



## **TEMA 5. LOS DERECHOS AL HONOR, A LA INTIMIDAD Y A LA PROPIA IMAGEN**

### **1. Introducción**

El art. 18 CE proclama los derechos al honor, la intimidad y a la propia imagen, estableciendo asimismo dos garantías específicas de la intimidad: la inviolabilidad del domicilio (art. 18.2 CE) y el secreto de las comunicaciones (art. 18.3 CE).

#### *Artículo 18*

- 1. Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.*
- 2. El domicilio es inviolable. Ninguna entrada o registro podrá hacerse en el sin consentimiento del titular o resolución judicial, salvo en caso de flagrante delito.*
- 3. Se garantiza el secreto de las comunicaciones y, en especial, de las postales, telegráficas y telefónicas, salvo resolución judicial.*
- 4. La Ley limitará el uso de la informática para garantizar el honor y la intimidad personal y familiar de los ciudadanos y el pleno ejercicio de sus derechos.*

En la redacción de la Constitución, estos derechos guardan una estrecha relación entre sí, puesto que se formulan en el mismo enunciado (art. 18.1 CE). Esto no es extraño porque los tres derechos emanan de la dimensión más inmaterial o “espiritual” de la dignidad humana y se vinculan de algún modo a la integridad moral proclamada en el art. 15 CE; por eso, en muchos casos no es fácil separarlos conceptualmente y determinar cuál de ellos se ve especialmente afectado por una conducta determinada. En cualquier caso, este deslinde no es del todo necesario en los casos en los que dicha conducta esté afectando claramente a la dignidad humana en su dimensión inmaterial.

Debido a sus conexiones, la protección básica de estos derechos se establece en una misma norma, la LO 1/1982 de Protección Civil del Derecho al Honor, a la Intimidad Personal y Familiar y a la Propia Imagen.

Por supuesto, también hay que tener en cuenta otras disposiciones, como la Ley Orgánica 15/1999 de Protección de Datos de Carácter Personal, los arts. 4.2 d) y 18 ET y el art. 22 LPRL.

### **2. Derecho al honor**

El honor consiste en la “*dignidad personal reflejada en la consideración de los demás y en el sentimiento de la propia persona*” [Vid. Entre otras, STS (Civil) de 10-12-2008 (Ar. 6978)]. Así pues, este derecho fundamental tiene dos dimensiones o facetas: una dimensión externa, que se refiere a la fama, el prestigio o la estima que otras personas tienen del titular del derecho y una



dimensión interna, vinculada a la autoestima y a la propia consideración.

Las lesiones al derecho al honor vienen determinadas, según la LO 1/1982 (art. 7 Séptimo) por *“La imputación de hechos o la manifestación de juicios de valor a través de acciones o expresiones que de cualquier modo lesionen la dignidad de otra persona, menoscabando su fama o atentando contra su propia estimación”*.

Actualmente no se exige la “divulgación” de estos hechos o juicios de valor para que se produzca una violación del derecho al honor, siempre que la agresión sea suficientemente intensa como para afectar a la dignidad, lo que concuerda con el reconocimiento de la dimensión interna del derecho. Lo que determina el ilícito es que las expresiones vertidas sean insultantes, vejatorias o difamatorias, si bien el daño podrá ser mayor cuánto más extensiva haya sido su divulgación.

En este contexto, lógicamente pueden atentar contra el derecho al honor determinadas expresiones insultantes cuya divulgación se limite al ámbito laboral, siempre que resulten suficientemente ofensivas. Así, por ejemplo, el TS ha considerado que ofende el honor de una trabajadora la emisión de un informe dirigido a los superiores que hace referencia a su supuesta vida disipada (STS Civil 30-10-2008 (Ar. RJ 2008\6926)).

Por otra parte, de acuerdo con la jurisprudencia constitucional y ordinaria, el derecho al honor incluye en cierta medida la reputación profesional, especialmente, pero no exclusivamente, en su aspecto ético o deontológico (por todas, *Vid.* STC 223/1992).

No obstante, como indica esta misma sentencia y ha desarrollado la jurisprudencia ordinaria, esto no implica que cualquier crítica a la conducta laboral del trabajador atente contra su honor. Por supuesto, el honor es compatible con las críticas realizadas por los superiores, con el ejercicio de los poderes empresariales, especialmente del poder de dirección y el poder disciplinario y con la posibilidad de imputar al trabajador incumplimientos laborales en una carta de despido (aunque estas imputaciones terminen resultando falsas). Estas críticas solo afectarán al derecho fundamental cuando sean especialmente insultantes, humillantes o desproporcionadas por el modo de expresión o por su contenido. Generalmente, se consideran más ofensivas las manifestaciones referidas a la honestidad del trabajador en el ejercicio de su profesión -aspectos éticos y deontológicos- y mucho más leves las que se refieran exclusivamente a su competencia. Estas últimas solo lesionarán el honor en la medida en que, se planteen en términos especialmente degradantes o desproporcionados de acuerdo con las circunstancias del contexto.

En otro orden de cosas, la vulneración del derecho al honor puede venir dada por una ofensa aislada de particular intensidad, pero también por pequeñas agresiones enmarcadas en un proceso sistemático de degradación del trabajador que constituya un caso de acoso sexual o moral.

### **3. Derecho a la propia imagen**

La propia imagen ha sido definida por la jurisprudencia como *“[...] el aspecto físico, que constituye el primer elemento configurador de la esfera personal de todo individuo, en cuanto*

*Derechos Fundamentales en la Relación de Trabajo*  
**Tema 5. Los derechos al honor, a la intimidad y a la propia imagen**  
*Antonio Álvarez del Cuvillo*



*instrumento básico de identificación y proyección exterior y factor imprescindible para su propio reconocimiento como sujeto individual*” (STC 192/2001). Así pues, se refiere a los rasgos físicos que nos identifican y nos singularizan como sujetos únicos.

La titularidad del derecho a la propia imagen implica que cada persona tiene derecho a controlar la captación, reproducción y difusión de esta imagen, con algunas excepciones y ponderaciones.

En este sentido, el artículo Séptimo de la LO 1/1982 prohíbe con carácter general:

*Cinco. La captación, reproducción o publicación por fotografía, filme, o cualquier otro procedimiento, de la imagen de una persona en lugares o momentos de su vida privada o fuera de ellos, salvo los casos previstos en el artículo octavo, dos. [Estas excepciones se refieren a la imagen de personas públicas en ambientes públicos y la imagen recogida para informar de un acontecimiento cuando tiene un carácter accesorio].*

*Seis. La utilización del nombre, de la voz o de la imagen de una persona para fines publicitarios, comerciales o de naturaleza análoga.*

Este derecho adquiere una gran importancia con el progreso tecnológico, que implica, de un lado la generalización de medios de captación y grabación de la imagen cada vez más sofisticados y, de otro lado, la amplificación de las posibilidades de difusión de estas imágenes por diversas vías telemáticas.

No obstante, en el ámbito laboral este derecho no resulta especialmente conflictivo, salvo en profesiones muy determinadas o cuando va indisolublemente unido a la intimidad; por ejemplo, cuando se introducen cámaras para vigilar la actividad de los trabajadores.

El caso más famoso que se centraba en la propia imagen es que resolvió la STC 99/1994, referida a un deshuesador de jamones que fue despedido por negarse a realizar el corte del jamón ibérico en una muestra del producto llevada a cabo ante los medios de comunicación para presentar la denominación de origen del jamón de bellota extremeño. Esta sentencia admite la ponderación del derecho de propia imagen con el interés de la empresa dado que “*la captación y difusión de la imagen del sujeto sólo será admisible cuando la propia -y previa- conducta de aquél o las circunstancias en que se encuentra inmerso, justifiquen el descenso de las barreras de reserva para que prevalezca el interés ajeno o el público que puedan colisionar con aquél*”. En este caso en concreto estimó que se había vulnerado el derecho porque no se puso de manifiesto la necesidad organizativa estricta de que fuera este trabajador y no otro o de otra manera el que cumpliera con la orden en los términos en los que se planteó.

Por otra parte, algunos razonamientos vinculan la facultad del trabajador de determinar su aspecto físico a este derecho de propia imagen. Así sucedió en la STC 170/1987, relativa a un trabajador que se había negado en reiteradas ocasiones a afeitarse la barba. La argumentación del Tribunal Constitucional parece implicar que esta libertad del trabajador no afecta al derecho a la propia imagen, sino, en todo caso, al derecho a la intimidad. En cualquier caso, el TC evitó entrar de lleno en la materia, sin que hasta el momento se haya desarrollado una teoría sólida acerca del



derecho del trabajador a autodeterminar su aspecto.

### **3. Derecho a la intimidad**

#### 3.1. Caracteres generales del derecho

El término “intimidad” se utiliza en el lenguaje coloquial normalmente para designar a un espacio (físico, social o simbólico) que las personas o las familias deciden sustraer al conocimiento o a la intervención de otras personas, o de todas las personas que no estén incluidas en esa zona que se ha construido personal y socialmente como “privada”. De acuerdo con la jurisprudencia del TC, la intimidad es “[...] *un ámbito propio y reservado frente a la acción y el conocimiento de los demás necesario, según las pautas de nuestra cultura, para mantener una calidad mínima de la vida humana*”.

Así pues, el derecho a la intimidad, consiste en facultad de disposición de las personas sobre su “esfera de la vida privada”, personal y familiar, que, por tanto, debe quedar libre del conocimiento y la intromisión de terceros no deseados.

Las concepciones más tradicionales o clásicas de este derecho se enfocan:

- ✓ En los aspectos más fuertemente conectados con la privacidad según los valores culturales dominantes (por ejemplo, la vida familiar o la conducta sexual).
- ✓ En una perspectiva negativa (evitar la injerencia de terceros en estos aspectos).
- ✓ En las intromisiones relativas a la indagación acerca de estos datos y su divulgación posterior.

No obstante, en la doctrina y la jurisprudencia se aprecia una tendencia expansiva de este derecho, que se dirige a:

- ✓ Ampliar los espacios protegidos por la intimidad, para vincularse a otros aspectos vinculados a la dignidad de la persona en determinados contextos y de acuerdo con las pautas culturales más usuales (así, por ejemplo, el estado civil de una persona es una circunstancia pública que figura en un registro público, pero en algunos casos constituye una indagación inapropiada).
- ✓ Asumir una perspectiva más positiva del derecho, como una facultad de autodeterminación del sujeto para decidir sobre sus propios espacios privados.
- ✓ Abarcar otras posibles injerencias en la intimidad distintas del conocimiento y divulgación de los datos privados (así, por ejemplo, la intimidad corporal implica también el derecho a que nadie disponga de nuestro cuerpo sin nuestro consentimiento).

*Derechos Fundamentales en la Relación de Trabajo*  
*Tema 5. Los derechos al honor, a la intimidad y a la propia imagen*  
*Antonio Álvarez del Cuvillo*



El artículo Siete de la LO 1/1982 enuncia una serie de conductas que vulneran la intimidad. Este listado no debe considerarse ni mucho menos como exhaustivo, pero contribuye a delimitar los contornos del derecho. Este listado está concebido desde el punto de vista extralaboral, de modo que sus parámetros deben modularse para adaptarse a las peculiaridades del entorno laboral. De cualquier modo, las conductas expresamente prohibidas son las siguientes:

*Uno. El emplazamiento en cualquier lugar de aparatos de escucha, de filmación, de dispositivos ópticos o de cualquier otro medio apto para grabar o reproducir la vida íntima de las personas.*

*Dos. La utilización de aparatos de escucha, dispositivos ópticos, o de cualquier otro medio para el conocimiento de la vida íntima de las personas o de manifestaciones o cartas privadas no destinadas a quien haga uso de tales medios, así como su grabación, registro o reproducción.*

*Tres. La divulgación de hechos relativos a la vida privada de una persona o familia que afecten a su reputación y buen nombre, así como la revelación o publicación del contenido de cartas, memorias u otros escritos personales de carácter íntimo.*

*Cuatro. La revelación de datos privados de una persona o familia conocidos a través de la actividad profesional u oficial de quien los revela.*

El derecho a la intimidad es un “principio” y por tanto, debe ponderarse con otros valores constitucionales dignos de protección. Cada persona, en virtud de distintos factores, sitúa su espacio “íntimo” en un punto más o menos amplio, que debe adecuarse a determinadas exigencias de la vida social. El derecho a la intimidad en su faceta de “mantenimiento de un espacio libre del conocimiento de los demás” suele ponderarse con el derecho a la información, mientras que en su faceta de “autodeterminación” es una forma de libertad que puede contraponerse a otras libertades de los demás. En cambio, en el ámbito laboral, lo más habitual es que la intimidad se pondere con la libertad de empresa, aunque también puede entrar en conflicto con otros derechos.

La ponderación depende mucho de las circunstancias concurrentes en cada caso y la jurisprudencia al respecto es muy variada. En todo caso, el estudio de cualquier asunto relativo a la intimidad exige normalmente llevar a cabo un examen minucioso de la jurisprudencia, para captar cuáles son los principios subyacentes a esta ponderación en cada una de las manifestaciones de este derecho. De cualquier modo, las líneas teóricas generales acerca de esta ponderación se han tratado ya en el tema 1 de estos apuntes.

### 3.2. Algunas peculiaridades de la intimidad en el ámbito laboral

La principal especificidad de la intimidad en el ámbito laboral es que el trabajo, en términos generales, no es un espacio privado donde se autodetermina la vida personal o familiar, sino precisamente el “espacio público por excelencia”. Esto no implica que el derecho a la intimidad carezca de relevancia en el empleo, sino más bien que su significación debe adaptarse a las especialidades de este contexto.

A mi juicio, las manifestaciones de la intimidad en el trabajo pueden agruparse en tres bloques

*Derechos Fundamentales en la Relación de Trabajo*  
*Tema 5. Los derechos al honor, a la intimidad y a la propia imagen*  
*Antonio Álvarez del Cuvillo*



diferenciados: 1) La prohibición de que la empresa se inmiscuya en la vida extralaboral del trabajador; 2) Las garantías relativas a la información sobre aspectos íntimos del trabajador obtenida por la empresa en virtud de la relación laboral; 3) La existencia de un espacio de privacidad de la persona (trabajador o empresario) que es preciso respetar incluso en un ámbito a grandes rasgos público como es el laboral.

1) Prohibición de injerencias en la vida extralaboral del trabajador

El hecho de que el trabajo sea, en principio, un espacio culturalmente asociado a la “vida pública” de la persona implica, precisamente, que el trabajador puede tener un particular interés por mantenerlo separado de su “esfera privada”. El trabajo por cuenta ajena implica una cierta “alienación” en la medida en que el empleado se somete al poder de dirección y organización del empresario, perdiendo el control sobre su actividad; en cambio, tiene un poder de autodeterminación personal en su vida “extralaboral”, que está sometida, en principio, a sus propias decisiones. Por este motivo, es posible que el trabajador desee que el empresario, o incluso sus compañeros de trabajo, se encuentren separados de este espacio personal, con objeto de salvaguardar esta independencia. Por otra parte, en algunos casos el conocimiento por parte del empresario de determinadas circunstancias de su vida extralaboral del trabajador podría convertirlo en víctima de discriminación o de represalias; así sucede, por ejemplo, con el conocimiento de la religión, la ideología, el estado civil o la orientación sexual, pero también con otros datos menos ligados a causas de discriminación como el consumo de alcohol o drogas, las diversiones en las que consume su tiempo libre o su vida afectiva.

Así pues, en los casos en los que el trabajador pretende marcar claramente estas fronteras, pueden considerarse como “íntimos” datos que no son particularmente secretos en un contexto general, pero que el trabajador no quiere mezclar con su trabajo. Por ejemplo: supongamos que un trabajador pertenece a la Iglesia de la Cienciología y que esto no es particularmente “secreto” en su vida extralaboral, pero decide mantener una cierta discreción al respecto en su trabajo. En este caso no es apropiado que el empresario trate de investigar sobre esta circunstancia, dado que, en principio, resulta plenamente irrelevante para el desarrollo de la prestación laboral.

La garantía de la intimidad se aplica a los procesos de selección de personal. Debe tomarse en consideración que el art. 16.2 LISOS sanciona como conducta muy grave la solicitud de datos de carácter personal en los procesos de contratación cuando esta solicitud constituya discriminación. Una vez contratado el trabajador, también puede reputarse ilícita la indagación sobre su vida personal cuando, por las circunstancias concurrentes en el contexto, pueda calificarse como una intromisión en la vida privada que carece de relevancia laboral.

En algunos casos, sin embargo, la investigación sobre determinadas conductas del trabajador fuera del trabajo no resulta irrelevante para los intereses empresariales. Así, por ejemplo, puede suceder en determinadas profesiones donde la proyección de la imagen del trabajador es fundamental, cuando el estado físico o psíquico del trabajador puede verse alterado por conductas como el consumo de drogas, cuando se sospecha de un incumplimiento contractual (vender información de la empresa a la competencia, disfrutar de una baja médica falsa, aprovechar un

*Derechos Fundamentales en la Relación de Trabajo*  
*Tema 5. Los derechos al honor, a la intimidad y a la propia imagen*  
*Antonio Álvarez del Cuvillo*



crédito horario para funciones no relacionadas con la representación de los trabajadores, etc.) En estos casos la investigación puede ser válida si es adecuada respecto a las obligaciones contractuales del trabajador y si resulta proporcionada y necesaria.

Así, por ejemplo, la utilización de “detectives” para investigar sobre la vida del trabajador puede estar justificada o no, en función de las circunstancias concurrentes.

2) Conocimiento de datos privados en virtud de la relación laboral

La relación laboral implica en todo caso el registro por parte del empresario de determinada información relativa al trabajador, como por ejemplo, su nombre y apellidos, su edad, su número de cuenta bancaria, su DNI, su número de la seguridad social, etc.

El almacenamiento y tratamiento de estos datos puede ser muy oportuno, e incluso necesario, para el correcto desenvolvimiento de la relación de trabajo, pero ello no impide su calificación como “datos personales” de acuerdo con la LO 15/1999, dado que se vinculan a una persona física identificada o identificable [art. 3 a)]. Dicha ley establece un régimen de protección y garantías que debe aplicarse al tratamiento de estos datos: calidad de los datos, necesidad de que sean adecuados y oportunos, consentimiento del afectado, derechos de rectificación y cancelación, deber de secreto profesional, limitaciones del acceso a terceros, etcétera. Algunos datos -normalmente, los relativos a circunstancias que podrían provocar discriminación- se consideran “especialmente sensibles” y están sometidos a un régimen de especial protección (art. 7 LO 15/1999).

3) La existencia de un espacio de privacidad de la persona en el ámbito del trabajo

El trabajo constituye, en principio, un espacio “público” en el que el trabajador se somete al poder de organización y dirección de otra persona como consecuencia de haber vendido su fuerza de trabajo en el mercado. No obstante lo anterior, el trabajador es una persona y no solo un elemento impersonal que se puede comprar en el mercado como un factor de producción más; lógicamente, no deja de ser persona por el hecho de estar subordinado en su actividad laboral a la dirección de la empresa. Al mismo tiempo, el trabajo es un espacio donde la mayoría de las personas pasa una porción muy significativa de su vida, llevando a cabo todo tipo de actividades cotidianas e interacciones sociales. Por estos motivos, se hace completamente necesario mantener un espacio de privacidad y de autodeterminación básica del trabajador para garantizar el valor de la dignidad humana, si bien, por supuesto, la intimidad debe modularse para adaptarse a los requerimientos de las obligaciones contractualmente adquiridas.

Las manifestaciones del derecho a la intimidad son muy amplias, como se refleja en la jurisprudencia. El examen de cualquiera de estas cuestiones exige un estudio de los principios derivados de las resoluciones judiciales y una ponderación de las circunstancias concurrentes en cada caso concreto. A continuación se enuncian brevemente algunos ejemplos de estas manifestaciones.

- ✓ Grabación de imágenes y conversaciones. Aunque el trabajador no se encuentra en su

***Derechos Fundamentales en la Relación de Trabajo***  
***Tema 5. Los derechos al honor, a la intimidad y a la propia imagen***  
***Antonio Álvarez del Cuvillo***



domicilio ni en un ámbito privado, el registro de todos sus movimientos y acciones puede afectar a su dignidad si no está suficientemente justificado, especialmente (aunque no exclusivamente) si la filmación o grabación no es conocida por este. A este respecto es preciso tener en cuenta la jurisprudencia emitida en las SSTC 186/2000 (cámara oculta para detectar un incumplimiento contractual) y 98/2000 (instalación de micrófonos en un casino cuando ya había cámaras). Existe un buen número de sentencias en los órganos judiciales inferiores relativas a instrumentos de control similares, como la grabación de conversaciones telefónicas.

En relación con este tema, debe tenerse en cuenta que las pruebas obtenidas en vulneración de derechos fundamentales se consideran nulas de pleno derecho y no pueden hacerse valer en un proceso judicial. Por este motivo es importante determinar si, por ejemplo, la grabación del trabajador cometiendo un incumplimiento contractual se ha producido en vulneración de su derecho a la intimidad.

Estas apreciaciones pueden afectar también a la intimidad *del empresario*. En algunos casos, los trabajadores pretenden utilizar en un proceso grabaciones de imágenes o sonidos realizadas respecto a la conducta o a las declaraciones del empresario. Estas grabaciones serán válidas cuando realmente no afecten a la intimidad o cuando, aún afectando a este valor constitucional, estén justificadas y resulten proporcionadas y necesarias [Vid., por ejemplo STSJ de Madrid (Social) de 8-7-2011, nº 752/2011, Ar. AS 2011\2517].

- ✓ Conductas que afectan a la *dimensión corporal* de la intimidad, que no desaparece de ningún modo porque el trabajador se encuentre inserto en una organización empresarial. Como se ha visto en el tema anterior, el acoso sexual (y en ocasiones el acoso moral) puede afectar a la intimidad del trabajador.

A este respecto presentan una cierta relevancia los *controles médicos* efectuados sobre la persona del trabajador, tanto por motivos preventivos como para el control del acceso a determinadas prestaciones de seguridad social. La regulación de los controles preventivos aparece en el art. 22 LPRL, exigiendo como regla general el consentimiento del trabajador. Por supuesto, estos controles pueden afectar a la intimidad de la persona aunque no tengan efectos sobre la dimensión corporal; en este sentido, Vid. STC 196/2004 sobre control de orina para detectar el consumo de drogas.

- ✓ El art. 18 ET regula las garantías para el *registro de las taquillas y efectos personales* del trabajador. Algunas sentencias se refieren, en particular, al registro del bolso cuando se sospecha que se ha cometido algún hurto.

En muchos casos se discute también el *registro de la actividad informática o de las visitas a páginas de Internet realizadas por el trabajador* o incluso del volumen, destinatarios o incluso el contenido de sus *correos electrónicos* en la cuenta de correo propiedad de la empresa. En términos generales, las sentencias suelen hacer predominar el hecho de que



*Derechos Fundamentales en la Relación de Trabajo*  
*Tema 5. Los derechos al honor, a la intimidad y a la propia imagen*  
*Antonio Álvarez del Cuvillo*



estas herramientas son instrumentos de trabajo pertenecientes al empleador, siempre que este haya dejado claro que solo pueden utilizarse con una finalidad laboral. En muchos casos, sin embargo, cuando el empresario ha mostrado tolerancia respecto a la utilización extralaboral de internet y del correo electrónico dentro de unos límites razonables, puede haberse creado un espacio de intimidad y privacidad al que solo se puede acceder cuando ello resulte razonable y proporcionado.

No obstante lo anterior, otras sentencias están considerando ya el uso de Internet como una actividad cotidiana normal en la que debe respetarse en todo caso un mínimo de privacidad e intimidad. Así, por ejemplo, lo normal es que los trabajadores en el ámbito de una empresa tengan entre sí conversaciones informales y cotidianas con sus compañeros (o contactos telefónicos con sus familiares) que no tienen por qué ser espiados por el empresario; en la actualidad, habiéndose generalizado la comunicación por correo electrónico es muy habitual que estas interacciones se produzcan por vía telemática.

Posiblemente, el control de las visitas a Internet por razones económicas (uso de ancho de banda) o por motivos de control de la utilización del tiempo de trabajo tenga cada vez menos razón de ser, entre otras cosas por la generalización de dispositivos móviles con conexiones telemáticas. No obstante, en otros casos, el control de estas visitas puede estar motivado por razones de seguridad.

- ✓ La citada STC 70/1987, relativa al despido de un trabajador de hostelería que se negaba a afeitarse la barba, aunque no otorgó el amparo al trabajador afectado, deja abierta la puerta a la consideración de que el control de la *vestimenta, indumentaria o imagen exterior* del trabajador puede afectar de algún modo al derecho a la intimidad (además de que en algunos casos puede ligarse también a la libertad religiosa o a la prohibición de discriminación), debiendo ponderarse con el interés empresarial.