

Intimidade do trabalhador e poder de controle do empregador no ordenamento laboral espanhol

*María Belén Cardona Rubert**

RESUMO. Este trabalho examina a relação entre o direito à intimidade dos trabalhadores e o poder de controle do empregador no sistema legal espanhol. O espírito do texto constitucional espanhol e do Estatuto dos Trabalhadores (norma fundamental do ordenamento laboral) é garantir a defesa da esfera privada do trabalhador de ataques desproporcionais ou intromissões injustificadas. A partir dessa perspectiva a legislação espanhola delimita a autoridade do empresário sujeitando-a a limites precisos.

Palavras-chave: Privacidade. Intimidade. Direito do Trabalho.

1 - O direito à intimidade na Constituição Espanhola de 1978

O direito à intimidade tem sido considerado pela teoria jurídica tradicional, junto com a honra e a própria imagem, como manifestações dos direitos da personalidade e, no atual sistema de direitos fundamentais, como expressões de valor da dignidade humana. Essa última constitui um dos pilares sobre os quais se constrói o sistema de garantias constitucionais dos direitos e liberdades, de tal modo que os direitos fundamentais se erigem em instrumento para a plena realização da dignidade humana, cujo fim último é o livre desenvolvimento da personalidade.

A Constituição Espanhola de 1978, em seu art. 18, eleva ao nível de fundamental o reconhecimento e a tutela do direito à intimidade pessoal e familiar junto do direito à honra e à

* Professora do Departamento de Direito do Trabalho e da Seguridade Social da Faculdade de Direito da Universidade de Valencia (Espanha).

própria imagem, incluindo em seu parágrafo 4º uma alusão expressa à tutela da intimidade em face do uso da informática, prescrevendo que a lei será encarregada de limitar o uso da informática para garantir, dentre outras coisas, a intimidade pessoal e familiar.

Desse modo o art. 18 da Constituição Espanhola tem um conteúdo amplo de intimidade no qual – ao lado de uma declaração geral da posituação da intimidade – se situa o reconhecimento do direito à intimidade domiciliar e à liberdade e confidencialidade de comunicações privadas, para acabar com a constitucionalização do *habeas data* ou face informática da intimidade. As normas que têm dado efetivo desenvolvimento legislativo a esse preceito, e que se tornam aplicáveis ao âmbito trabalhista, são dois: a Lei Orgânica 11982, de 5 de maio¹ e, posteriormente, a Lei Orgânica 15/1999, de 13 de dezembro, de Proteção de Dados de Caráter Pessoal².

Em sua condição de fundamental, o direito à intimidade desfruta de um regime privilegiado se comparado com outros direitos, e que se traduz, basicamente, na eficácia jurídica imediata, na exigência de reserva de lei orgânica para seu desenvolvimento, em garantias jurisdicionais especiais que se concretizam em um procedimento judicial especial preferente e sumário e na possibilidade de recorrer ao Tribunal Constitucional em caso de violação desse direito.

2 - A intimidade do trabalhador no ordenamento trabalhista espanhol

¹ *Boletín Oficial del Estado* de 14 de maio.

² *Boletín Oficial del Estado* de 14 de dezembro. Esta norma revoga a Lei Orgânica 5/1992, de 29 de outubro, que regula o trato automatizado dos dados de caráter pessoal, conhecida como LORTAD.

O ordenamento trabalhista espanhol contém um conjunto de preceitos que fazem referência ao direito à intimidade dos trabalhadores durante a relação de trabalho, sem que se possa dizer que nesse particular caracterize ao Estatuto dos Trabalhadores a extensão e a profundidade, senão que se distingue, exatamente, por conter um escasso número de situações objetivas de interesse à intimidade do trabalhador, sem chegar a oferecer uma consideração global dos problemas referentes à intimidade do trabalhador e à sua proteção nas relações de trabalho.

O Estatuto dos Trabalhadores faz prevalecer o caráter dependente do trabalhador, priorizando os poderes diretivos e disciplinares do empregador. O legislador não se preocupou em limitar os poderes do empresário mas sim em racionalizá-los e, a não ser em aspectos pontuais, não ofereceu soluções normativas que garantam ou defendam os direitos privados dos trabalhadores.

A declaração solene do direito à intimidade no ordenamento trabalhista espanhol acha-se no art. 4.2.e) do Estatuto dos Trabalhadores (doravante ET) que estabelece o direito ao respeito de sua intimidade e à consideração devida à sua dignidade, aí incluída a proteção relativa a ofensas verbais ou físicas de natureza sexual, enquanto o art. 20.3 do ET reconhece e delimita as faculdades de controle e vigilância do empregador, quando estabelece que este poderá adotar as medidas que julgue mais oportunas de vigilância e controle para verificar o cumprimento pelo trabalhador de suas obrigações e deveres laborais, guardando em sua adoção e aplicação a consideração devida a sua dignidade humana. Também nos artigos 18 e 20.4 do ET, nos quais o legislador positivou os direitos empresariais de registro sobre a pessoa e bens do trabalhador e de comprovação de sua situação

patológica, aparece aquela como o único limite às faculdades potestativas do empresário.

A *ratio* de todos esses artigos não é a de impedir o controle empresarial, e sim a de defender a privacidade do trabalhador dos ataques intrusivos e desproporcionais em sua esfera privada. Em concreto, o artigo 20.3 do ET delimita as faculdades do empresário e o faz submetendo-as a dois limites inescusáveis.

O primeiro deles tem a mesma finalidade de controle já que este só pode tender à estrita verificação do cumprimento pelo trabalhador de suas obrigações e deveres trabalhistas. A faculdade de controle não é ilimitada, estando condicionada pelos próprios limites do contrato de trabalho, de maneira que não pode alcançar mais que os extremos que guardem direta relação com aquele.

O segundo limite é a dignidade do trabalhador, já que a dignidade da pessoa, consagrada constitucionalmente no art. 10.1, está presente em todos os direitos fundamentais e, portanto, também no direito à intimidade (arts. 18 da Constituição e 4.2 do ET).

Por outro lado, da perspectiva do trabalhador, não cabe invocar o direito da pessoa à conservação incondicional da intimidade. As características especiais do contrato de trabalho tornam legítima certa redução da zona protegida pela norma, já que a idéia do ingresso na organização empresarial comporta certa compressão dos direitos dos quais o indivíduo é titular³, sem que isso possa justificar medidas incompatíveis com a dignidade da pessoa do trabalhador. A norma impede todo controle ou fiscalização da vida privada do trabalhador desvinculada dos aspectos técnico-organizativos do trabalho, e

³ FERNÁNDEZ LÓPEZ, María.Fernanda. Libertad ideológica y prestación de servicios. *Relaciones Laborales*, n. 7, p. 65, 1985.

toda vigilância que elimine o espaço de liberdade da pessoa que está na própria essência do direito à intimidade⁴.

3 - O direito à intimidade do trabalhador e os controles empresariais

São diversas as situações nas quais podem entrar em conflito o direito à intimidade dos trabalhadores e as faculdades empresariais de controle, mas basicamente é possível agrupá-las em duas: 3.1. *Controles do empregador sobre a informação relativa ao trabalhador* especialmente intensos nos momentos de seleção e contratação, mas não unicamente. 3.2. *Controles realizados durante a prestação laboral*, dirigidos exclusivamente a verificar o cumprimento das prestações laborais, pretendendo abarcar, inclusive, aspectos extralaborais.

3.1 - Controles do empregador sobre a informação relativa ao trabalhador

No âmbito trabalhista, o interesse dos empregadores em conseguir informações que lhes permita realizar uma gestão eficiente de suas empresas justifica o afã por obter dados dos trabalhadores os mais completos e precisos possível. Porém, o interesse do empresário não reside unicamente em demonstrações de eficiência e de rentabilidade, mas também deve ter em conta outras considerações, tais como as exigências da legislação, oferecer respaldo à seleção de candidatos, salvaguardar a seguridade pessoal e laboral, controlar a qualidade da prestação laboral e do serviço que presta à clientela e proporcionar proteção aos bens da empresa.

Nesse aspecto, a utilização de técnicas informáticas de recuperação e tratamento de dados, a vigilância eletrônica e a

⁴ GOÑI SEIN, José Luis. *El respeto a la esfera privada del trabajador*. Civitas, Madrid, 1988, pp. 116 -117.

realização de inovadores exames genéticos e toxicológicos têm ampliado de maneira importante as possibilidades empresariais de acesso a informações relativas a seus empregados.

A gestão informatizada do pessoal permite que todos os dados concernentes ao contrato de trabalho, desde o momento de sua celebração até sua rescisão, sejam incluídos nos bancos de dados da empresa. Com a informática multiplica-se a capacidade de acumulação de informação e permite ao empresário reconstruir, a partir de dados aparentemente inócuos, o perfil do trabalhador, perfil suscetível de ser utilizado com os fins mais variados.

A proteção que o ordenamento espanhol proporciona a essa faceta da intimidade se desdobra em duas direções, em primeiro lugar, nas intromissões indesejadas na privacidade do indivíduo e, em segundo, na utilização ilegítima⁵. Nesse sentido se insere a proteção que trazia a já derrogada LORTAD e se insere, agora, a Lei 15/1999, de Proteção de Dados de Caráter Pessoal. Tal proteção se constrói em torno do conceito de autodeterminação informativa ou liberdade informática, entendida como o direito de controle sobre os dados pessoais (art. 6 Lei 15/1999) e que no âmbito laboral se concretizaria no conceito mais amplo intimidade informática, ou em um sentido mais amplo, intimidade informativa do trabalhador, que seria a que conferisse ao trabalhador a faculdade de conhecer e controlar quantas transações e operações se realizassem com seus dados, assim como a faculdade de decidir sobre ditas operações através da outorga informada de seu consentimento, pondo em suas mãos quantos instrumentos de defesa preveja o ordenamento, convertendo o próprio titular dos dados na mais eficaz garantia de sua intimidade.

⁵ *Vide in extenso* CARDONA RUBERT, María Belén. *Informática y contrato de trabajo*. Valencia: Tirant lo Blanch, 1999.

Para o legislador espanhol nem todos os dados merecem igual consideração. Com efeito, a Lei 15/1999 privilegia os que denomina dados sensíveis e os que torna dignos de proteção especial. Trata-se de dados estreitamente vinculados à dignidade e personalidade humanas, que se encontram já garantidos por outros direitos fundamentais, em especial, os arts. 16 e 18 da Constituição Espanhola.

Em virtude da Constituição existe uma proibição de indagar em tais aspectos, proibição que tem prolongações no âmbito laboral quanto às possíveis conseqüências discriminatórias que possam derivar do uso que de tais informações faça o empregador. O art. 4. 2. c) do ET declara que na relação de trabalho os trabalhadores têm direito a não serem discriminados, dentre outras, por razões de gênero, de raça, de idéias religiosas ou políticas, de filiação ou não a um sindicato, de deficiências físicas, psíquicas ou sensoriais e o art. 17.1 do ET estabelece a nulidade de todo pacto individual ou decisão unilateral do empregador que contenha discriminações favoráveis ou adversas no emprego, assim como em matéria de retribuição salarial, jornada e demais condições de trabalho pelas mesmas circunstâncias. Trata-se de direitos constitucionais que gozam de eficácia direta e imediata no contrato de trabalho e que são exigíveis do empresário. A lei 15 /1999 ocupa-se deles em seu art. 7, sob a epígrafe “dados especialmente protegidos”. Esses dados, em função de sua própria natureza, contêm informações de cujo uso incontrolado podem derivar conseqüências especialmente negativas para a pessoa a que se referem. Tal prejuízo para os direitos das pessoas deriva não tanto do conteúdo dos dados em si mesmo considerado quanto do âmbito ou contexto em que sejam utilizados.

Gozam dessa especial proteção as seguintes categorias de dados: 1) dados sobre a ideologia, religião ou crenças; 2) dados

relativos à origem racial, à saúde e vida sexual; e, por último, 3) dados pessoais referentes a infrações penais ou administrativas. Para todos eles, dados de caráter pessoal, se estabelece a proibição de criar arquivos com a única finalidade de armazená-los.

Quanto à primeira categoria de dados – dados sobre a ideologia, religião ou crenças – é juridicamente irrelevante a concepção ideológica do trabalhador para a constituição, desenvolvimento ou extinção de uma relação laboral, ficando proibida toda indagação do empregador sobre dados a ela relativos. A Lei 15/1999 dota esses dados de especial proteção, exigindo que seu titular manifeste seu consentimento de modo expresso e por escrito, que não dê lugar a interpretações ambíguas. O sujeito deverá ser, além disso, informado acerca de seu direito a não manifestá-lo, o que, transposto para o âmbito laboral significa que o trabalhador, diante do pedido do empregador sobre dados deste tipo, poderá recusar prestar tal informação sem que disso derive, para ele, conseqüências negativas.

Este postulado cai, no entanto, nas organizações “cuja finalidade é realizar programas ideológicos ou de crença; as empresas com fins políticos, religiosos, sindicais ou culturais ou cuja atividade é indissociável de um determinado postulado ideológico; empresas ou atividades que implicam na defesa ou, ao menos, no acatamento de determinados princípios ideológicos⁶, quer dizer, o que se conhece como empresas ideológicas ou de tendência (*Tendenzbetrieb*). Neste tipo de empresas não está proibido ao empregador indagar sobre tais extremos, sempre que se trate de dados que permitam avaliar a aptidão profissional do trabalhador para desempenhar as atividades para as quais esteja destinado. De qualquer forma,

⁶ BLAT GIMENO, Francisco. *Relaciones laborales en empresas ideológicas*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1986. p. 66.

esta liberdade do empregador não é, de modo nenhum, absoluta, encontrando-se limitada àquelas prestações para cuja realização é necessária uma maior conexão com o ideário da empresa, quer dizer, aquelas que correspondem às denominadas tarefas de tendência.

No que respeita às informações relativas à origem racial e nacional do trabalhador. O conhecimento das informações sobre a nacionalidade do trabalhador é necessário tanto para o empregador como para a Administração, para efeitos de concessão e renovação das licenças para trabalhar e residir. O problema se coloca porque a nacionalidade de origem pode fazer aparecer indiretamente a origem racial, assim como as convicções religiosas dos interessados, podendo dar origem a atitudes racistas dificilmente verificáveis. De qualquer forma, trata-se de um dado que, por suas peculiares características, deverá dificultar o cumprimento das garantias que a Lei estabelece para evitar o uso abusivo do mesmo, já que na maioria dos casos ele é relevante para a constituição do vínculo contratual.

Com respeito à vida sexual do trabalhador, é absolutamente proibido ao empregador indagar, buscar acesso ou submeter a tratamento automatizado ou não, informações relativas aos comportamentos sexuais de seus empregados. Independentemente do motivo do empregador, este tipo de prática é dificilmente enquadrável no marco constitucional já que, ao contrário do caso anterior, não existe dúvida alguma sobre sua pertença à esfera mais íntima e reservada do ser humano.

As informações relativas à saúde são informações especialmente sensíveis, às quais o legislador espanhol proporcionou uma especial proteção⁷. Quanto ao ordenamento

⁷ Desde a “Ley General de Sanidad” (14/1986, de 25 de abril) que estabelece entre os direitos dos pacientes, o direito ao respeito da sua pessoa, da sua

laboral, recai sobre o empregador a obrigação de garantir a seguridade e saúde dos trabalhadores a seu serviço em todos os aspectos relacionados com o trabalho, exigindo-se de sua atuação a inexistência de conseqüências negativas para a pessoa do trabalhador e constituindo-se-lhe como garantia última de seguridade e saúde deste último, como correlato ao direito dos trabalhadores serem protegidos eficazmente durante a prestação de trabalho [arts. 4.2.d) e 19.1 do ET e art. 14.2 da Lei da Prevenção de Riscos Laborais].

No cumprimento desse dever genérico, a Lei de Prevenção de Riscos Laborais (LPRL) prevê, no seu art. 22, medidas de vigilância e a realização de controles periódicos sobre o estado de saúde do trabalhador, fixando os termos nos quais se devem realizar as referidas medidas. A informação que sobre a saúde do trabalhador se obtém através da realização de controles pertence a sua esfera privada e o uso que da mesma se faça pode ter repercussões para sua situação pessoal e profissional.

Ao empregador é permitida uma intromissão dirigida a esse aspecto da esfera privada do indivíduo. Logicamente, essa autorização não pode ser entendida como absoluta, estando estritamente limitada às informações que encontrem razoável justificação no cumprimento dos deveres contratuais e na garantia à saúde dos trabalhadores. Ao empregador se facilitará o conhecimento das conclusões, unicamente no que se referirem à aptidão do trabalhador para o desempenho do posto de trabalho, à necessidade de melhorar ou introduzir as medidas

dignidade, da sua intimidade e da manutenção do sigilo de toda a informação relacionada com seu processo e com sua estadia nas instituições sanitárias (art. 10); a Lei 15/1999, que estabelece a proibição de pedir ou de tratar esse tipo de dados, salvo se o titular outorgar o seu consentimento, ou se por razões de interesse geral uma lei assim o disponha; a Lei de Prevenção de Riscos Laborais (Lei 31/1995, de 8 de novembro) que no seu art. 22 estabelece os termos nos quais tal informação deve ser tratada.

de proteção e ao desenvolvimento correto das funções em matéria de prevenção.

Estes mesmos critérios têm que ser utilizados na hora de determinar a legitimidade da submissão obrigatória do trabalhador à realização de testes de detecção da AIDS, de consumo de drogas ou álcool ou a testes genéticos⁸. Todos eles com capacidade de proporcionar dados sobre o trabalhador cujas repercussões nas decisões empresariais são dificilmente verificáveis.

O ordenamento laboral espanhol só faz referência ao alcoolismo habitual ou toxicomania do trabalhador, como causas de despedida disciplinar, quando estes repercutam negativamente no trabalho [art.54.2.f) do ET]. De maneira tal que só em determinados casos, dependendo da natureza da empresa (o setor dos transportes), das funções especiais a serem realizados pelo trabalhador (piloto de linhas aéreas, condutor de trens de ferro ou ônibus etc.,) ou da negativa repercussão da conduta privada sobre a prestação de serviço, poderá o empregador interessar-se por tais informações em relação ao candidato ao posto de emprego e ao trabalhador permanente⁹. Se não existirem tais condições especiais e se o empresário procede à indagação sobre tais circunstâncias, incorrerá em intromissão injustificada na intimidade pessoal do trabalhador e, possivelmente, em discriminação proibida pelo art. 14 da CE e pelos arts. 4.2.c) e 17.1 do ET.

A última categoria de dados sensíveis que a Lei 15/1999 dota de especial proteção é a que se refere às infrações penais e administrativas. Não são estes dados inócuos, podendo desempenhar um papel determinante no ânimo do empresário,

⁸ Cf. CARDONA RUBERT, María Belén. *Datos Sanitarios y Relación Laboral*. Valencia: Tirant lo Blanch, 1999.

⁹ BAYLOS GRAU, Antonio. Algunas consideraciones sobre la embriaguez como causa de despido. *Revista de Política Social*, n. 129, 1981, p. 263.

sobretudo no momento da contratação do candidato ao emprego, gerando atitudes discriminatórias.

A Lei 15/1999 é taxativa ao excluir a possibilidade de que ditos dados estejam incluídos em arquivos privados, como os arquivos empresariais e, portanto, ao detectar sua presença neles, estaríamos diante de uma inquestionável contravenção do teor da lei. Por outro lado, ainda que a lei não faça referência às infrações estritamente laborais do trabalhador, sancionadas com base no poder disciplinar do empregador, na falta de menção expressa pode-se entender permitido seu tratamento informático¹⁰.

3.2. Controles durante a prestação laboral

O ordenamento laboral espanhol reconhece, a favor do empregador, a faculdade de verificar o cumprimento das obrigações laborais pelo trabalhador, utilizando, para isso, as medidas que considere mais adequadas de vigilância e controle (art. 20.3 do ET). Essa previsão, junto à dos artigos 18 e 20.4 do ET, relativas à realização de registros sobre a pessoa do trabalhador e ao controle sobre as ausências do mesmo, causadas por enfermidade ou acidente, conformam o marco no qual se desenvolvem as amplas possibilidades que o legislador confere ao empresário, amplas possibilidades que só encontram o limite inafastável do respeito à dignidade e intimidade do trabalhador.

O controle das obrigações laborais realiza-se, fundamentalmente, mediante dois meios: através do pessoal de vigilância e através de mecanismos audiovisuais e informáticos.

Nada impede que o empregador destine parte de seu pessoal à realização de tarefas de vigilância sobre o trabalho

¹⁰ Cf. DEL REY GUANTER, S. Tratamiento automatizado de datos de carácter personal y contrato de trabajo: una aproximación a la "intimidad del trabajador". *Relaciones Laborales*, n. 15, 1993. p. 24.

realizado por outros empregados. Mas as regras da *bona fides* contratual [arts. 5.1.a) e 20.2 do ET e 1258 e 7 do Código Civil] e o respeito à dignidade do trabalhador obrigam a que esta vigilância ocorra dentro de limites que respondem às duas exigências seguintes: 1) o pessoal de vigilância deve estar formado por pessoal contratado da empresa, conhecido e identificado pelo restante do trabalhadores; 2) as atribuições deste pessoal ficam restritas à vigilância e controle exclusivo da prestação laboral do trabalhador, ficando fora de seu campo de atuação aspectos da vida privada do trabalhador.

É também freqüente que o empresário recorra à figura dos “seguranças juramentados” para assegurar a defesa dos bens da empresa e trabalhadores, além da proteção das pessoas no interior das instalações da empresa. Neste caso, esta figura tem claramente atribuídas suas funções, fixadas por seu próprio regime regulador (Lei 23/1992, de 30 de julho, de seguridade privada) e do qual fica excluída a possibilidade de intervenção nos problemas de índole estritamente laboral.

No que se refere à utilização de mecanismos audiovisuais de controle, sua utilização é cada vez mais freqüente, sobretudo, a modalidade consistente na instalação de videocâmaras no centro de trabalho, para controlar o cumprimento da prestação laboral dos trabalhadores. Diferentemente de outros ordenamentos – como o italiano (art. 4 do Statuto dei Lavoratori) – o ordenamento espanhol tem-se comportado com indiferença em relação a esta questão e não se encontra nele nenhuma previsão que faça referência a sua utilização, salvo a genérica do art. 64.1.4.d) do ET, que estabelece a faculdade dos representantes dos trabalhadores de emitir informação com caráter prévio à execução por parte do empregador de decisões quanto à implantação ou revisão de sistemas de organização e controle do trabalho, como os

mecanismos audiovisuais ou informáticos, porém constitui esta a única garantia.

De qualquer modo, parece que sua utilização resulta aceitável, sempre que sua instalação se produza unicamente no lugar da prestação de trabalho e o controle que através delas se realize seja dirigido unicamente ao cumprimento da prestação laboral, omitindo a pessoa do trabalhador¹¹.

Por outro lado, o art. 18 do ET prevê a possibilidade de efetuar registros sobre a pessoa do trabalhador, armários e objetos pessoais (carteiras, bolsos, veículos introduzidos nas instalações da empresa), unicamente, quando forem necessários e imprescindíveis para a tutela do patrimônio empresarial e o dos trabalhadores da empresa. Para que os registros possam ser considerados legítimos, requer-se que sejam realizados no local e tempo de trabalho, somente quando seja impossível para o empregador suprir os mesmos por outros mecanismos e sempre que na sua realização se respeite ao máximo a dignidade e intimidade do trabalhador, contando como garantia adicional com a presença e assistência de um representante dos trabalhadores ou de outro trabalhador.

Para finalizar este conciso percurso pelas faculdades de controle empresariais, uma breve referência à possibilidade do empregador de controlar as ausências do trabalhador recorrendo, para tal, a pessoal médico de sua confiança (art. 20.4 do ET), podendo supor a negativa do trabalhador a tais reconhecimentos médicos de suspensão dos direitos econômicos que possam ocorrer a cargo do empregador em situações de enfermidade ou acidente. As conseqüências que podem derivar da negativa do trabalhador a esses

¹¹ Cf. PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, Francisco. *Nuevas tecnologías y relación de trabajo*. Valencia: Tirant lo Blanch, 1990. pp. 72 e seg., contra e a favor da proibição da sua utilização, salvo por razões de segurança das pessoas e bens na empresa. GOÑI SEIN, José Luis. *El respeto a la esfera privada del trabajador*. Madrid: Civitas, 1988. p. 145.

reconhecimentos em nenhum caso podem comportar a extinção do contrato do trabalho mas unicamente, como indica o legislador, a perda dos direitos econômicos que recaiam sobre o empregador, normalmente mediante apólices de seguro combinadas como melhorias voluntárias a favor dos trabalhadores.

Intimacy of the worker and control power of the employer in the Spanish labor ordainment.

ABSTRACT. This work deals with the relationship between the right to intimacy of the workers and the control power in the Spanish legal system. The spirit of the Spanish constitutional text and of the Workers' Bylaws (a fundamental norm of the labor ordainment) is to guarantee the defense of the worker's private sphere from disproportionate attacks and unjustifiable interference. From this perspective, the Spanish legislation restricts the entrepreneur's authority subjecting it to precise limits.

Keywords: Privacy. Intimacy. Labor Law.

4 - Referências

BAYLOS GRAU, Antonio. Algunas consideraciones sobre la embriaguez como causa de despido. *Revista de política social*, n. 129, 1981.

BLAT GIMENO, Francisco. *Relaciones laborales en empresas ideológicas*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1986.

CARDONA RUBERT, María Belén. *Datos Sanitarios y Relación Laboral*. Valencia: Tirant lo Blanch, 1999.

_____. *Informática y contrato de trabajo*. Valencia: Tirant lo Blanch, 1999.

DEL REY GUANTER, S. Tratamiento automatizado de datos de carácter personal y contrato de trabajo: una aproximación a la "intimidad del trabajador". *Relaciones Laborales*, n. 15, 1993.

FERNÁNDEZ LÓPEZ, María.Fernanda. Libertad ideológica y prestación de servicios. *Relaciones Laborales*, n. 7, 1985.

GOÑI SEIN, José Luis. *El respeto a la esfera privada del trabajador*. Civitas, Madrid, 1988.

PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, Francisco. *Nuevas tecnologías y relación de trabajo*. Valencia: Tirant lo Blanch, 1990.