellos que en cambio, se le otorgan al trabajador por el hecho de ser persona, son los considerados derechos fundamentales inespecíficos; entre estos derechos de la persona del trabajador están el derecho a la dignidad, el derecho a la intimidad, el derecho a la vida, a la libertad de expresión, a la libertad de pensamiento, al honor, etc.³.

Como ha expresado de forma clara el catedrático Óscar Ermida Uriarte, sobre la temática: "...El trabajador no solo es titular de aquellos derechos fundamentales típica o específicamente laborales, reconocidos al ser humana en tanto trabajador (libertad sindical, negociación colectiva, derecho de huelga, derecho al trabajo y a la formación empresarial, limitación de la jornada, derecho al descanso, etc.), sino que el también es titular de los demás derechos humanos, aquellos esenciales a la persona humana simplemente en cuanto tal, de los que el

² Guillen, Graciela; "Los derechos fundamentales en la relación laboral. Algunos apuntes y reflexiones" en www.fder.edu.uy/espaciodeltrabajo/investigacion/guillen.doc

³ Guillen, Graciela; "Los derechos fundamentales en la relación laboral. Algunos apuntes y reflexiones" en www.fder.edu.uy/espaciodeltrabajo/investigacion/guillen.doc

trabajador no puede ser privado por la celebración de un contrato de trabajo o la incorporación a una unidad productiva.

Además de los derechos humanos específicamente laborales, el trabajador también goza de los demás derechos humanos inespecíficos (libertad de pensamiento, de expresión y de reunión, derecho al honor y a la intimidad)...”⁴.

En el presente trabajo de investigación desarrollaremos uno de los derechos fundamentales englobados dentro del concepto de derechos inespecíficos, más precisamente trataremos el derecho a la intimidad que posee todo trabajador en el marco de cualquier laboral.

Es por ello, que la estructura del trabajo será la siguiente: una primer parte en donde se explicara el concepto del derecho a la intimidad, su alcance y su regulación jurídica en nuestro país; una segunda parte, en donde se hará hincapié, a una visión práctica de la problemática en donde se citaran sentencias nacionales así como un caso internacional en donde se plantearon ciertos conflictos con relación al alcance y protección de este derecho fundamental inespecífico; y finalmente en una tercera parte del análisis de estos casos, surge que esta rama del derecho se encuentra aun en etapa de desarrollo.

Ello por tanto, ha dado lugar a situaciones en las que se ha planteado la vulneración de algunos de sus preceptos. Y debido a que existen aspectos no del todo claros o zonas grises, la aplicación del derecho a la intimidad ha generado posturas en uno y otro sentido, en una suerte de dicotomía que a la espera de ser resuelta.

2. DERECHO A LA INTIMIDAD

2.1. Concepto y caracteres

A los efectos de poder dar una definición de lo que se entiende por derecho a la intimidad, es pasible destacar en esta etapa del trabajo que resulta dificultoso encontrar una definición que englobe todas las aristas que trae consigo el concepto de derecho a la intimidad. Esto, en virtud, de que no existen dudas, de que el derecho a la intimidad, es un derecho que trae aparejado consigo elementos o componentes de tipo social, cultural y psicológico, además de aquellos elementos puramente jurídicos que integran su definición.

Es en virtud de ello que distintos autores, referentes de la doctrina laboralista han dado distintas definiciones de lo que consideran que es el derecho a la intimidad. En esta línea Siqueira Neto, ha definido al derecho a la intimidad como aquel que “...involucra el derecho a la persona a ser dejada sola y de preservar su identidad como individuo...”⁵, obligando con esto al destinatario de la norma a “...un simple deber de abstención, cuyas formas básicas son la prohibición de intrusión y de la indiscreción...”⁶.

⁴ Ermida, Uriarte, Oscar; prologo a Gamonal Contreras, Sergio, “Ciudadanía en la empresa”, FCU, Montevideo, 2004, Pág. 5

⁵ Siqueira Neto, José Francisco, “Derecho del trabajo y derechos fundamentales”, en Informes Generales del XVII Congreso Mundial del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, AUDTSS, Montevideo, 2003, Pág. 176 citado por Cabana, Luciano, “Acerca de la vulneración del derecho a la intimidad mediante el registro de los efectos personales del trabajador resguardados en el centro del trabajo” en Revista del Derecho del Trabajo, Año 3 N° 7, Abril – Junio 2015, Pág. 281.

⁶ Siqueira Neto, José Francisco, Ob. Cit, Pág. 176.

Por su parte, otro teórico del derecho laboral, Blancas Bustamante, lo define como aquel derecho "... a rehusar a cualquiera, e incluso al Estado, el acceso a la esfera interna de su persona, esto es, a disponer de una esfera de intimidad no perturbada por nadie. Es, por consiguiente, un derecho que dispensa protección contra los actos de intrusión que perturban el retiro y soledad de la persona..."⁷.

Finalmente las profesoras Abella de Artecona y Giuzio, han expresado sobre el particular, que el Derecho a la Intimidad es considerado como "... una manifestación de la libertad de autodeterminación de todo individuo frente al Estado y terceros, determinándose el ámbito de privacidad por lo que cada individuo debe mantenerse al margen de toda injerencia, abarcando, las distintas relaciones con personas –familiares, amorosas, sexuales, etc.- o con cosas –el propio cuerpo, los efectos personales, cartas, fotos, morada, etc.-, siendo el propio sujeto el que tiene la facultad de decidir por sí y ante sí sobre las cosas, datos, hechos o sentimientos a los que terceros podrán tener acceso o tomar conocimiento..."⁸.

De las definiciones reseñadas, se pueden obtener las siguientes conclusiones. La primera de ellas radica en que no pueden existir posiciones encontradas en sostener que el derecho a la intimidad es un derecho humano fundamental, todo lo cual lleva consecuentemente a que el Estado tome las medidas pertinentes para su máxima protección. La segunda de ellas consiste, en señalar que el derecho a la intimidad, protege todo aquello que pertenece a la esfera íntima del trabajador, y por tanto es oponible ante cualquier persona, inclusive hasta el propio Estado.

Con relación a las características estructurales del concepto de derecho a la intimidad, podemos señalar siguiendo los planteos de los doctores Seré y Charrutti que: "...el derecho fundamental del trabajador a la intimidad personal implica la existencia de un ámbito propio, reservado, otorgando una facultad negativa o de exclusión que impone a terceros el deber de abstención de intromisiones salvo que se fundamenten en normas constitucionales o legales con base constitucional, o que exista un consentimiento eficaz del trabajador que lo autorice, en tanto corresponde a cada trabajador acotar el ámbito de intimidad personal y familiar que reserva al conocimiento ajeno..."⁹.

De esta reseña, y a modo de síntesis, podemos encontrar las siguientes características del derecho a la intimidad: 1º) Que este derecho lleva consigo la existencia de un espacio propio y reservado en la vida de todo ser humano; 2º) Que existe un deber de abstención respecto de terceros, ya que se les prohíbe en forma expresa inmiscuirse en la órbita privada de cada individuo y 3º) Que solamente a través de la autorización expresa de una norma constitucional o con la autorización clara del propio trabajador es que resulta posible que terceras personas ingresen en la órbita reservada del trabajador.

Una vez enumeradas las principales características del derecho a la intimidad, deviene imperioso destacar también que tratándose este derecho a la intimidad de un derecho humano fundamental, el mismo posee las características ya reseñadas en la introducción de este trabajo

⁷ Blancas Bustamante, Carlos, "Derecho Fundamentales de la Persona y Relación de Trabajo", Fondo Editorial, Perú, Pág. 191 citado por Cabana, Luciano, "Acerca de la vulneración del derecho a la intimidad mediante el registro de los efectos personales del trabajador resguardados en el centro del trabajo" en Revista del Derecho del Trabajo, Año 3 N° 7, Abril – Junio 2015, Pág. 282.

⁸ Abella de Artecona, Martha y Giuzio, Graciela, "El derecho a la intimidad del trabajador", en Revista de Derecho Laboral, Tomo XXXVIII, N° 179, Julio-Setiembre 1995, Pág. 491.

⁹ Seré, Jorge Ubaldo y Charrutti, María del Lujan, "Protección de la vida privada del trabajador en el lugar de trabajo, prevención de riesgos laborales y principio de no discriminación" en Revista de Derecho Laboral, Tomo LIV, N° 242, Abril-Junio 2011, Págs. 326-327.

de ser un derecho universal, inalienable, general y protegido por los distintos ordenamientos jurídicos, tanto nacionales como internacionales.

2.2. Regulación Normativa del Derecho a la Intimidad

A los efectos, de desarrollar en forma ordenada este capítulo del trabajo, comenzaremos haciendo referencia a la normativa legal de tipo nacional que regula la temática estudiada, para luego detallar la regulación de índole nacional que hace expresa mención a la consagración y protección del derecho a la intimidad. Comenzando con la norma de mayor jerarquía que existe en nuestro país, esto es nuestra Carta Magna, es importante señalar que sobre el tema de los derechos individuales que se proyectan en el ámbito laboral, nuestra Constitución reconoce una serie de derechos humanos fundamentales, tales como el derecho a la libertad en todas sus manifestaciones (de trabajo, de acciones privadas, de conciencia, de reunión, de creación de organizaciones con fines lícitos, y sindicatos gremiales en particular, de expresión y opinión, de circulación, entre otros)¹⁰. Estos derechos humanos fundamentales los encontramos consagrados en los artículos 8, 16, 28, 29, 32, 37, 38, 39, 57, 72 y 332 de la Constitución, entre otros. Ahora bien, en relación directa al derecho a la intimidad, la norma de la Constitución que lo regula en forma expresa es el artículo 28, el cual dispone: *“Los papeles de los particulares y su correspondencia epistolar, telegráfica o de cualquier otra especie, son inviolables y nunca podrá hacerse su registro, examen o interceptación sino conforme a las leyes que se establecieron por razones de interés general”*. Este artículo, reconoce en forma expresa el derecho a la intimidad, brindándole una máxima protección, ya que el mismo únicamente puede ser violentado cuando se establezca en forma expresa por leyes que establecieron razones de interés general. Si bien, el derecho a la intimidad goza de un expreso reconocimiento por parte de nuestra Constitución nacional, es menester destacar que la propia Constitución establece que también se reconocen otros derechos que son inherentes a la personalidad humana o se deriven de la forma republicana de gobierno (Arts. 72 y 332). Siguiendo con el desarrollo de la normativa regulatoria y protectora del Derecho a la Intimidad, es importante señalar que si bien el respeto de la intimidad de los empleados configura una de las obligaciones principales del empleador, no existen normas específicas definiendo el alcance de dicha obligación. Ahora bien, a pesar de esto sí existen algunas leyes que han atendido al alcance del derecho a la intimidad. Sobre el particular, merece especial destaque señalar que nuestro país aprobó la Ley N° 18.331, la cual posee el siguiente nomen iuris: Protección de Datos Personales y Acción de “Habeas Data”. En la mencionada ley, se hace hincapié a que se requiere el consentimiento expreso y escrito del trabajador a los efectos de utilizar distinta información privada por este; considera la ley como datos de tipo sensible a aquellos que se revelen y que tengan que ver con el origen racial y étnico, preferencias políticas, convicciones religiosas o morales, afiliación sindical e información referente a la salud o a la vida sexual del individuo¹¹. A su vez, agrega esta norma en su artículo 18, que *“Ninguna persona puede ser obligada a proporcionar datos sensibles. Éstos sólo podrán ser objeto de tratamiento con el consentimiento expreso y escrito del titular. Los datos sensibles sólo pueden ser recolectados y objeto de tratamiento cuando medien razones de interés general autorizadas por ley, o cuando el organismo solicitante tenga mandato legal para hacerlo. También podrán ser tratados con finalidades estadísticas o científicas cuando se disocien de sus titulares”*.

¹⁰ Larrañaga Zeni, Nelson, “Los derechos humanos fundamentales en las relaciones laborales”, en Revista de Derecho y Tribunales N° 25, Julio 2014, Pág. 109.

¹¹ Seré, Jorge Ubaldó y Charrutti, María del Lujan, Ob. Cit. Pág. 331.

Este cuerpo normativo, si bien no atiende en forma directa las distintas problemáticas que pueden suscitarse en torno a la aplicación efectiva del derecho a la intimidad, si da un marco conceptual general que permite asegurar o combatir ciertas prácticas que pueden violentar el derecho a la intimidad que toda persona, y en el caso de este trabajo, todo trabajador posee.

En el plano internacional, también podemos enumerar distinta normativa, que hace referencia desde una perspectiva general al alcance del derecho a la intimidad. Sobre el particular, el artículo 12 de la Declaración Universal de Derechos Humanos reza: *“Nadie será objeto de injerencias arbitrarias en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques a su honra o su reputación. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra tales injerencias o ataques”*. Esta disposición tiene como primaria finalidad proteger la esfera íntima que todo ser humano posee, y por lo tanto es protectora del derecho a la intimidad.

Además, de esta disposición ya reseñada, encontramos que en los incisos 2º y 3º del artículo 11 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos “Pacto de San José de Costa Rica, se da un reconocimiento expreso al Derecho a la Intimidad. Dicha disposición dispone: *“...Nadie puede ser objeto de injerencias arbitrarias o abusivas en su vida privada, en la de su familia, en su domicilio o en su correspondencia, ni de ataques ilegales a su honra o reputación. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra esas injerencias o esos ataques...”*.

Finalmente, en el artículo 17 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, también encontramos norma expresa que regula esta temática. Dicho artículo señala que: *“Nadie será objeto de injerencias arbitrarias o ilegales en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques ilegales a su honra y reputación. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra esas injerencias o esos ataques”*. Con esto, queda resuelto el desarrollo teórico de las distintas aristas que repercuten en torno al derecho a la intimidad.

3. Visiones Practicas del Derecho a la Intimidad

En esta parte del trabajo, se describirán ciertas situaciones fácticas de tipo práctico, que se han dado tanto en nuestro país como internacionalmente, y donde estaba en juego el derecho a la intimidad.

A nivel nacional, relevaremos dos casos concretos, sentenciados ambos por el Tribunal de Apelaciones del Trabajo de 1er Turno, en los cuales se llegó a dos sentencias distintas con relación al tema del derecho a la intimidad.

El primer caso refiere a una situación particular en la cual se despidió a la parte actora (el trabajador) alegando la causal de notoria mala conducta por parte de la empleadora debido a lo siguiente: la actora había utilizado en el horario de trabajo el medio de comunicación “skipe” entablando conversaciones con una de sus compañeras. La parte demandada relevó dichas conversaciones ingresando al sistema (del que la actora contaba con una clave personal) y en virtud del contenido de las conversaciones la despidió. La Sala, a los efectos de dar los argumentos para llegar al fallo final en el cual no hizo lugar a la apelación presentada por la parte empleadora, y en donde expreso en forma clara que se había violentado el derecho a la intimidad de la trabajadora, señaló lo siguiente: *“...Basta la confesión de la propia demandada para determinar, con justificación en el ejercicio del poder de control de la empleada ordenó revisar su correspondencia vía “skype” sin su autorización ni presencia. Véase que en puridad, valiéndose de un derecho de fuente contractual – el derecho de contralor del empleador respecto del empleado derivado de la ecuación económica de la relación de trabajo – conculcó un derecho*

inespecífico y de rango constitucional de la trabajadora: a pesar de su clave de acceso restringida, violentó la comunicación interna de la trabajadora con otra dependiente. En consecuencia no puede sino calificarse la ilegitimidad del obrar del empleador quien, superpuso su derecho contractual, al derecho humano fundamental de la trabajadora. El uso de la tecnología no constituye ni más ni menos que una herramienta de trabajo cuyas virtudes, de ningún modo autorizan a arrasar con derechos fundamentales del trabajador. Por cuanto viene de decirse el obrar del empleador ostenta un doble perfil ilícito. Por un lado, en lo sustantivo la conculcación de un manojó de derechos humanos específicos e inespecíficos de la trabajadora (la reserva de su correspondencia, su dignidad laboral). En definitiva la acción del empleador violentó el derecho constitucional a la intimidad epistolar de la trabajadora y además los hechos reprochados, por ausencia de gravedad en un caso y de prueba en otro, no encartan dentro del concepto de notoria mala conducta del art. 10 de la ley 10.570 interpretado a la luz de los instrumentos internacionales señalados....”¹².

El otro caso de índole nacional, refiere a una situación en la cual, la Sala de Ministros discute si es posible o no que el empleador en un caso concreto revise el computador de un trabajador, y en donde la conclusión fue dar por válida esa inspección. Sobre este punto argumento lo siguiente: “...La Sala con el voto unánime de sus miembros naturales entiende que siendo el computador, como los sistemas propiedad de la empresa es perfectamente lícita su revisión. Como expresa con claridad meridiana el Supremo Tribunal de Trabajo de Brasil "En tanto es evidente que dentro de una empresa donde todos los instrumentos son de su propiedad y son proveídos a los empleados con un único objetivo desenvolver mejor sus actividades, la situación es diversa, siendo hasta mismo obvio que no existe confidencialidad dentro de las empresas y que los usuarios , encima de todo no confundan su vida particular con la actividad profesional ... Considerando que los equipamientos de informática se ponen a disposición de sus funcionarios con la finalidad única de atender sus actividades laborativas, el control del e-mail se presenta como la forma más eficaz , tanto de protección y fiscalización de las informaciones que tramitan en el ámbito de la empresa, inclusive sigilosas, cuanto de evitar el mal uso del sistema Internet , que puede inclusive atentar contra la moral y las buenas costumbres , causando a la imagen de la empresa perjuicios de larga monta. Ahora bien ello no implica en grado alguno desconocer y/o violar los derechos fundamentales del trabajador en la medida que resulten protegidos por el régimen jurídico esto es que sean lícitos. No debemos perder de vista que" el trabajador al ser contratado se inserta dentro del poder organizativo y disciplinario del empresario y queda sometido, a las instrucciones y controles del empresario, lo que si pone una limitación de sus derechos fundamentales. Los derechos fundamentales del trabajador en la empresa, sólo podrán limitarse, en la medida estrictamente imprescindible para el correcto y ordenado desenvolvimiento de la actividad productiva.

En suma: siendo la empresa propietaria de los medios objeto de inspección podía claramente realizar la misma a fin de ejercer un contralor sobre la forma de utilización de los mismos, así como sobre la propia actividad laboral de los trabajadores”¹³.

Como punto final al trabajo, el caso internacional que abordaremos refiere a un caso en el cual el Tribunal Europeo de Derechos Humanos dictó un fallo confirmando una sentencia del Tribunal

¹² Sentencia Definitiva Nº 119/2011 del Tribunal de Apelaciones del Trabajo de 1er Turno en <http://bjn.poderjudicial.gub.uy/BJNPUBLICA/busquedaSimple.seam>.

¹³ Sentencia Nº 103/2007 del Tribunal de Apelaciones del Trabajo de 1er Turno en <http://bjn.poderjudicial.gub.uy/BJNPUBLICA/hojaInsumo2.seam?cid=20334>

Constitucional Español acerca de un docente de un Colegio Católico que fue desvinculado como consecuencia de hacer públicas sus opiniones contrarias a ciertos principios de dicha religión. En este caso se da un contrapunto entre dos Derechos Humanos Fundamentales. Por un lado tenemos el derecho a la intimidad y a la libertad de expresión que posee el trabajador y por otro lado encontramos el derecho a la libertad religiosa de la empresa empleadora.

El Tribunal sostuvo como fundamento para entender que el empleador no había vulnerado derechos fundamentales del trabajador en forma injustificada, que la desvinculación se enmarcó en el ejercicio del derecho a la libertad religiosa de la Iglesia Católica y sus fieles. En efecto, se sostuvo que este derecho, según la Constitución Española supone un triple alcance: a) derecho del individuo a recibir educación religiosa, b) derecho de los padres que sus hijos se eduquen según sus creencias y c) derecho de las iglesias a desarrollar y propagar su credo. En virtud de ello, una decisión de la Iglesia sobre quién y cómo se debe enseñar y divulgar la doctrina católica es una facultad que esta tiene como corolario del libre ejercicio de su derecho a la libertad de religión¹⁴.

Una vez desarrollados tres casos distintos, dos a nivel nacional y uno internacional, podemos observar la importante ponderación que tiene la protección del derecho a la intimidad a la hora de dictar distintos fallos jurídicos sobre esta materia.

4. CONCLUSIÓN

El derecho a la intimidad es una rama del derecho aun en pleno desarrollo. Como tal, existen áreas difusas en su aplicación, las que dependen del contexto y de la situación particular en las que el mismo se ha invocado.

Muchos han sido los factores que han impedido lograr claridad en la aplicación de este derecho. Entre ellos se encuentran la irrupción de la tecnología de la información y las comunicaciones en el trabajo y el conflicto entre valores personales vs valores de la empresa – caso de la religión-

La tecnología de la información y las comunicaciones (TIC) han irrumpido inexorablemente desde hace tiempo en la sociedad y por ende, en el ámbito laboral. En este último sentido, la TIC se ha constituido en herramienta poco menos que indispensable para que el empleado-trabajador desarrolle su tarea en su puesto de trabajo.

La versatilidad de esta herramienta ha llevado a que el empleado la utilice tanto para su actividad laboral propiamente dicha como para uso personal. El problema aquí radica en el establecimiento del “límite”. Hasta dónde el trabajador utiliza la TIC también para comunicarse con su ámbito personal por cuestiones realmente “personales” –lo que en el pasado implicaba solicitar el uso del teléfono de la empresa para contactarse con su familia para resolver alguna cuestión-. O hasta qué punto el empleado tiene derecho a utilizar la TIC de su trabajo para charlar “frivolidades” o intercambiar “chismes”, pudiendo llegar a casos de divulgar información clasificada de su trabajo o criticar y hasta denostar a sus jefes o a determinada política de la empresa.

¹⁴ Zubillaga, Ignacio, “Derecho a la intimidad y libertad de expresión vs deber de fidelidad y derecho a la libertad religiosa” en Revista del Derecho del Trabajo Año II, N° 4, Julio-Setiembre 2014, Págs. 229-236

Por otra parte, el conflicto entre los valores personales de un empleado en contraposición a los sustentados por una fe religiosa particular, ha puesto de manifiesto situaciones en las que un trabajador ha sido evaluado o hasta despedido según sea su alineamiento con los valores “espirituales” de la empresa. Esta dicotomía no parece aun haber sido resuelta. Por tal motivo las sentencias son tendencias que van marcando los jueces. Éstos tienen por delante la menuda tarea de conciliar el derecho a la intimidad del trabajador, con el legítimo derecho que tiene el empleador de velar por el éxito y buen nombre de su empresa, principalmente en lo atinente a la responsabilidad que asume por las acciones de sus trabajadores.

5. BIBLIOGRAFÍA

Guillen, Graciela; “Los derechos fundamentales en la relación laboral. Algunos apuntes y reflexiones” en www.fder.edu.uy/espaciodeltrabajo/investigacion/guillen.doc

Ermida, Uriarte, Oscar; prologo a Gamonal Contreras, Sergio, “Ciudadanía en la empresa”, FCU, Montevideo, 2004, Pág. 5

Siqueira Neto, José Francisco, “Derecho del trabajo y derechos fundamentales”, en Informes Generales del XVII Congreso Mundial del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, AUDTSS, Montevideo, 2003, Pág. 176 citado por Cabana, Luciano, “Acerca de la vulneración del derecho a la intimidad mediante el registro de los efectos personales del trabajador resguardados en el centro del trabajo” en Revista del Derecho del Trabajo, Año 3 N° 7, Abril – Junio 2015, Pág. 281.

Siqueira Neto, José Francisco, Ob. Cit, Pág. 176.

Blancas Bustamante, Carlos, “Derecho Fundamentales de la Persona y Relación de Trabajo”, Fondo Editorial, Perú, Pág. 191 citado por Cabana, Luciano, “Acerca de la vulneración del derecho a la intimidad mediante el registro de los efectos personales del trabajador resguardados en el centro del trabajo” en Revista del Derecho del Trabajo, Año 3 N° 7, Abril – Junio 2015, Pág. 282.

Abella de Artecona, Martha y Giuzio, Graciela, “El derecho a la intimidad del trabajador”, en Revista de Derecho Laboral, Tomo XXXVIII, N° 179, Julio-Setiembre 1995, Pág. 491.

Seré, Jorge Ubaldo y Charrutti, María del Lujan, “Protección de la vida privada del trabajador en el lugar de trabajo, prevención de riesgos laborales y principio de no discriminación” en Revista de Derecho Laboral, Tomo LIV, N° 242, Abril-Junio 2011, Págs. 326-327

Larrañaga Zeni, Nelson, “Los derechos humanos fundamentales en las relaciones laborales”, en Revista de Derecho y Tribunales N° 25, Julio 2014, Pág. 109.

Seré, Jorge Ubaldo y Charrutti, María del Lujan, Ob. Cit. Pág. 331.

Sentencia Definitiva N° 119/2011 del Tribunal de Apelaciones del Trabajo de 1er Turno en <http://bjn.poderjudicial.gub.uy/BJNPUBLICA/busquedaSimple.seam>.

Sentencia N° 103/2007 del Tribunal de Apelaciones del Trabajo de 1er Turno en <http://bjn.poderjudicial.gub.uy/BJNPUBLICA/hojaInsumo2.seam?cid=20334>

Zubillaga, Ignacio, “Derecho a la intimidad y libertad de expresión vs deber de fidelidad y derecho la libertad religiosa” en Revista del Derecho del Trabajo Año II, N° 4, Julio-Setiembre 2014, Págs. 229-236

Panizza Dolabdjian, Carolina, “Los Derechos Laborales Inespecíficos” Cuadernillos de la Fundación Electra N° 11, Montevideo 2012.

Artigo submetido em: Fevereiro/2020
Publicação em Junho/2020