

La empresa no puede pedir el historial médico al trabajador para renovar su contrato

La justicia anula el despido de una empleada de Correos cesada por negarse a facilitar su expediente

Patricia Esteban

12 de junio de 2019

El empresario no puede pedir a sus trabajadores que aporten su historial médico para firmar o renovar un contrato. Esta es una información sensible amparada por el derecho a la intimidad y especialmente protegida por cuanto su manejo implica un riesgo de discriminación. La empresa no está, pues, autorizada a recabar estos datos sin el consentimiento del trabajador ni mucho menos a condicionar la relación laboral a su entrega, so pena de sanción laboral. El Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Madrid ha declarado nulo el despido de una trabajadora de Correos a la que no se renovó por negarse a facilitar su historial clínico.

La resolución, que rechaza el recurso presentado por la Abogacía del Estado, confirma la condena de Correos a abonar a la empleada los salarios correspondientes al periodo contractual comprometido y una sanción adicional de 6.251 euros como indemnización por los derechos fundamentales que de forma "palmaria" se han vulnerado.

La empleada, adscrita a la bolsa de empleo, estuvo trabajando como operaria eventual para la compañía durante casi cuatro años, encadenando distintos contratos temporales. Su situación laboral se complicó cuando, tras una baja médica de cuatro días, recibió una comunicación de recursos humanos citándola para firmar una prórroga a su contrato. Antes de la firma, y a instancias de la empresa, pasó una revisión médica que la calificó como apta para su puesto. Sin embargo, y sin mayores explicaciones, posteriormente no le permitieron suscribir sin antes aportar copia de todos los informes médicos de los últimos dos años. En el pasado, la empleada había tenido que sufragarse unas botas especiales con plantilla anatómica por una dolencia crónica.

Chantaje

Pese a que la operaria trató de averiguar los motivos de esta exigencia, preguntando al médico que le había reconocido, no consiguió que se le informara claramente y por escrito. El servicio médico negó que se tratara de una solicitud complementaria al informe emitido, y, que, en última instancia, era recursos humanos quien solicitaba su expediente médico completo como requisito para firmar la prórroga.

Asesorada por el Sindicato de Correos y Telégrafos de Madrid CGT, la trabajadora remitió hasta dos escritos a la Dirección e interpuso denuncia ante la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD). En ellos instaba a la empresa a informarle por escrito sobre la petición, si era, como dio a entender recursos humanos, un requisito indispensable para firmar la prórroga, y la identidad de la persona que solicitaba su historial clínico. Una actuación, denunciaba el sindicato, que era un claro "chantaje" a los trabajadores eventuales, que se veían obligados a facilitar información privada si querían seguir trabajando. "Condicionar la continuidad de un trabajo a la revelación de datos privados no se puede consentir ni tolerar", afirmaba. De igual forma, la carta informaba sobre la vulneración de sus derechos y la grave infracción de la ley de protección de datos que se estaba produciendo. Precisamente, añadían, la norma dispone mayores cautelas y garantías respecto de la información sobre la salud dado su carácter sensible.

Correos, no obstante, cesó a la trabajadora por haberse superado el plazo para firmar la renovación. Pese a que, posteriormente, la operaria volvió a trabajar temporalmente para la compañía de servicios postales, impugnó su despido.

El juzgado de lo social le dio la razón, declarando la nulidad del cese y condenando a Correos a readmitirla, pagarle los salarios de tramitación y una suma de 6.251 euros como indemnización. Sentencia que la Abogacía del Estado recurrió en nombre de la empresa.

Intromisión

El tribunal superior madrileño rechaza en su sentencia uno a uno los argumentos del abogado del Estado. La única concesión que hace a la empresa de servicios postales es la de sustituir la readmisión de la trabajadora (que, por otro lado, había sido contratada de nuevo) por la compensación del salario que dejó de percibir por el cese ilícito, con las consecuencias económicas derivadas de ello.

Frente al relato del abogado del Estado, que negó en todo momento los hechos, la Sala afirma que es "palmario" que se ha producido la "vulneración del derecho fundamental a la intimidad y la garantía de indemnidad" de la demandante ante las quejas previas presentadas por el sindicato CGT.

La actuación empresarial, explica el tribunal, es contraria al artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales que, taxativamente, dispone que el acceso a la información médica de carácter personal se limita al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador. Se trata, subrayan los magistrados, de datos sensibles que el empresario no puede recabar.

La petición, añade, vulnera el derecho a la intimidad de la trabajadora, derecho que el Tribunal Constitucional ha entendido como un correlativo deber de abstención de intromisiones salvo que estén fundadas en una previsión legal que tenga justificación constitucional y que sea proporcionada, o cuando exista un consentimiento eficaz que lo autorice.

También se vio vulnerada, agregan, la garantía de indemnidad de la trabajadora porque, ante las quejas presentadas por el sindicato por la petición de información médica, la respuesta fue la de no prorrogar su contrato.

Por todo ello, el tribunal confirma la nulidad del despido y la condena a Correos, que deberá indemnizar a la empleada con 6.251 euros.