

EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Universidad Pablo de Olavide

OBLIGATORIEDAD DE LOS RECONOCIMIENTOS MÉDICOS, CONSENTIMIENTO INFORMADO Y PROTECCIÓN DE DATOS DE LOS TRABAJADORES

*STSJ Extremadura (Sala de lo Social), Sección Primera
núm. 44/2013, de 5 de febrero*

ESTHER CARRIZOSA PRIETO*¹

SUPUESTO DE HECHO: El demandante ha prestado servicios para la empresa SS, SL desde el enero de 1999, con la categoría profesional de vigilante de seguridad. Desde hacía meses desempeñaba su prestación de servicios en Mérida. No obstante, al requerirse los servicios de su empresa en Cáceres, lugar de residencia del trabajador, se le asigna un puesto disponible en dicha ciudad. Concretamente se le encomienda la vigilancia, en solitario, de instalaciones ubicadas en un lugar despoblado y a horas nocturnas. El cliente de la obra en cuestión exigía que todos los vigilantes de seguridad hubiesen pasado el oportuno reconocimiento médico. Atendiendo a esta circunstancia, la empresa demandada requirió en varias ocasiones al actor para que acudiera a los servicios de MC Mutual, que es con quien aquélla tenía concertado el servicio. El demandante se negó reiteradamente a someterse al reconocimiento médico. No obstante, acudió a su médico de cabecera que le facilitó un informe en que se declaraba que el trabajador no estaba afectado de enfermedad infecciosa ni mental y que estaba capacitado para desempeñar las tareas de vigilante de seguridad. Con fecha 9 de julio de 2012, la empresa demandada remite comunicación escrita al trabajador por la que le participa su despido por indisciplina y desobediencia. El trabajador impugna la decisión ante el Juzgado que dicta sentencia reconociendo la procedencia del despido.

* Prof. Contratada Doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

¹ Trabajo elaborado en el marco del Proyecto “La protección jurídica de la intimidad frente a las nuevas tecnologías de la información y comunicación: Un análisis interdisciplinar” (SEJ-6735), Consejería de Economía, Innovación y Ciencia, Junta de Andalucía.

RESUMEN: El Tribunal Superior de Justicia de Extremadura desestima el recurso de suplicación y confirma la sentencia de instancia. Se mantienen, en consecuencia, la declaración de procedencia del despido al considerar que existen circunstancias que justificaban la limitación (justificada) del derecho a la intimidad del trabajador despedido.

ÍNDICE:

1. LA REALIZACIÓN DE RECONOCIMIENTOS MÉDICOS. POSIBILIDADES Y GARANTÍAS EN LA REGULACIÓN LEGAL
2. RECONOCIMIENTOS MÉDICOS Y DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJADOR. LA DOCTRINA CONSTITUCIONAL
3. LA SOLUCIÓN ADOPTADA EN EL SUPUESTO CONCRETO. MÁS SOMBRAS QUE LUCES SOBRE EL DERECHO A LA INTIMIDAD
4. VALORACIÓN FINAL

La protección de la salud de los trabajadores ha sido siempre una de las actuaciones prioritarias en el ámbito social del derecho, si bien la atención recibida se ha concentrado tradicionalmente en el ámbito de la protección social y una vez que se habían producido alteraciones en el estado de salud como consecuencia del trabajo. A pesar de ello, no se puede negar que desde la aparición de esta rama del derecho se han regulado instituciones en el ámbito estrictamente laboral que directa o indirectamente han protegido la salud y el bienestar de los trabajadores; así ha ocurrido con las limitaciones de jornadas, la regulación de descansos, la suspensión del contrato de trabajo por enfermedad del trabajador, etc.²

Sin embargo, no cabe duda de que el impulso fundamental en la tutela del derecho a la salud de los trabajadores se produce con la implantación de las políticas de prevención de riesgos laborales en el seno de las organizaciones productivas. Efectivamente, la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, en adelante LPRL³, instaura, de acuerdo con la normativa internacional en la materia, un conjunto de garantías y mecanismos dirigidos a establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados del trabajo. En consecuencia, su principal línea de actuación es el establecimiento de obligaciones dirigidas a preservar la salud y el bienestar de los trabajadores cuando desempeñan sus servicios dentro de las organizaciones productivas, siendo el empresario el sujeto principalmente obligado en este ámbito.

² Una consideración desde esta perspectiva, Carrizosa Prieto, E., “La tutela del trabajador enfermo en el Estatuto de los Trabajadores”, *REDT*, núm. 157, pp. 135-164.

³ BOE núm. 269 de 10 de noviembre.

El conjunto de obligaciones que impone este marco legal se justifica en la preservación de una serie de derechos constitucionales de los trabajadores, destacadamente el derecho a la salud plasmado en el art. 43 CE, y, como manifestación de este último y en consonancia con las conexiones efectuadas por la doctrina constitucional, el derecho a la vida y a la integridad física (art. 15 CE)⁴. De acuerdo con estas exigencias constitucionales, la legislación sobre prevención de riesgos laborales reconoce el derecho de los trabajadores a la protección eficaz frente a los riesgos laborales y, en consecuencia, el deber del empresario de proteger a los trabajadores frente a dichos riesgos (art. 14 LPRL), deber que implica múltiples obligaciones, entre otras: ofrecer información a los trabajadores, establecer y respetar los cauces de consulta y participación en materia de prevención, facilitar formación en materia preventiva, paralizar la actividad en caso de riesgo grave e inminente y, en un plano más general, vigilar el estado de salud de los trabajadores, obligación esta última que ha de protagonizar nuestro análisis.

1. LA REALIZACIÓN DE RECONOCIMIENTOS MÉDICOS. POSIBILIDADES Y GARANTÍAS EN LA REGULACIÓN LEGAL

Con respecto al reconocimiento del deber empresarial de vigilar (y garantizar, podríamos añadir) el estado de salud de los trabajadores, la regulación normativa es bastante clara y así lo recuerda el pronunciamiento jurisprudencial que examinamos⁵. Efectivamente, el art. 22 de la LPRL establece la obligación empresarial de garantizar la vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores, vigilancia que se debe efectuar en función de los riesgos inherentes al puesto de trabajo desempeñado. La manifestación fundamental de esta obligación es la exigencia al empresario de facilitar y sufragar el coste de reconocimientos médicos periódicos para sus trabajadores⁶, reconocimientos que, en principio y con carácter general, son de carácter voluntario, por lo que son los propios trabajadores los que deciden si se someten o no a ellos. En materia de reconocimientos médicos rige, por tanto y como regla general, la voluntariedad⁷.

No obstante, la propia regulación prevé excepciones por las que este tipo de reconocimientos se configuran con carácter obligatorio. De acuerdo con

⁴ STC núm. 62/2007 de 27 marzo (F. J. 4º y 5º).

⁵ STSJ Extremadura núm. 44/2013 de 5 de febrero (F. J. 3º).

⁶ Navarro Nieto, F., “Los reconocimientos médicos como instrumentos de vigilancia de la salud laboral. Condicionantes legales y jurisprudenciales”, *AS*, núm. 11/2012, pág. 153; Toscani Giménez, D., *Reconocimientos médicos y su régimen jurídico laboral*, Albacete, Bomarzo, pág. 21.

⁷ Navarro Nieto, F., “Los reconocimientos médicos...”, *op. cit.*, pág. 154.

estas previsiones, los trabajadores no podrán negarse a los reconocimientos médicos cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias: a) que se trate supuestos en los que la realización de los reconocimientos sean imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores; b) que estos reconocimientos sean necesarios para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para él mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa y; c) que los reconocimientos médicos vengan exigidos en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso, y con independencia del carácter voluntario u obligatorio, la regulación establece varias exigencias con objeto de garantizar la preservación de los derechos fundamentales de los trabajadores. La primera requiere que este conjunto de medidas y actuaciones se desempeñen por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada (art. 22. 6 LPRL). La segunda, de gran trascendencia, exige que las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se lleven a cabo respetando sus derechos a la intimidad y a la dignidad personal, por lo que, aclara la propia regulación, deberá optarse por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo que soporta (art. 22. 2 LPRL). Conectada con la anterior se encuentra la tercera exigencia, que demanda la realización de estos controles de forma que se respete la confidencialidad de la información relacionada con el estado de salud del trabajador. Ello requiere, de un lado, que los resultados de los controles efectuados se comuniquen únicamente a los trabajadores afectados y que el acceso a la información médica de carácter personal se limite al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador (art. 22.3 y 4 LPRL). Esta última garantía no implica un desconocimiento total y absoluto por parte del empresario, pues la propia norma prevé que este y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención sean informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva (art. 22.4 LPRL). Por último, y con ello la norma intenta cerrar el marco de protección legal, se prohíbe que los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores sean usados con fines discriminatorios ni en perjuicio de los propios trabajadores (art. 22.4 LPRL). En consecuencia, es la propia regulación legal, esto es, el art. 22 de la LPRL, la que esboza el cúmulo de garantías que debe regir la práctica de reconocimientos médicos que,

de acuerdo con los estudios realizados sobre la materia, se caracterizan por la voluntariedad, la vinculación a riesgos, la imprescindibilidad y proporcionalidad y la confidencialidad⁸.

Mucho más genéricas, aunque no carentes de interés, son las previsiones estatutarias, que, además de reconocer, en el marco de la relación laboral, el derecho de los trabajadores a la integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene y el respeto a su intimidad (art. 4.2 ap. d y e), contiene una síntesis de los derechos de los trabajadores en torno a la seguridad e higiene en el trabajo (art. 19 ET) y alguna previsión específica sobre los reconocimientos médicos. Concretamente, dentro de la regulación sobre el control de la actividad laboral, el art. 20 ET establece dos previsiones con alcance distinto sobre la cuestión que venimos analizando. La primera habilita al empresario para adoptar *“las medidas de vigilancia y control más oportunas para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana y teniendo en cuenta la capacidad real de los trabajadores disminuidos”* (art. 20.3 ET). La segunda permite al empresario *“verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador que sea alegado por éste para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo de personal médico. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo del empresario por dichas situaciones”* (art. 20.4 ET).

Estas previsiones normativas ponen de manifiesto que los reconocimientos médicos pueden desempeñar distintas funciones en la empresa y que dependiendo de estas funciones tendrán un régimen jurídico u otro. Así, pueden constituir un instrumento fundamental para la prevención o detección de riesgos (art. 22 LPRL) o bien un mecanismo para verificar el estado de enfermedad alegado por el trabajador y, en consecuencia, justificar las ausencias al trabajo (art. 20.4 ET)⁹. Es precisamente en relación con esta segunda función con la que la norma estatutaria prevé que la negativa a someterse a ellos por parte del trabajador pueda determinar la suspensión del cualquier derecho económico que sea exigible al empresario por esta situación. En cuanto instrumento esencial para la detección de riesgos, y especialmente en aquellos casos en que tengan carácter obligatorio, el sometimiento a los reconocimientos médicos por parte de trabajador constituye una obligación derivada de la relación laboral que el trabajador debe cumplir necesariamente, de forma que su inobservancia supone un incumplimiento laboral de los establecidos en el art. 58 ET (art. 29

⁸ Navarro Nieto, F., “Los reconocimientos médicos...”, op. cit., pág. 154.

⁹ Toscani Giménez, D., *Reconocimientos médicos...*, op. cit., págs. 43 y ss.

LPRL). Siendo así, la negativa reiterada del trabajador a someterse a dichos reconocimientos puede constituir un supuesto de indisciplina o desobediencia sancionable con el despido disciplinario (art. 54.2 b ET).

2. RECONOCIMIENTOS MÉDICOS Y DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJADOR. LA DOCTRINA CONSTITUCIONAL

El análisis efectuado sobre la normativa existente, centrada, como hemos tenido ocasión de comprobar, en el establecimiento de un cúmulo importante de límites y garantías, no evita que surjan innumerables cuestiones en torno a la incidencia que provoca esta institución sobre los derechos fundamentales de los trabajadores, con especial intensidad, en relación con el derecho a la intimidad y algunas de sus facultades esenciales, especialmente la intimidad corporal y la protección de datos personales (art. 18 CE). Tan es así que en el primer trimestre de este año se han planteado numerosas controversias jurisprudenciales sobre esta materia. Intentaremos con nuestro análisis resumir la jurisprudencia vertida sobre las cuestiones más controvertidas al hilo del análisis del pronunciamiento seleccionado, no sin antes hacer una rápida consideración sobre la doctrina constitucional existente sobre la materia.

A efectos de determinar esta doctrina sobre los reconocimientos médicos y su incidencia sobre el derecho a la intimidad de los trabajadores, debemos partir de la STC 196/2004, de 15 de noviembre, pronunciamiento paradigmático que analiza la legitimidad constitucional de una decisión empresarial de despido basada en falta de aptitud para desempeñar el trabajo¹⁰. La trascendencia del supuesto se encuentra en que la falta de aptitud se deduce de un reconocimiento médico de empresa donde se detecta, a través de análisis de orina, el consumo de drogas por parte de la trabajadora¹¹. El TC considera, siguiendo la doctrina establecida en pronunciamientos anteriores, que el derecho a la intimidad garantiza “*la existencia de un ámbito propio y reservado frente a la acción y el conocimiento de los demás, necesario (según las pautas de nuestra cultura) para*

¹⁰ Comentarios a esta Sentencia en Cavas Martínez, F., “Vigilancia de la salud y tutela de la intimidad del trabajador”, *AS*, núm. 19, 2004. BIB 2005/3.

¹¹ No obstante, existen otros pronunciamientos relevantes como la STC 159/2009, de 29 de junio, que analiza la decisión de cese de un policía por parte del Ayuntamiento de Donostia-San Sebastián por padecer diabetes, aun habiendo superado un concurso-oposición, tres exámenes médicos y el respectivo curso de formación. Interesante también se perfila la STC 70/2009, de 23 de marzo, que analiza una decisión administrativa de iniciar de oficio el procedimiento de jubilación de un funcionario de educación, basándose en que dos informes psicológicos de su historial clínico ponían de manifiesto la incapacidad (permanente) para desarrollar el trabajo.

mantener una calidad mínima de la vida humana". De hecho, su reconocimiento y configuración constitucional impone a terceros *"el deber de abstención de intromisiones salvo que estén fundadas en una previsión legal que tenga justificación constitucional y que sea proporcionada o que exista un consentimiento eficaz que lo autorice, pues corresponde a cada persona acotar el ámbito de intimidad personal y familiar que reserva al conocimiento ajeno"*¹².

De estas consideraciones se deduce que la vulneración del derecho a la intimidad se puede producir por distintas circunstancias: a) porque no exista habilitación legal que justifique la injerencia; b) porque, a falta de habilitación legal, no exista autorización expresa e informada del titular del derecho; o c) porque se trate de una medida que, aun autorizada por el titular del derecho, no se adecue o exceda los términos de esta autorización. Existen, en consecuencia, dos posibilidades de salvar la lesión del derecho a la intimidad en materia de reconocimientos médicos: mediante una autorización (consentimiento informado) por parte del trabajador o bien por una habilitación legal que permite prescindir de este consentimiento o autorización. La doctrina coincide plenamente con la regulación contenida en el art. 22 de la LPRL y la propia legislación específica. Efectivamente, las intromisiones en el ámbito del derecho a la intimidad serán ilegítimas, tal como especifica en el art. 7 de la LO 1/1982, de 5 de mayo, de Protección Civil del Derecho al Honor, a la Intimidad Personal y Familiar y a la Propia Imagen, cuando, sin contar con el consentimiento del titular, supongan *"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"*; *"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"*, y, *"la revelación de datos privados de una persona o familia conocidos a través de la actividad profesional u oficial de quien los revela"*. Dicha regulación es coherente con el art. 2.2 de la misma disposición, que claramente establece que no se apreciarán intromisiones ilegítimas cuando estuvieren expresamente autorizadas por ley o cuando el titular del derecho hubiese otorgado al efecto su consentimiento expreso.

Siendo este el panorama legislativo, la importancia del pronunciamiento

¹² STC 196/2004, de 15 de noviembre (F. J. 2). El pronunciamiento reitera la doctrina establecida, entre otras, en las SSTC 292/2000, de 30 de noviembre (F. J. 16); 70/2002, de 3 de abril (F. J. 10); 83/2002, de 22 de abril (F. J. 5).

mencionado se encuentra en la atenta consideración que se efectúa sobre la forma y condiciones en las que se debe expresar el consentimiento y en la interpretación restrictiva de las excepciones a la voluntariedad que en materia de reconocimientos médicos regula la LPRL. Por lo que concierne al consentimiento, el TC exige (sin perjuicio de las condiciones que se puedan imponer por el marco legal) que sea previo, exteriorizado (bien de forma escrita, de forma verbal o mediante actos concluyentes), informado y pleno. Independientemente de la forma en que se exteriorice, el consentimiento debe mostrar la voluntad real de someterse a las pruebas médicas y ser un consentimiento informado. El trabajador, en consecuencia, deberá recibir información expresa y previa sobre cualquier prueba o analítica que pudiera llegar a afectar a su intimidad corporal o sobre cualquier reconocimiento médico que, sin afectar al derecho a la intimidad corporal, constituya una injerencia en el más amplio derecho a la intimidad personal, al tener por objeto datos sensibles que puedan provocar un juicio de valor social de reproche o desvalorización ante la comunidad (por ejemplo, el consumo habitual de drogas), o cuando las pruebas a practicar sean ajenas a la finalidad normativa de vigilancia de la salud en relación con los riesgos inherentes al trabajo. Por último, el consentimiento debe ser pleno, porque debe expresarse respecto del contenido y alcance de las pruebas que se pretenden realizar, de la información que con ellas se busca obtener y de la utilización que va a hacerse de la información sanitaria obtenida¹³. Añade el TC, y ello constituye una matización importante a la vez que cuestionable, que respecto al resto de supuestos, esto es, en lo que resulte previsible en atención al objeto y propósito de los reconocimientos médicos en relación al trabajo desempeñado, no habrá vulneración del art. 18.1 CE si el trabajador puede tener acceso, de solicitarlo, al conocimiento del contenido y alcance de la detección, tipo de pruebas que le vayan a ser practicadas y sus efectos, sus contraindicaciones y riesgos probables en condiciones normales, así como de las posibles eventualidades y contingencias que en su salud pudieran derivarse de no realizar el reconocimiento médico.

Por lo que se relaciona con la interpretación de las excepciones a la voluntariedad, el TC parte de que el derecho a la intimidad es un derecho fundamental de contenido relativo que puede ser limitado atendiendo a “razones justificadas de interés general convenientemente previstas por la Ley, entre las que, sin duda, se encuentra la evitación y prevención de riesgos y peligros relacionados con la salud”. Ahora bien, su naturaleza constitucional exige que la “limitación deba estar fundada en una previsión legal que tenga justificación

¹³ Navarro Nieto, F., “Los reconocimientos médicos...”, op. cit., pág. 155.

*constitucional, sea proporcionada y que exprese con precisión todos y cada uno de los presupuestos materiales de la medida limitadora*¹⁴. Dichas exigencias, aplicadas a los supuestos de obligatoriedad de los reconocimientos médicos plasmados en la LPRL, exige que estos sólo se efectúen cuando concurren las siguientes circunstancias: a) que exista un interés preponderante del grupo social o de la colectividad laboral o una situación de necesidad objetivable (esto es, los supuestos tipificados en el art. 22.1 LPRL y los consiguientes intereses constitucionales que se pretende proteger); b) que dichos reconocimientos constituyan el instrumento necesario y adecuado en atención al riesgo que se procura prevenir (adecuación y necesidad); y c) que no existan opciones alternativas de menor impacto en el núcleo de los derechos afectados por la medida restrictiva (indispensabilidad)¹⁵. En definitiva, que además de verificar que efectivamente se trata de uno de los supuestos tipificados en el art. 22 de la LPRL, el juzgador deberá comprobar que el reconocimiento médico constituye una medida proporcionada (adecuada, indispensable y proporcionada) al fin que justifica la restricción del derecho a la intimidad del trabajador y, en consecuencia, una restricción legítima de acuerdo con los parámetros que exige nuestro texto constitucional.

3. LA SOLUCIÓN ADOPTADA EN EL SUPUESTO CONCRETO. MÁS SOMBRAS QUE LUCES SOBRE EL DERECHO A LA INTIMIDAD

No son estas, sin embargo, las directrices que sigue el pronunciamiento analizado, en el que margina por completo, como veremos en seguida, el análisis de la injerencia que la obligatoriedad del reconocimiento médico implica para el derecho a la intimidad del trabajador. Efectivamente, la primera cuestión a esclarecer es si el reconocimiento médico que se exige al actor constituye una lesión de su derecho a la intimidad y, siendo así, si podría subsumirse en algunos de los casos en los que se puede imponer su carácter obligatorio o en cambio es necesario que se preste el consentimiento (expreso e informado) por parte del trabajador. En este sentido, y siguiendo la doctrina constitucional mencionada, el Tribunal considera que el derecho a la intimidad, aun siendo un derecho fundamental que rige en las relaciones laborales, tiene un contenido relativo que le hace ceder ante otros intereses relevantes desde el punto de vista constitucional. Estos intereses relevantes son los que se han tenido en consideración a la hora de regular los supuestos en los que cabe

¹⁴ STC 196/2004, de 15 de noviembre (F. J. 5).

¹⁵ STC 196/2004, de 15 de noviembre (F. J. 6).

exigir la obligatoriedad de los reconocimientos médicos, esto es, los supuestos previstos en el art. 22 de la LPRL.

No obstante, y a pesar de la tipificación legal, al constituir estos supuestos limitaciones de un derecho fundamental, deben ser interpretados de forma rigurosa y restrictiva, garantizando el poder judicial que la realidad de los hechos responde efectivamente a los supuestos legales y que la imposición del reconocimiento médico constituye una medida proporcionada a la finalidad perseguida con la restricción, comprobación que de ser positiva constataría la existencia de una limitación justificada. No se corresponde con ello la actuación del juzgador que se limita a declarar: a) que en el supuesto concreto se está ante un supuesto de excepción a la voluntariedad en el reconocimiento médico, aunque no entra a concretar el supuesto específico que justifica la limitación; b) que el trabajador ha sido informado por parte del Gerente de la empresa, sin que se valore la importancia y el alcance que tiene el suministro de esa información, y c) que la empresa cliente exigía que los trabajadores hubieran pasado el oportuno reconocimiento médico, como si dicha exigencia constituyese, por sí sola, un requisito válido para demandar su obligatoriedad¹⁶.

El razonamiento, ciertamente, se sustenta en la doctrina constitucional que hemos comentado, esto es, la configuración del derecho a la intimidad como un derecho de contenido relativo que admite limitaciones dirigidas a satisfacer otros bienes o derechos constitucionalizados; pero siendo esta la doctrina aplicable, el Tribunal tendría que haber identificado el supuesto descrito por la LPRL en que se puede encuadrar los hechos para posteriormente razonar si la lesión del derecho se encuentra o no justificada. Lejos de realizar ese conjunto de operaciones, el Tribunal se limita a declarar la legitimidad de la exigencia empresarial, amparándose en que existe habilitación legal expresa¹⁷. Hubiese sido deseable y necesario, además de constatar la existencia de habilitación legal, valorar si la limitación efectuada sobre el derecho a la intimidad estaba justificada de acuerdo con las circunstancias, esto es, efectuar la ponderación necesaria para determinar qué derecho o interés debía ceder en el contexto analizado. Así lo exige la doctrina constitucional, que claramente considera que el derecho a la intimidad puede ceder ante otros derechos y bienes constitucionalmente relevantes “*siempre que la limitación que haya de experimentar esté fundada en una previsión legal que tenga justificación constitucional, se revele necesaria para lograr el fin legítimo previsto y sea proporcionada para alcanzarlo*”¹⁸.

¹⁶ STSJ Extremadura núm. 44/2013 de 5 de febrero (F. J. 3º).

¹⁷ STSJ Extremadura núm. 44/2013 de 5 de febrero (F. J. 3º).

¹⁸ STC 70/2009, de 23 de marzo, (F. J. 3º).

Un razonamiento de estas características sorprende por varias circunstancias; la más importante es que la lesión del derecho a la intimidad es la cuestión fundamental que se plantea en el supuesto y, siendo así, es ciertamente censurable que el Tribunal ofrezca una argumentación tan débil y desordenada, máxime cuando el caso ofrece posibilidades, sin alterar el sentido de la resolución, para elaborar un razonamiento mucho más elaborado y acertado. Y sorprende aún más cuando comprobamos que ese razonamiento se efectúa, pero no para justificar la limitación al derecho a la intimidad, sino para demostrar que el incumplimiento del trabajador constituye un supuesto de indisciplina y desobediencia ante una orden empresarial legítima¹⁹. Aunque esta circunstancia no evita que el razonamiento se termine reflejando en la resolución del supuesto, sí debiera llamar la atención sobre la necesidad de responder adecuada y ordenadamente a las demandas efectuadas por los ciudadanos a través del procedimiento judicial. La lesión de un derecho fundamental merece al menos una explicación coherente, razonada y justificada de las razones que justificaron su restricción; lo contrario sería lesivo del propio derecho fundamental afectado y del más genérico derecho a la tutela judicial efectiva.

Constatada la legitimidad, en los términos que hemos destacado, de la limitación que suponen los reconocimientos médicos obligatorios sobre el derecho a la intimidad de los trabajadores, la segunda cuestión importante que plantea el pronunciamiento es si la negativa del trabajador a someterse al reconocimiento médico puede constituir un supuesto de disciplina o desobediencia y, en consecuencia, justificar un despido disciplinario. A estos efectos, la doctrina establecida en el pronunciamiento realiza un reiterado análisis sobre las características que ha de cumplir el incumplimiento del trabajador para ser considerado un supuesto de indisciplina o desobediencia *ex art. 54.2. b) ET*. De acuerdo con el razonamiento del Tribunal, será necesario, de un lado, que la orden empresarial incumplida se encuentre dentro del círculo de atribuciones del empresario, y de otro, que el “*incumplimiento del trabajador sea grave, culpable, trascendente o notoriamente relevante e injustificado*”, pues si, por el contrario, tuviera algún tipo de justificación, merecería un trato menos drástico que el despido disciplinario²⁰.

La aplicación de esta doctrina al supuesto concreto pone de manifiesto, a juicio del Tribunal, las siguientes circunstancias. En primer lugar, que la orden empresarial era plenamente legítima al encontrarse absolutamente respaldada por la regulación legal (arts. 22 y 25.1 LPRL y 196.3 de la LGSS) y plenamente

¹⁹ STSJ Extremadura núm. 44/2013 de 5 de febrero (F. J. 4º).

²⁰ STSJ Extremadura núm. 44/2013 de 5 de febrero (F. J. 4º).

justificada por las circunstancias concurrentes. Efectivamente, el Tribunal considera que si se atiende a la categoría profesional del actor y sus características (guardia de seguridad armado), las funciones atribuidas (vigilancia en solitario de una obra en horario nocturno) y las circunstancias personales que parecen afectarle (se tenía conocimiento de que padecía sordera de un oído), está plenamente justificado, en aras de proteger su integridad física y la de terceros, el requerimiento de someterse a un reconocimiento médico de carácter obligatorio. En segundo lugar, que el actor, delegado de prevención y, por tanto, representante de los trabajadores, se ha negado en reiteradas ocasiones a someterse a dicho reconocimiento sin alegar razones de peso, por lo que su conducta, tanto por la reiteración como por los perjuicios que puede ocasionar a la empresa, al propio trabajador y a terceros, debe considerarse constitutiva de un supuesto de indisciplina y desobediencia susceptible de justificar un despido disciplinario *ex art. 54.2 b) ET*, que además debe ser calificado de procedente, como hizo la sentencia recurrida.

La calificación como procedente, tal como pone de manifiesto el razonamiento del Tribunal, debe considerarse correcta al darse efectivamente un supuesto de desobediencia, aunque ciertamente en otros pronunciamientos la descripción de las características que ha de presentar la desobediencia se efectúa de forma mucho más clara. La solución hubiese sido completamente distinta si el despido se hubiese basado en la falta de aptitud para desempeñar el trabajo, pues, en este caso, como vienen aceptando otras sentencias, antes que acudir a la extinción existe obligación empresarial de adaptar el puesto de trabajo o asignar un nuevo puesto de trabajo que sea compatible con las limitaciones físicas o funcionales que afectan al trabajador (arts. 15.1 ap. d, 15.2 y 25.1 LPRL).

4. VALORACIÓN FINAL

El pronunciamiento, con las matizaciones y comentarios que hemos efectuado, enfoca correctamente la cuestión, aunque es excesivamente parco a la hora de construir los argumentos fundamentales que van a soportar la resolución del supuesto. Ya hemos mencionado esta circunstancia con respecto al análisis de la limitación del derecho a la intimidad, y es necesario destacarlo igualmente de otra serie de cuestiones que, no por ser secundarias, son de menor importancia.

Deficiencia importante y que salta a la vista de forma ostensible en la mayoría de los pronunciamientos es la escasa consideración que merece la delimitación de las distintas facultades que integran el contenido del derecho a la intimidad. Las consideraciones sobre este aspecto se hacen de forma completa-

mente general, sin entrar a diferenciar las distintas facultades y, por tanto, sin valorar la trascendencia y consecuencias que estas y sus posibles limitaciones o restricciones puedan tener en el ámbito de las relaciones laborales. El deber empresarial consistente en vigilar de forma periódica la salud de los trabajadores que se reconoce en el art. 22 de la LPRL y, concretamente, la realización de reconocimientos médicos incide de diversas formas en las facultades que integra el derecho a la intimidad (intimidad corporal, protección de datos personales, protección de datos de tráfico, etc.), por lo que es necesario diferenciarlas para articular un sistema eficaz de tutela.

Otra aspecto fundamental, que tampoco se analiza al construir el razonamiento del Tribunal es la falta de valoración de los motivos que llevan a los trabajadores a negarse a someterse a los reconocimientos médicos, negativa que en caso de ser reiterada y tratarse de un reconocimiento médico obligatorio puede desembocar en un despido disciplinario por indisciplina o desobediencia. Convendría en estos casos valorar, puesto que hablamos de cumplir o incumplir ordenes empresariales que pudieran ser legítimas, que la negativa del trabajador a someterse a los reconocimientos médicos se debe, en la mayoría de las ocasiones, al miedo a perder el puesto de trabajo por falta de aptitud, y no es que ello pueda justificar una declaración de improcedencia del despido, sino que convendría dejar claro que, en estas circunstancias, el trabajador tiene alternativas distintas prevista en la regulación legal, por ejemplo, solicitar una evaluación de riesgos y la consiguiente adaptación del puesto de trabajo a su grado de discapacidad.

Se pone de manifiesto, en consecuencia, que son numerosas y complicadas las cuestiones jurídicas que plantean y que llegarán a plantear los reconocimientos médicos en el ámbito laboral. La solución de estas controversias se debe efectuar sin perder de vista que su realización pretende hacer efectivo el derecho a la salud de los trabajadores en las organizaciones productivas y que dicha efectividad, cada vez más frecuentemente, entra en conflicto con otros derechos fundamentales como el derecho a la intimidad, tanto en su faceta de intimidad corporal como en la más genérica de protección de datos personales relacionados con la salud. El problema no ha hecho más que comenzar, y en el futuro más inmediato deberemos hacer frente a otras facetas del derecho a la salud y del derecho a la intimidad que vendrán, sin lugar a dudas, a complicar el panorama judicial. Conviene, por tanto, que tanto doctrina como jurisprudencia abogemos, en nuestros respectivos ámbitos de actuación, por la efectividad del derecho a la intimidad en la organizaciones productivas, y ello pasa necesariamente por definir su contenido e identificar el haz de facultades que lo componen, por determinar con respecto a cada una de ellas hasta donde puede llegar el consentimiento del trabajador y, por último, por aplicar de forma clara y expresa, y siempre que así se requiera, el juicio de proporciona-

lidad a cualquier limitación que se pueda establecer desde el ámbito empresarial. Son exigencias mínimas que, como demuestra el pronunciamiento analizado, están pendientes de determinar y consolidar.