

Sentència del Tribunal Constitucional 196/2004, de 15 de novembre: Dret a la intimitat i reconeixements mèdics voluntaris i obligatoris del personal (art. 18 de la Constitució Espanyola versus art. 22 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals)

per:

Carolina Gala Durán

**Professora Titular de Dret del Treball i de la Seguretat Social de la Universitat
Autònoma de Barcelona**

Com a element previ, cal destacar que ens trobem davant d'una sentència d'especial importància, ja que ve a resoldre una qüestió pendent des de l'aprovació de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals i que havia donat lloc a una llarga polèmica doctrinal: l'abast de la facultat empresarial de portar a terme reconeixements mèdics al seu personal, sobre la base de l'article 22 de l'esmentada Llei.

El supòsit de fet és el següent: una treballadora de l'empresa Iberia, que havia estat contractada com a agent administrativa (facturació de bitllets i equipatges) mitjançant successius contractes temporals, veu extingit el seu últim contracte per no haver superat el període de prova. L'empresa pren aquesta decisió com a conseqüència de la seva qualificació com a "no apta" en el corresponent reconeixement mèdic, previst amb caràcter general pel conveni col·lectiu aplicable. A petició de la treballadora, els serveis mèdics li comuniquen que aquesta qualificació es produeix perquè, de les corresponents proves analítiques d'orina, se'n deriva un coeficient de "*cannabis*" molt superior al recollit al protocol de l'empresa com a màxim per a la contractació de persones de la seva categoria professional. L'empresa no va comunicar-li que s'analitzaria el possible consum d'estupefaents.

Davant la reclamació de la treballadora, la sentència del Jutjat Social núm. 1 d'Eivissa de 6 d'agost de 1999 va declarar nul l'acomiadament, en considerar que s'havia vulnerat el dret a la intimitat, atès que les proves mèdiques destinades a esbrinar el consum d'estupefaents exigeixen, en tot cas, el consentiment informat, ja que els resultats que es puguin obtenir pertanyen a l'àmbit de la intimitat de la persona.

Per la seva banda, la sentència del Tribunal Superior de Justícia de les Illes Balears de 14 de gener de 2000 va concloure que no s'havia vulnerat el dret a la intimitat, basant-se en tres elements:

- 1) L'empresa s'havia limitat a complir amb les seves normes internes,
- 2) la treballadora no es va oposar al reconeixement mèdic, i
- 3) l'empresa tenia interès a conèixer l'estat psicofísic del seu personal, i per tant era lògic que s'efectuessin les anàlisis mèdiques, inclosa la investigació sobre drogues.

Finalment, la sentència que es comenta atorga l'emparament a la treballadora en considerar que s'ha vulnerat el seu dret a la intimitat personal, protegit per l'article 18 de la Constitució. No obstant això, el Tribunal Constitucional no només atorga l'emparament sinó que també elabora una veritable doctrina general –molt completa- sobre quins requisits s'han de complir perquè un reconeixement mèdic portat a terme en el marc d'una relació laboral no lesioni el dret a la intimitat. Requisits que considera aplicables en els supòsits previstos als articles 22 i 25 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals i 193 de la Llei General de la Seguretat Social.

Els arguments del Tribunal Constitucional s'estructuren, doncs, entorn d'un doble criteri:

- 1) L'anàlisi de l'abast protector del dret a la intimitat personal; i
- 2) les exigències que s'han de complir perquè un reconeixement mèdic no lesioni l'esmentat dret.

En primer lloc, la sentència recorda quin és el contingut del dret a la intimitat personal garantit per l'article 18.1 de la Constitució, tot assenyalant que:

- 1) Aquest dret com a derivació de la dignitat de la persona (art. 10.1 CE), implica l'existència d'un àmbit propi i reservat enfront de l'acció i el coneixement dels altres, necessari, segons les pautes de la nostra cultura, per mantenir una qualitat mínima de la vida humana (SSTC 231/1988; 197/1991; 57/1994; 143/1994; 207/1996; 98/2000; 156/2001 i 127/2003).
- 2) El dret a la intimitat atorga una facultat negativa o d'exclusió, i això implica que es vulnerarà aquest dret quan la penetració en l'àmbit propi i reservat del subjecte no sigui d'acord amb la Llei, no sigui eficaçment consentida o, àdhuc autoritzada, modifiqui els termes i l'abast per al qual es va atorgar el consentiment, trencant la connexió entre la informació personal que es recull i l'objectiu tolerat per al qual va ser recollida ((SSTC 44/1999; 207/1996; 292/2000 i 70/2002).
- 3) La celebració d'un contracte de treball no implica la privació per al treballador dels drets que la Constitució li reconeix com a ciutadà, entre ells el dret a la seva intimitat personal (STC 98/2000).

I en segon lloc, la sentència delimita quins són els paràmetres a tenir en compte per tal d'evitar la vulneració del dret a la intimitat en el cas dels reconeixements mèdics. En aquest àmbit arriba a les següents conclusions, de clara aplicabilitat pràctica:

- 1) Una intervenció circumscrita a un examen d'orina realitzat per personal mèdic, per la manera com s'executa i per no exigir cap tipus d'actuació especial sobre el cos, no entra dintre de l'àmbit constitucionalment protegit del dret a la intimitat corporal, ni, per tant, pot arribar a vulnerar-lo. Ara bé, que no existeixi vulneració del dret a la intimitat corporal no significa que no pugui existir una lesió del dret més ampli a la intimitat personal del qual aquell en forma part, ja que aquesta vulneració podria causar-la la informació que mitjançant aquest tipus d'exploració s'ha obtingut (STC 234/1997). Així, la cobertura constitucional implica que les intervencions corporals poden també comportar, no ja pel fet en si de la intervenció, sinó per raó de la seva finalitat, és a dir, per allò que per mitjà

d'elles es pretengui esbrinar, una intromissió en l'àmbit constitucionalment protegit del dret a la intimitat personal (STC 207/1996).

I això és precisament el que es produeix en el supòsit de fet plantejat a la sentència: com a conseqüència d'una anàlisi d'orina s'arriba a la conclusió que la treballadora havia consumit drogues. Una prova mèdica realitzada en termes objectius suposa una afectació a l'esfera de la vida privada de la treballadora, a la qual pertany, sens dubte, el fet d'haver consumit algun tipus de drogues.

- 2) No obstant això, no es produirà una vulneració del dret a la intimitat personal si l'actuació empresarial compta amb una base legal o va ser consentida per la treballadora. En aquest àmbit, el Tribunal Constitucional elabora les següents pautes d'aplicació general:
 - a) El reconeixement previst en l'article 22 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals descansa sobre el principi general de la voluntarietat: el treballador serà sempre lliure per decidir sotmetre's o no als controls mèdics, permetent, si escau, exploracions i analítiques sobre dades corporals.
 - b) En els casos que, conforme al citat article 22, el reconeixement té caràcter obligatori (quan resulta imprescindible per avaluar els efectes de les condicions de treball sobre la salut; quan es busca verificar si l'estat de salut del treballador pot constituir un perill per a ell mateix, per als altres treballadors o per a altres persones relacionades amb l'empresa; o quan així estigui establert en una disposició legal en relació amb la protecció de riscos específics i activitats d'especial perillositat) s'hauran de complir certs requisits per poder imposar vàlidament el control mèdic.

Així, en opinió del Tribunal Constitucional, els reconeixements mèdics obligatoris únicament estaran habilitats per la Llei quan concorrin les següents notes:

- la proporcionalitat al risc (per inexistència d'opcions alternatives de menor impacte en el nucli dels drets incidits)
- la indispensabilitat de les proves (per acreditar-se *ad casum* la necessitat objectiva de la seva realització en atenció al risc que es procura prevenir, així com els motius que porten l'empresari a realitzar l'exploració mèdica a un treballador singularment considerat), i

- la presència d'un interès preponderant del grup social o de la col·lectivitat laboral o una situació de necessitat objectivable (descrita en els supòsits de l'article 22 de la Llei de Prevenció).

Per tant, els reconeixements obligatoris –previstos al citat article 22- queden vinculats, o bé a la certesa d'un risc o perill en la salut dels treballadors o de tercers, o bé, en determinats sectors, a la protecció enfront de riscos específics i activitats d'especial perillositat. En canvi, l'obligatorietat no pot imposar-se si únicament està en joc la salut del treballador, sense l'afegit d'un risc o perill cert objectivable, ja que és lliure per decidir sobre la vigilància de la seva pròpia salut.

- c) També existeixen límits en els supòsits previstos als articles 25.1.2 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals (treballadors especialment sensibles) i 193 de la Llei General de la Seguretat Social (empreses amb risc de malaltia professional): per portar a terme reconeixements mèdics obligatoris serà necessària la presència de factors objectius o indicis racionals d'afectació que connectin el cas concret amb aquestes previsions legals, no sent possibles les imposicions indiscriminades d'un control mèdic dirigit a l'avaluació psicofísica dels treballadors.
- d) El reconeixement mèdic no és, en definitiva, un instrument de l'empresari per a un control dispositiu de la salut dels treballadors, com tampoc una facultat que se li reconegui per verificar la capacitat professional o l'aptitud psicofísica dels seus empleats amb un propòsit de selecció de personal o similar. El seu eix, per contra, descansa en un dret del treballador a la vigilància de la salut; dret que només pot venir restringit per les excepcions abans assenyalades, amb els requisits i límits apuntats. La regla general és, doncs, la conformitat lliure, voluntària i informada del treballador per a la vigilància i protecció de la seva salut enfront dels riscos del treball.
- e) Un conveni col·lectiu no pot configurar com obligatoris, reconeixements que no ho són per Llei, i ni tan sols dotar-los d'una caracterització contrària a les directrius de la Llei, doncs així s'imposa a tenor de la funció de la negociació col·lectiva en matèria de prevenció de riscos laborals, ja que les disposicions de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals i de les seves normes reglamentàries tenen el caràcter de dret

necessari mínim indisponible, reservant-se als convenis col·lectius únicament la funció de millora i desenvolupament.

- f) En els casos de reconeixement voluntari és sempre necessari el consentiment del treballador, però la Llei de Prevenció de Riscos Laborals no estableix ni la Constitució imposa, la forma escrita. Serà suficient, des de la perspectiva constitucional, el consentiment verbal o, fins i tot, la realització d'actes concloents que expressin aquest consentiment, tot això sense perjudici dels requisits que eventualment pugui establir la normativa infraconstitucional o el que resultés necessari quan s'afectin altres drets (especialment, quan les exploracions mèdiques suposin riscos o inconvenients de notòria i previsible repercussió negativa sobre la salut del treballador).

Però cal tenir en compte que s'ha de tractar també d'un "consentiment informat", que implica que el treballador ha de rebre informació expressa, al temps d'atorgar el seu consentiment, sobre qualsevol prova o analítica que pogués arribar a afectar a la seva intimitat corporal, és a dir, conforme a la doctrina del Tribunal Constitucional, en relació amb totes les actuacions que per les parts del cos sobre les quals s'opera o pels instruments mitjançant els quals es realitzen incideixin en el pudor o la cautela corporal de la persona, en tant respongui a estimacions i criteris arrelats a la cultura de la pròpia comunitat (SSTC 207/1996; 156/2001i 218/2002). I també es requereix un acte exprés d'informació si en el reconeixement mèdic es realitzen proves que, àdhuc sense afectar a la intimitat corporal del treballador, sí concerneixin a la intimitat personal, al tenir per objecte dades sensibles que puguin provocar un judici de valor social de retret o desvalorització davant la comunitat (com és el cas del consum habitual de drogues).

I finalment, també es requereix aquesta informació expressa prèvia quan les proves a practicar siguin alienes a la finalitat normativa de vigilància de la salut en relació amb els riscos inherents al treball. És a dir, el consentiment ha de ser informat particularment en allò que no sigui previsible, i això és el que es produeix, tractant-se d'un reconeixement mèdic de vigilància de la salut en funció del risc laboral (art. 22.1 LLPRL), amb les proves i dades estranyes a aquesta finalitat. En canvi, en allò que resulta previsible en atenció a l'objecte i propòsit dels reconeixements mèdics en la

relació laboral, no hi haurà vulneració del dret a la intimitat si el treballador pot tenir accés, cas de sol·licitar-lo, al coneixement del contingut i abast de la detecció, tipus de proves que li vagin a ser practicades i els seus efectes, les seves contraindicacions i riscos probables en condicions normals, així com de les possibles eventualitats i contingències que en la seva salut poguessin derivar-se en cas de no realitzar el reconeixement mèdic.

En definitiva, el Tribunal Constitucional atorga l'emparament a la treballadora en considerar que l'empresa tenia l'obligació d'informar-li expressament sobre quina era la informació buscada amb les anàlisis mèdiques i, en concret, sobre el fet que s'analitzaria el seu consum d'estupefaents, ja que si bé aquesta analítica no afectava a la seva intimitat corporal, sí tenia com objecte dades sensibles, doncs el fet d'haver consumit en algun moment drogues, malgrat que en el nostre ordenament és una conducta en si mateixa impune, provoca sovint un judici social de retret en sectors significatius de la societat. Per això, les dades mateixes que quedaven compromeses, per la seva naturalesa, obligaven a una informació prèvia i expressa, destinada a assegurar la lliure decisió. Incompliment empresarial que s'intensifica si es té en compte que no existia cap causa, fonamentada en el concret lloc de treball, que justifiqués aquest tipus de prova, no resultant suficient, com és obvi, l'interès de l'empresa a conèixer l'estat psicofísic dels seus treballadors.

Per acabar, cal insistir en la importància dels criteris recollits en aquesta sentència a l'hora de decidir en quins casos els reconeixements mèdics (a personal funcionari i laboral) resulten respectuosos amb el dret a la intimitat personal; criteris que, sens dubte, van adreçats a protegir-lo, restringint enormement les possibilitats d'actuació empresarial en aquest àmbit.