

## **STC 196/2004, de 15 de noviembre de 2004**

La Sala Primera del Tribunal Constitucional, compuesta por doña María Emilia Casas Baamonde, Presidenta, don Javier Delgado Barrio, don Roberto García-Calvo y Montiel, don Jorge Rodríguez-Zapata Pérez, don Manuel Aragón Reyes y don Pablo Pérez Tremps, Magistrados, ha pronunciado

### **EN NOMBRE DEL REY**

la siguiente

### **S E N T E N C I A**

En el recurso de amparo núm. 1322-2000, promovido por doña Eva María Gómez Fernández, representada por la Procuradora de los Tribunales doña Adela Gilsanz Madroño y asistida por el Abogado don Antonio Llanos Naranjo, contra la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares de 14 de enero de 2000, dictada en el recurso de suplicación núm. 719/99 formalizado por la representación de Iberia, LAE, S.A. contra la Sentencia recaída en el Juzgado de lo Social núm. 1 de Ibiza, en autos núm. 304/99, de fecha 6 de agosto de 1999. Ha sido parte Iberia, LAE, S.A., representada por el Procurador de los Tribunales don José Luis Pinto Marabotto y asistida por la Letrada doña María Inmaculada Pérez González, y ha intervenido el Ministerio Fiscal. Ha sido Ponente el Magistrado don Javier Delgado Barrio, quien expresa el parecer de la Sala.

#### **1. Antecedentes**

1. Mediante escrito presentado en el Registro General de este Tribunal el 8 de marzo de 2000, la Procuradora de los Tribunales doña Adela Gilsanz Madroño, actuando en nombre y representación de doña Eva María Gómez Fernández, interpuso recurso de amparo contra la resolución que se ha mencionado en el encabezamiento.

2. Los hechos que fundamentan la demanda de amparo son, en síntesis, los siguientes:

a) La recurrente ha venido prestando servicios para Iberia como agente administrativo a través de una sucesión de contratos temporales celebrados para las temporadas 1997, 1998 y 1999. Vigente el último de ellos —contrato a tiempo parcial de duración determinada por circunstancias de la producción, con duración prevista del día 1 de mayo de 1999 al 1 de agosto de 1999—, la empresa dio por extinguida la relación laboral, con efectos de 18 de mayo de 1999, alegando como motivo el no haberse superado el período de prueba.

Dicha decisión fue adoptada por Iberia, LAE, S.A., al recibir de sus servicios médicos la calificación de “no apto” tras el examen médico realizado a la recurrente por razón de su contratación eventual para esa temporada.

La trabajadora acudió a los servicios médicos para informarse del significado del “no apto”, comunicándosele que las pruebas de los análisis de orina habían detectado un coeficiente de cannabis de 292 ng/ml, muy superior al 50 ng/ml recogido

en el protocolo elaborado por la empresa Iberia como máximo permitido para la contratación de un trabajador de su categoría profesional.

Y se declaró probado que no se comunicó a la recurrente que en los análisis médicos se examinaría el posible consumo de estupefacientes, y que los resultados de dichas pruebas son de exclusivo conocimiento de los servicios médicos, notificándose al Departamento de Personal de la empresa, únicamente, la calificación del trabajador como apto o no apto, como así sucedió en este caso.

b) La Sentencia de instancia del Juzgado de lo Social núm. 1 de Ibiza, de fecha 6 de agosto de 1999, declaró la nulidad del despido. Tras afirmar que el período de prueba no era procedente, al haber realizado la trabajadora idénticas funciones con ocasión de contratos temporales anteriores (art. 14 LET), y que la contratación eventual era fraudulenta, por obedecer a actividades permanentes de la empresa, irregularidades ambas que llevarían a declarar la improcedencia del despido, concluye sin embargo que corresponde calificar el despido como nulo porque la resolución del contrato vulneró el derecho a la intimidad de la trabajadora (art. 18.1 CE). En este sentido razona la Sentencia que la realización de pruebas médicas destinadas a averiguar el consumo de estupefacientes por parte de un trabajador exige, en todo caso, la autorización personal tras una previa información al respecto, ya que los resultados que pueden obtenerse pertenecen al ámbito de su intimidad. En este supuesto no se recabó tal autorización expresa, a diferencia de otras ocasiones anteriores. Si bien es cierto que los servicios médicos no comunicaron a la empresa la razón de la no aptitud, en cumplimiento de su deber de secreto profesional, dicha información se obtuvo sin consentimiento y sirvió derivadamente para fundamentar la extinción del contrato, por lo que, pese a no ser divulgada de forma notoria o abierta, sí salió del conocimiento estricto de su titular.

c) Recurrída la Sentencia en suplicación por Iberia, LAE, S.A., fue revocada por la impugnada en amparo, dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares con fecha de 14 de enero de 2000. A juicio del Tribunal, el período de prueba resultaba irregular, lo que le lleva a declarar la improcedencia del despido, mas, a diferencia de lo mantenido por el juzgador *a quo*, no considera violado el derecho fundamental a la intimidad personal. Afirma que “se siguió el procedimiento general y común de revisión médica de todos los empleados de Iberia sin que conste ningún indicio de actitud discriminatoria respecto a la demandante”; que la empresa se limitó a hacer cumplimentar las normas establecidas en su manual de políticas y procedimientos, en los que se establece tanto un reconocimiento médico para el personal de nuevo ingreso como reconocimientos periódicos ordinarios y en casos concretos; que la trabajadora se sometió al reconocimiento médico, facilitando la oportuna muestra de orina sin oposición o reparo, al igual que lo autorizó en otras ocasiones al tiempo de celebración de contratos temporales precedentes y como sucedió con el resto de los trabajadores en su misma situación, y que no cabe dudar del interés de la empresa en conocer el estado psicofísico de sus trabajadores, siendo por ello lógico que se efectuaran los análisis médicos, incluida la investigación sobre drogas a que se refieren los folios 84 y siguientes del manual obrante en autos. No hubo, pues, lesión del art. 18.1 CE, menos aún cuando se ha verificado la confidencialidad de los datos obtenidos.

3. En la fundamentación jurídica de la demanda la solicitante de amparo alega que la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares de 14 de enero

de 2000, vulnera el art. 18.1 CE. La realización de las pruebas médicas sin su conocimiento y sin su consentimiento para una concreta averiguación sobre aspectos de su vida privada, como es si es consumidora o no de determinadas drogas, lesiona ese derecho fundamental, sin que el interés de la empresa de conocer el estado psicofísico de sus trabajadores baste para restringirlo. Acude para ello a la doctrina sobre la imprescindibilidad en la limitación de tales derechos en las relaciones laborales y, en ese sentido, señala que la Ley de prevención de riesgos laborales y la Ley general de Seguridad Social no contemplan como obligatorios los reconocimientos médicos, pues se exige el consentimiento del trabajador salvo en supuestos que no se darían en el presente caso al no haber riesgo que lo justificara en el trabajo desempeñado (facturación de billetes y equipajes). Por otra parte, la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, sobre protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar, exige para que no se aprecie intromisión ilegítima en el ámbito protegido que el titular del derecho hubiere otorgado al efecto su consentimiento expreso.

En suma, las pruebas médicas en las que se funda el despido no estaban amparadas en la Ley y no fueron consentidas, de manera que el exceso cometido en el examen de la salud, no autorizado y en perjuicio de la recurrente, constituyó una intromisión ilegítima en su intimidad. La trabajadora no puso ningún reparo a someterse al reconocimiento médico por considerar que el mismo estaba destinado a vigilar su estado de salud en relación con los riesgos inherentes a su puesto de trabajo. Pero la entrega voluntaria de una muestra de orina no significa, sin embargo, un consentimiento para otros fines.

4. La Sección Primera de este Tribunal, por providencia de 18 de diciembre de 2002, acordó admitir a trámite el recurso de amparo y, dado que constaban ya las actuaciones judiciales por haber sido recabadas con anterioridad, acordó, en aplicación del art. 51 LOTC, dirigir atenta comunicación al Juzgado de lo Social núm. 1 de Ibiza a fin de que emplazara a quienes hubieran sido parte en el procedimiento, excepto a la demandante de amparo, para que en el término de diez días pudiesen comparecer en este proceso constitucional.

5. En escrito presentado el 24 de enero de 2003, el Procurador de los Tribunales don José Luis Pinto Marabotto se personó en representación de Iberia, LAE, S.A.

6. Por diligencia de ordenación de 5 de febrero de 2003 se tuvo por personado y parte en el procedimiento al Procurador don José Luis Pinto Marabotto en representación de Iberia, LAE, S.A., acordándose entender con él las sucesivas actuaciones. Asimismo, se acordó dar vista de las actuaciones a las partes personadas y al Ministerio Fiscal, por plazo común de veinte días, para que, dentro del expresado término, pudiesen formular las alegaciones que estimaran pertinentes, de conformidad con lo dispuesto en el art. 52.1 LOTC.

7. Iberia, LAE, S.A., en escrito de alegaciones registrado el 26 de febrero de 2003, interesa de este Tribunal que se dicte Sentencia desestimando el amparo.

En primer lugar, respecto del consentimiento, subraya que aun cuando la recurrente no firmara un papel en el que de forma expresa hiciera constar su decisión de someterse a dicho análisis, lo cierto es que hizo entrega a los servicios médicos de la empresa, de forma voluntaria y sin coacción alguna, de las muestras de orina necesarias para la práctica de

dicha prueba. Así, hubo consentimiento tácito. Por otra parte, existió en todo momento conocimiento por parte de la recurrente de las prácticas médicas habituales de la empresa y del fin de las mismas.

En segundo lugar, la realización por Iberia de tales pruebas médicas encuentra su amparo en lo dispuesto tanto en el art. 46 del convenio colectivo, como en el art. 22.1 de la Ley de prevención de riesgos laborales. A su juicio, en una actividad como la que realizaba la recurrente en Iberia, dedicada al servicio público, es absolutamente lícito que la empresa establezca (como fijaban sus protocolos médicos) que el consumo de estupefacientes determina la “no aptitud del trabajador” para la prestación de servicios, máxime si se tiene en cuenta que el propio Estatuto de los trabajadores establece como causa de despido procedente la toxicomanía habitual.

Hay que destacar que la recurrente dio unos elevados niveles de consumo de cannabis, los cuales, obviamente, la imposibilitaban para el desarrollo normal de su trabajo y ello teniendo en cuenta que el lugar de prestación de sus servicios eran las instalaciones de un aeropuerto que, por sus especiales características, hace extremadamente peligroso que un trabajador no se encuentre en perfectas condiciones psicofísicas. Por lo demás, los servicios médicos se limitaron exclusivamente a comunicar a la empresa que la demandante merecía la calificación de “no apta” para el desempeño de su trabajo, pero en ningún momento, como reconoce la propia recurrente, fue informada Iberia del motivo o causa de dicha calificación. Por tanto, es evidente que cuando se comunicó la extinción del contrato se hizo únicamente con base en dicha calificación sin tener conocimiento de cuál era la causa específica que motivaba la “no aptitud”. No ha existido, pues, violación del derecho fundamental a la intimidad ya que, para ello, hubiera sido de todo punto necesario que, o por parte del servicio médico de la empresa o directamente por ésta, se revelaran o se diera publicidad de los resultados obtenidos de tales pruebas médicas. Por el contrario, fue la propia recurrente la que decidió revelarlos al interponer una demanda reflejando cuál había sido el resultado del análisis y la razón de su calificación como no apta.

Por último, deja constancia de que el hecho de que en 1999 no se recabase la autorización expresa de la recurrente para la realización de los referidos análisis de orina se debió, como así se recoge en la Sentencia de instancia, a que las pruebas fueron realizadas por un facultativo que sustituyó al que habitualmente tenía encomendado en Iberia dicho cometido. Tal extremo evidencia que no hubo por parte de la empresa intención alguna de conculcar el derecho fundamental a la intimidad consagrado en el artículo 18.1 CE, sino un “simple error”, debiendo afirmarse que un derecho fundamental no se viola por error, sino que para su conculcación se precisa un grado determinado de intencionalidad, sea dolosa o gravemente culposa.

8. La representación de la demandante de amparo presentó su escrito de alegaciones el día 27 de febrero de 2003, remitiéndose a las formuladas en la demanda y resaltando que no oponerse a entregar una muestra de orina para un reconocimiento médico de riesgos laborales no equivale a mostrar conformidad para cualquier prueba, ni supone conocer que con dicha muestra se va a detectar el consumo de determinados estupefacientes, tal y como afirma la Sentencia recurrida en amparo. Esa interpretación sitúa el derecho a la intimidad en unos ámbitos de imposible defensa, por cuanto que el requisito del consentimiento para la intromisión en el ámbito de la esfera personal se presupone, a menos que conste de forma indubitada la oposición, incluso aun cuando se desconozca que tal intromisión se va a producir.

Al margen de no existir amparo legal que legitime la realización de tales analíticas (puesto que la Ley de prevención de riesgos laborales no autoriza los reconocimientos médicos a la empresa para conocer si los trabajadores son o no consumidores de determinadas drogas), el interés de Iberia en este supuesto tampoco estaría justificado pues estamos ante una trabajadora de categoría auxiliar administrativo con funciones específicas de facturación de billetes y equipaje que no puede poner en peligro otros derechos constitucionales, como, por ejemplo, ocurriría con el derecho a la vida de tratarse de un piloto de aviación.

9. Sobre la base de los antecedentes del caso, interesa el Fiscal en su escrito de alegaciones, registrado el 3 de marzo de 2003, la denegación del amparo solicitado. Sostiene, en primer lugar, que la deficiente información a la que la recurrente hace referencia no parece tener un sustrato real, cuando la práctica de la analítica en cuestión constituye una de las exploraciones clínicas practicadas en el ámbito de los reconocimientos médicos de empresa previstos en la Ley de prevención de riesgos laborales y adoptados en Iberia mediante la creación de un específico servicio de prevención, concertado en el convenio colectivo vigente a la fecha de los hechos, y en el que a su vez se prevé el establecimiento de protocolos para la realización de tales pruebas.

Hace mención, por otra parte, de la STC 202/1999, recordando que el derecho a la intimidad no es un derecho absoluto, pudiendo ceder ante intereses constitucionalmente relevantes, siempre que el recorte que aquél haya de experimentar se revele como necesario para lograr el fin legítimo previsto, proporcionado y, en todo caso, respetuoso con el contenido esencial del derecho. Por lo que al presente caso se refiere y en lo que afecta a las posibles limitaciones al ejercicio del derecho fundamental que aquí se analiza, ha de incluirse como hipótesis el supuesto de la imperatividad de una norma legal que así lo prevea, debiéndose citar entonces lo ordenado en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales (LPRL), en cuyo artículo 22 se impone al empresario la obligación de garantizar a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. Dicho precepto establece que tal vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento, teniendo no obstante carácter no voluntario la práctica de reconocimientos médicos, entre otros supuestos, en aquéllos en los que su realización sea imprescindible para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un riesgo para sí mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa. En aplicación de lo dispuesto en dicha norma, el convenio colectivo del personal de tierra de Iberia, LAE, S.A. suscrito en fecha 11 de agosto de 1998 y publicado en el BOE de fecha 22 de septiembre de 1998, describe en su artículo 215 las funciones del denominado “servicio de prevención”, entre las cuales se halla no sólo la realización de reconocimientos médicos periódicos según lo establecido en la Ley de prevención de riesgos laborales, sino también el establecimiento de protocolos para la realización de exploraciones clínicas específicas de los riesgos a que esté expuesto el trabajador. Dichos protocolos —obviamente de carácter público en cuanto sometidos al control de los trabajadores *ex arts.18 y 30 y siguientes LPRL*— se hallan contenidos en el denominado “manual de políticas y procedimientos” de Iberia, describiéndose en cada uno de ellos de forma detallada las respectivas disposiciones referidas a la práctica de audiometrías, tests de visión, soporte de cargas físicas, exposición al ruido, práctica de electrocardiogramas, etc, y por

supuesto también las pruebas afectantes a la investigación analítica, introduciéndose en tal apartado la correspondiente a la determinación de drogas, sobre las que se concretan específicos valores a partir de los cuales se estima la falta de aptitud de los trabajadores para el desarrollo de su trabajo.

En consecuencia, no se trata de un supuesto en el que la trabajadora no haya tenido oportuno conocimiento del contenido de las pruebas analíticas que se iban a realizar en la muestra de orina facilitada a los servicios médicos, puesto que la búsqueda de cannabis y otras drogas constituye una actuación perfectamente reglada en el correspondiente protocolo y realizada con carácter de generalidad a la totalidad de los trabajadores, en cumplimiento de lo establecido en el convenio colectivo y a su vez en la Ley de prevención de riesgos laborales, que dispone la genérica obligación empresarial de vigilancia del estado de salud de sus trabajadores.

Ahora bien, aunque no responda a la realidad la alegación de la recurrente que afirma su desconocimiento del objeto del análisis, ello no significa, en el terreno de la hipótesis, que la actuación empresarial decidiendo prescindir de los servicios de la trabajadora no pueda vulnerar su derecho a la intimidad. Desde luego, dice el Ministerio público, no resultará tal derecho afectado por el hecho en sí, aisladamente considerado, de la obtención de la información al analizar la muestra de orina facilitada voluntariamente por la trabajadora, pues ello no es más que la necesaria consecuencia de la realización de los oportunos reconocimientos médicos ordenados legalmente y aceptados por los trabajadores a través de la negociación colectiva. Sin embargo, lo que sí podría resultar definitivo de la lesión del derecho a la intimidad es la interesada transmutación de la finalidad que se persigue con la obtención de muestras y práctica de análisis, empleando los resultados para un fin distinto de aquél que justifica su obtención. Llegados a este punto, prosigue, cabe plantearse qué concreta finalidad persiguen los reconocimientos médicos de empresa y sobre todo qué medidas puede adoptar el empresario a la vista de los resultados de tales pruebas clínicas. A la primera pregunta ha de responderse que el fin no puede ser otro que el de procurar la protección de la salud laboral, determinando la posible existencia de elementos que revelen un riesgo para ésta, ya se trate de la salud del propio empleado o de la de los demás trabajadores. La respuesta a la segunda pregunta es más compleja, pues supone endosar al empresario una obligación: la adopción de medidas tendentes al restablecimiento de la salud del trabajador. Por ello, si de lo que se trata con la determinación del consumo de drogas no es sólo de la protección de la salud del propio trabajador, sino también la de los demás trabajadores y la evitación de perjuicios a otras personas que se relacionen con la empresa (clientes), entonces cualquier medida orientada al logro de tal propósito habrá de considerarse legítima, al menos en principio. Sin embargo, el que ésta sea legítima no supone necesariamente que la misma se halle ajustada a la Ley, pues pudiese acontecer —como en este caso— que desde la perspectiva de la legalidad ordinaria la medida acordada por el empresario, tal y como resuelve la Sala de lo Social, no permita el despido disciplinario, al no concurrir como causa habilitante la prevista en el artículo 54 f) del Estatuto de los trabajadores (toxicomanía que repercutiere negativamente en el trabajo), debiendo entonces calificarse la decisión empresarial como acto integrador de un despido improcedente. Por el contrario, la medida será no sólo legítima sino también conforme con la legalidad si al tratar de prevenir riesgos a terceros se busca un modo capaz de conciliar este designio con la continuidad de la prestación de servicios de la trabajadora a favor de la empresa.

En definitiva, y por lo que a este caso se refiere, no puede afirmarse que se haya empleado por el empresario un dato afectante a la intimidad obtenido legítimamente para la consecución de un fin distinto al que inspira la norma, puesto que la finalidad pretendida con el despido —ante un informe médico que califica sin más a la trabajadora como “no apta”— no es otra que la de velar por la salud laboral de ésta, la de los demás trabajadores o bien los intereses de la clientela; objetivo éste que resulta ser exactamente coincidente con el que anima la creación en la Ley de prevención de riesgos laborales del denominado “servicio de prevención” en las empresas y cuya misión, entre otras, es la de la práctica de los oportunos reconocimientos médicos. Cuestión distinta es que la empresa, en la ejecución de ese propósito de carácter preventivo, no acierte a emplear una medida permitida en la Ley, sino que apartándose de ésta resuelva el despido de la trabajadora sin que exista causa que faculte para ello. Pero entonces, al actuar de este modo, deberá calificarse su decisión como integradora de un despido improcedente, más no de un despido nulo, al no resultar vulnerado el derecho a la intimidad de la ahora recurrente, como consecuencia de la inexistente transmutación de la finalidad que alienta la medida.

10. Por providencia de 10 de noviembre de 2004 se señaló para votación y fallo de la presente Sentencia el día 15 del mismo mes y año.

## **II. Fundamentos jurídicos**

1. La demandante de amparo dirige su queja contra la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares de 14 de enero de 2000, dictada en el recurso de suplicación núm. 719/99, formalizado contra la Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 1 de Ibiza, en autos núm. 304/99, de fecha 6 de agosto de 1999. Considera que el pronunciamiento judicial de aquélla vulnera su derecho fundamental a la intimidad personal (art. 18.1 CE) en los términos que derivan del relato pormenorizado de los hechos declarados probados y recogidos en el antecedente segundo.

2. Constituye doctrina constitucional reiterada que el derecho a la intimidad personal garantizado por el art. 18.1 CE, en cuanto derivación de la dignidad de la persona reconocida en el art. 10.1 CE, implica 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 mantener una calidad mínima de la vida humana (SSTC 231/1988, de 2 de diciembre, FJ 3; 197/1991, de 17 de octubre, FJ 3; 57/1994, de 18 de febrero, FJ 5; 143/1994, de 9 de mayo, FJ 6; 207/1996, de 16 de diciembre, FJ 3; 98/2000, de 10 de abril, FJ 5; 156/2001, de 2 de julio, FJ 4, o 127/2003, de 30 de junio, FJ 7, entre otras).

El art. 18.1 CE confiere a la persona el poder jurídico de imponer a terceros el deber de abstenerse de toda intromisión en la esfera íntima y la prohibición de hacer uso de lo así conocido (SSTC 73/1982, de 2 de diciembre, FJ 5; 110/1984, de 26 de noviembre, FJ 3; 89/1987, de 3 de junio, FJ 3; 231/1988, de 2 de diciembre, FJ 3; 197/1991, de 17 de octubre, FJ 3, y en general las SSTC 134/1999, de 15 de julio, 144/1999, de 22 de julio, y 115/2000, de 10 de mayo). De ello se deduce que el derecho fundamental a la intimidad personal otorga cuando menos una facultad negativa o de

exclusión, que 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 (SSTC 44/1999, de 5 de abril, FJ 4; 207/1996, de 16 de diciembre, FJ 4; 292/2000, de 30 de noviembre, FJ 16; 70/2002, de 3 de abril, FJ 10) 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 (STC 83/2002, de 22 de abril, FJ 5).

El art. 18.1 CE impide, por tanto, decíamos en la STC 110/1984, de 26 de noviembre, FJ 8, las injerencias en la intimidad “arbitrarias o ilegales”. De lo que se concluye que se vulnerará el derecho a la intimidad personal cuando la penetración en el ámbito propio y reservado del sujeto no sea acorde con la Ley, no sea eficazmente consentida o, aun autorizada, subvierta los términos y el alcance para el que se otorgó el consentimiento, quebrando la conexión entre la información personal que se recaba y el objetivo tolerado para el que fue recogida.

3. Estando en cuestión la posible vulneración del art. 18.1 CE en el marco de una relación laboral, debe recordarse que la celebración de un contrato de trabajo no implica en modo alguno la privación para una de las partes, el trabajador, de los derechos que la Constitución le reconoce como ciudadano, entre ellos el derecho a su intimidad personal (por todas, STC 98/2000, de 10 de abril, FJ 6). Las organizaciones empresariales no forman mundos separados y estancos del resto de la sociedad ni la libertad de empresa que establece el art. 38 del Texto constitucional legitima que quienes prestan servicios en aquéllas, por cuenta y bajo la dependencia de sus titulares, deban soportar despojos transitorios o limitaciones injustificadas de sus derechos fundamentales y libertades públicas, que tienen un valor central en el sistema jurídico constitucional (SSTC 88/1985, de 19 de julio, FJ 2; 106/1996, de 12 de junio, FJ 5; 197/1998, de 13 de octubre, FJ 2, entre muchas otras). La efectividad de los derechos fundamentales del trabajador en el ámbito de las relaciones laborales debe ser compatible, por tanto, con el cuadro de límites recíprocos que pueden surgir entre aquéllos y las facultades empresariales, las cuales son también expresión de derechos constitucionales reconocidos en los arts. 33 y 38 CE.

Hemos afirmado en alguna ocasión que los hechos referidos a las relaciones sociales y profesionales en que el trabajador desempeña su actividad no se integran, en principio, en la esfera privada de la persona (SSTC 180/1987, de 12 de noviembre, FJ 4; 142/1993, de 22 de abril, FJ 7, 202/1999, de 8 de noviembre, FJ 2; y ATC 30/1998, de 28 de enero, FJ 2), y también hemos reconocido que “mediante un análisis detallado y conjunto de los mismos, es factible en ocasiones acceder a informaciones atinentes a la vida íntima, personal y familiar del trabajador (SSTC 142/1993, de 22 de abril, FJ 8; 202/1999, de 8 de noviembre, FJ 2, y 98/2000, de 10 de abril, FJ 6), en cuyo ámbito se encuentran, sin duda, las referencias a la salud” (STC 202/1999, de 8 de noviembre, FJ 2).

4. Partiendo de estas premisas jurisprudenciales, debemos analizar si la decisión extintiva acordada por Iberia, Líneas Aéreas de España, S.A., fundada en la no aptitud de la recurrente para el trabajo conforme a los resultados del reconocimiento médico que le fue realizado, vulnera o no el art. 18.1 CE.

Sostiene la solicitante de amparo que no autorizó el reconocimiento médico que se le practicó, con el objeto y la finalidad a la que se destinó —la averiguación del consumo de drogas para la extinción de su contrato de trabajo—; que no fue informada de la realización de esas pruebas concretas; que no existe amparo legal para la intromisión en la intimidad que se ha producido con la detección de esos datos, sin su conocimiento ni consentimiento, y que, por lo demás, afecta a aquel derecho fundamental la decisión extintiva de la relación laboral que la empresa ha aparejado al resultado del análisis, al implicar un perjuicio para la trabajadora contrario a la finalidad que el ordenamiento prevé para un reconocimiento médico como el efectuado. Así, entiende que la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares de 14 de enero de 2000 realizó una inadecuada ponderación de los intereses en conflicto, otorgando primacía al interés del empresario sobre el derecho fundamental de la trabajadora a su intimidad, puesto que no oponerse a entregar una muestra de orina para un reconocimiento médico de riesgos laborales no implica conformidad con cualquier prueba, ni conocer que con aquélla se va a detectar el posible consumo de determinados estupefacientes. Esa interpretación sitúa el derecho a la intimidad en un terreno de imposible defensa, por cuanto que el requisito del consentimiento a la intromisión en el ámbito de la esfera personal se viene a presuponer, a menos que conste de forma indubitada la oposición, incluso aun cuando se desconozca que tal intromisión va a producirse.

En franca discrepancia con lo alegado por la demandante de amparo, la empresa que ha comparecido en estos autos sostiene que la analítica en cuestión constituye una de las exploraciones clínicas practicadas en el ámbito de los reconocimientos médicos de empresa al amparo de lo dispuesto tanto en el art. 46 del convenio colectivo como en el art. 22.1 de la Ley de prevención de riesgos laborales.

La Sentencia aquí impugnada advierte, por su parte, que la empresa se limitó a hacer valer las normas establecidas en su manual de políticas y procedimientos, en el que se establece tanto un reconocimiento médico para el personal de nuevo ingreso como reconocimientos periódicos ordinarios y en casos concretos; que la trabajadora se sometió a la prueba facilitando la oportuna muestra de orina, sin oposición o reparo, y que no cabe dudar del interés de la empresa en conocer el estado psicofísico de sus trabajadores, siendo por ello lógico que se efectuaran los análisis médicos controvertidos, incluida la investigación sobre drogas prevista en el manual obrante en autos. No hubo, pues, según la Sala sentenciadora, lesión del art. 18.1 CE, particularmente cuando se ha verificado la confidencialidad de los datos obtenidos al no haberse comunicado a la empresa la causa específica de la no aptitud de la trabajadora, transmitiéndosele únicamente la existencia de una razón que, conforme a los controles médicos plasmados en el manual de referencia, excluía su aptitud para la contratación.

5. Son varias, por tanto, las cuestiones que se plantean en relación con el derecho a la intimidad personal (art. 18.1 CE). Señaladamente, si hubo o no consentimiento eficaz, y si, en particular, el objeto que tuvo y la finalidad a la que se dirigía el reconocimiento médico, así como la utilización de sus resultados a efectos de la extinción de la relación laboral, supusieron una desconsideración del régimen legal o un exceso sobre los términos en los que la recurrente otorgó la autorización para la exploración al punto de llegar a causar una lesión del art. 18.1 CE.

Como paso previo para apreciar esa posible vulneración, es preciso examinar si las actuaciones llevadas a cabo por los servicios médicos de Iberia con la prueba cuestionada (averiguación sobre el consumo de drogas a través de una analítica de orina) inciden o no en el ámbito constitucionalmente protegido del derecho a la intimidad personal (art. 18.1 CE).

En ese sentido, atendiendo en especial al elemento teleológico que la proclamación del derecho fundamental del art. 18.1 CE incorpora, la protección de la vida privada como garantía de la libertad y de las posibilidades de autorrealización del individuo, este Tribunal ha tenido ocasión de señalar que la protección dispensada por el art. 18.1 CE alcanza a la intimidad personal *stricto sensu*, integrada, entre otros componentes, por la intimidad corporal. Sin embargo, según declaramos ya en la STC 37/1989, de 15 de febrero, FJ 7, y posteriormente en otras como las SSTC 120/1990, de 27 de junio, FJ 12, 137/1990, de 19 de julio, FJ 10, 207/1996, de 16 de diciembre, FJ 3, 156/2001, 2 de julio, FJ 4, o 218/2002, de 25 de noviembre, FJ 4, aunque la intimidad corporal forma parte del derecho a la intimidad personal garantizado por el art. 18.1 CE, el ámbito de intimidad corporal constitucionalmente protegido no es coextenso con el de la realidad física del cuerpo humano, porque no es una entidad física, sino cultural, y determinada, en consecuencia, por el criterio dominante en nuestra cultura sobre el recato corporal, de tal modo que no pueden entenderse como intromisiones forzadas en la intimidad aquellas actuaciones que, por las partes del cuerpo sobre las que operan o por los instrumentos mediante los que se realizan, no constituyen, según un sano criterio, violación del pudor o del recato de la persona.

Siendo así, en efecto, resulta notorio que una intervención circunscrita a un examen de orina realizado por personal médico, por la forma en que se ejecuta y por no exigir ningún tipo de actuación especial sobre el cuerpo no entra dentro del ámbito constitucionalmente protegido del derecho a la intimidad corporal ni, por lo tanto, puede llegar a vulnerarlo.

Ahora bien, que no exista vulneración del derecho a la intimidad corporal no significa que no pueda existir una lesión del derecho más amplio a la intimidad personal del que aquél forma parte, ya que esta vulneración podría causarla la información que mediante este tipo de exploración se ha obtenido (STC 234/1997, de 18 de diciembre, FJ 9). En efecto, el derecho a la intimidad personal garantizado por el art. 18.1 CE tiene un contenido más amplio que el relativo a la intimidad corporal. Según la doctrina de este Tribunal antes transcrita, el derecho a la intimidad personal, en cuanto derivación de la dignidad de la persona (art. 10.1 CE), integra un ámbito propio y reservado frente a la acción y el conocimiento de los demás, referido preferentemente a la esfera, estrictamente personal, de la vida privada o de lo íntimo. Así, la cobertura constitucional implica que las intervenciones corporales pueden también conllevar, no ya por el hecho en sí de la intervención, sino por razón de su finalidad, es decir, por lo que a través de ellas se pretenda averiguar, una intromisión en el ámbito constitucionalmente protegido del derecho a la intimidad personal (STC 207/1996, de 16 de diciembre, FJ 3).

Esto es lo que ocurre cuando, como en el presente caso, a consecuencia de un análisis de orina se llega a la conclusión de que el trabajador había consumido drogas. Una prueba médica realizada en términos objetivos semejantes supone una afectación en la esfera de la vida privada de la persona, a la que pertenece, sin duda, el hecho de

haber consumido algún género de drogas (en esa línea, nuevamente, STC 207/1996, de 16 de diciembre, FJ 3).

6. Una vez constatada la afectación del derecho fundamental a la intimidad personal, hemos de concretar si la actuación llevada a cabo por Iberia, LAE, S.A. y sus servicios médicos contaba con amparo legal o si, en su caso, fue consentida a tal fin por la recurrente, encontrando en ello una justificación constitucional.

El primer problema que deberá despejarse se refiere a la naturaleza del reconocimiento médico realizado —si de carácter obligatorio o voluntario—, pues de ello podría depender la solución del caso. Según se expuso en el fundamento jurídico segundo, sólo existiría una vulneración del derecho a la intimidad personal si la actuación sobre el ámbito propio y reservado de la trabajadora no fue acorde con la Ley o con el consentimiento otorgado.

La principal norma de referencia en la materia es la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales (LPRL), en particular su art. 22. Todas las partes la invocan en estos autos, lo mismo que los órganos judiciales. Pues bien, poniendo el acento en los perfiles del caso, deben destacarse en aquélla los siguientes caracteres y principios: la determinación de una vigilancia periódica —y como regla general consentida— del estado de salud de los trabajadores en función de los riesgos inherentes a su actividad laboral; la voluntariedad del sometimiento a los reconocimientos médicos; la existencia de situaciones tasadas en las que resulta imprescindible la realización de las exploraciones médicas, limitándose así, excepcionalmente en esos casos, la libre determinación del sujeto; el principio de la indispensabilidad de las pruebas y de su proporcionalidad al riesgo; el necesario respeto del derecho a la intimidad, a la dignidad de la persona y a la confidencialidad de la información relacionada con su estado de salud; el derecho del trabajador a conocer los resultados; la prohibición de utilización de los datos relativos a la vigilancia de la salud con fines discriminatorios o en perjuicio del trabajador; la prohibición de comunicación de la información resultante, salvo que exista consentimiento expreso del trabajador, y la posibilidad de transmitir al empresario y a las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención únicamente las conclusiones que se deriven de las exploraciones, y con el exclusivo objeto de que puedan desarrollar sus funciones en materia preventiva.

Sin perjuicio de la relevancia que tendrán para la resolución del caso otros elementos de ese elenco, importa destacar ahora que la regulación de la vigilancia de la salud de los trabajadores en la Ley de prevención de riesgos laborales descansa en un principio vertebral: la voluntariedad del reconocimiento médico como regla general. Efectivamente, conforme a lo expuesto hasta aquí, de esa manera se toma en consideración la afectación en el derecho a la intimidad que puede resultar de ese tipo de pruebas. De ahí que el párrafo 2 del art. 22.1 disponga que la vigilancia de la salud a través de los reconocimientos médicos sólo podrá realizarse, por regla general, cuando el trabajador preste su consentimiento. El trabajador, por tanto, será libre para decidir someterse o no a los controles médicos, permitiendo, en su caso, exploraciones y analíticas sobre datos corporales.

Como se adelantó, existen sin embargo excepciones a ese principio de libre determinación del sujeto, configurándose supuestos de obligatoriedad. Así ocurre, dice

la Ley, cuando resulte imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores; cuando se busque 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 o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad (art. 22.1, párrafo segundo, LPRL). Esa previsión adapta al campo de la salud laboral la lógica propia de la normativa sanitaria, que contempla también tratamientos médicos obligatorios en determinadas circunstancias (señaladamente, art. 9.2 de la Ley 41/2002, de 14 noviembre, básica reguladora de la autonomía del paciente y de derechos y obligaciones en materia de información y documentación clínica).

Ahora bien, las excepciones contenidas en la Ley de prevención de riesgos laborales deberán cumplir ciertos requisitos para poder dar lugar a una imposición del control médico.

Ciertamente, la Constitución, en su art. 18.1, no prevé expresamente la posibilidad de un sacrificio legítimo del derecho a la intimidad (a diferencia, por ejemplo, de lo que ocurre con los derechos a la inviolabilidad del domicilio o al secreto de las comunicaciones —art. 18.2 y 3 CE), mas ello no significa que sea un derecho absoluto, pues puede ceder ante 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. Ese interés público es, desde luego, causa legítima que puede justificar la realización de reconocimientos médicos también en el marco de la relación laboral. Claro que, como ha puesto de relieve nuestra jurisprudencia en el terreno del propio derecho fundamental a la intimidad personal, las posibles limitaciones deberán estar fundadas en una previsión legal que tenga justificación constitucional, sea proporcionada y que exprese con precisión todos y cada uno de los presupuestos materiales de la medida limitadora (STC 292/2000, de 30 de noviembre, FJ 16).

El Tribunal Europeo de Derechos Humanos ha tenido en cuenta también estas exigencias, pues refiriéndose a la garantía de la intimidad individual y familiar del art. 8 CEDH, reconociendo que pudiera tener límites como la seguridad del Estado (STEDH caso *Leander*, de 26 de marzo de 1987), o la persecución de infracciones penales (*mutatis mutandis*, SSTEDH casos *Funke*, de 25 de febrero de 1993, y *Z*, de 25 de febrero de 1997), ha exigido que tales limitaciones estén previstas legalmente y sean las indispensables en una sociedad democrática, lo que implica que la ley que establezca esos límites sea accesible al individuo concernido por ella, que resulten previsibles las consecuencias que para él pueda tener su aplicación, y que los límites respondan a una necesidad social imperiosa y sean adecuados y proporcionados para el logro de su propósito (Sentencias del Tribunal Europeo de Derechos Humanos caso *X e Y*, de 26 de marzo de 1985; caso *Leander*, de 26 de marzo de 1987; caso *Gaskin*, de 7 de julio de 1989; *mutatis mutandis*, caso *Funke*, de 25 de febrero de 1993; caso *Z*, de 25 de febrero de 1997). La norma habilitante, en suma, deberá concretar las restricciones alejándose de criterios de delimitación imprecisos o extensivos, pues vulnerará la intimidad personal si regula los límites de forma tal que hagan impracticable el derecho fundamental afectado o ineficaz la garantía que la Constitución le otorga (STC 292/2000, de 30 de noviembre, FJ 11).

Trasladando todo lo dicho a la disposición de referencia en la materia, el art. 22.1, párrafo segundo, LPRL, hemos de convenir en que los reconocimientos médicos obligatorios únicamente están habilitados por la Ley cuando concurren una serie de notas, a saber: la proporcionalidad al riesgo (por inexistencia de opciones alternativas de menor impacto en el núcleo de los derechos incididos); la indispensabilidad de las pruebas (por acreditarse *ad casum* la necesidad objetiva de su realización en atención al riesgo que se procura prevenir, así como los motivos que llevan al empresario a realizar la exploración médica a un trabajador singularmente considerado), y la presencia de un interés preponderante del grupo social o de la colectividad laboral o una situación de necesidad objetivable (descrita en los supuestos del segundo párrafo del art. 22.1), notas que justificarían en su conjunto la desfiguración de la regla ordinaria de libertad de decisión del trabajador.

Consecuentemente, los límites legales (las excepciones a la libre disposición del sujeto sobre ámbitos propios de su intimidad, previstos en el art. 22.1, párrafo segundo, LPRL) quedan vinculados o bien a la certeza de un riesgo o peligro en la salud de los trabajadores o de terceros, o bien, en determinados sectores, a la protección frente a riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad (pues es obvio que existen empresas y actividades sensibles al riesgo y por tanto trabajadores especialmente afectados por el mismo —ATC 272/1998, de 3 de diciembre).

La obligatoriedad no puede imponerse, en cambio, si únicamente está en juego la salud del propio trabajador, sin el añadido de un riesgo o peligro cierto objetivable, pues aquél, según se dijo, es libre para disponer de la vigilancia de su salud sometándose o no a los reconocimientos en atención a las circunstancias y valoraciones que estime pertinentes para la decisión.

7. Si la habilitación legal de los reconocimientos médicos obligatorios de naturaleza preventiva regulados en el art. 22.1, párrafo segundo, LPRL tiene el encuadramiento y límites que acaban de ser formulados, tampoco carecen de ellos otro tipo de previsiones sobre la salud laboral igualmente contenidas en nuestro ordenamiento.

Por ser especialmente destacable cabe referirse, en primer lugar, al art. 25.1, párrafo segundo, LPRL, precepto que dispone que los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

Merece cita, en segundo lugar, el art. 196, apartados 1 y 3, de la Ley general de la Seguridad Social (LGSS), según el cual las empresas que pretendan cubrir puestos de trabajo con riesgo de enfermedades profesionales están obligadas a practicar un reconocimiento previo a la contratación de los trabajadores que hayan de ocuparlos y no podrán contratar a quienes en el reconocimiento médico obligatorio no hayan sido calificados como aptos para desempeñar los puestos de trabajo de que se trate, ni tampoco permitir la continuidad en sus puestos a los que no mantengan la declaración de aptitud en los reconocimientos sucesivos.

Ambas previsiones están inspiradas en la existencia de un riesgo en la salud por las características personales, anatómicas o biológicas del sujeto o por razones objetivas del puesto de trabajo. De manera que la potencial afectación en la intimidad personal del trabajador —de tener que someterse conforme a la Ley, en su caso, a pruebas y controles médicos como condición para el acceso o el mantenimiento del puesto de trabajo— sólo podrá encontrar fundamento en la evaluación o identificación de tales patologías o condiciones de salud contraindicadas para el trabajo. Esto es, en la misma línea apuntada en el fundamento anterior, se vulneraría la intimidad personal si la obtención de datos pertenecientes a la privacidad del trabajador descansase en una utilización extensiva de esas habilitaciones legales, sustituyendo la finalidad de la norma hasta hacer impracticable el derecho fundamental afectado o ineficaz la garantía que la Constitución le otorga. Todo lo cual nos lleva a advertir de la necesidad de factores objetivos o indicios racionales de afectación que conecten el caso concreto con dichas previsiones legales, haciendo posible ese tipo de reconocimientos obligatorios, así como a excluir las imposiciones indiscriminadas de un control médico tendente a la evaluación psicofísica de los trabajadores con base en dichos preceptos.

El reconocimiento médico en la relación laboral no es, en definitiva, un instrumento del empresario para un control dispositivo de la salud de los trabajadores, como tampoco una facultad que se le reconozca para verificar la capacidad profesional o la aptitud psicofísica de sus empleados con un propósito de selección de personal o similar. Su eje, por el contrario, descansa en un derecho del trabajador a la vigilancia de su salud. Un derecho que sólo puede venir restringido por las excepciones enunciadas, con los requisitos y límites mencionados. En suma, la regla es —y la regla tiene una clara base constitucional a tenor de la conexión íntima entre los reconocimientos médicos y derechos fundamentales como el de la intimidad personal— la conformidad libre, voluntaria e informada del trabajador para la vigilancia y protección de su salud frente a los riesgos del trabajo.

8. Así las cosas, cabe ya abordar la caracterización del reconocimiento médico realizado a la recurrente. Caso de que fuera posible encuadrarlo en uno de los supuestos de obligatoriedad, debería analizarse si contaba con amparo legal la práctica de la detección en los términos en que se produjo, e incluso la descalificación para el trabajo que se derivó de ella con la aparejada extinción del contrato de trabajo. Es cierto que, a diferencia de lo que ocurre en los arts. 25.1, párrafo segundo, LPRL y 196.1 y 3 LGSS, el tenor del art. 22.1, párrafo segundo, LPRL (único que realmente invoca Iberia, LAE, S.A.) nada dice de una posible no contratación del trabajador por razones de salud o psicofísicas que se deriven de los resultados de la exploración médica obligatoria. Y es reseñable, del mismo modo, que ninguno de los preceptos que han sido citados contempla la extinción del contrato, salvo el art. 196.3 LGSS y únicamente de no mantenerse la declaración de aptitud en reconocimientos sucesivos a aquel inicial en el que se obtuvo la calificación de apto. Todo ello ya de por sí aparece en claro contraste con lo que ha sucedido en el presente caso.

Pero sin entrar en esos planos de interpretación de la legalidad, basta constatar que nos encontramos en el marco ordinario de vigilancia de la salud, voluntaria y consentida, sin ningún componente adicional que obligue a otro tipo de ponderación. En efecto, nada se observa en las actuaciones de lo que sea posible deducir que la exploración médica realizada a la trabajadora respondiese a alguno de los supuestos

excepcionales de control obligatorio de la salud. Así se deriva, en primer lugar, de las posiciones de las partes (la propia empresa insiste en la existencia y validez del consentimiento de la recurrente, aunque no fuera expreso, lo que conecta el caso con un supuesto ordinario de vigilancia consentida de la salud). Y también, en aplicación de la doctrina sentada en los fundamentos anteriores, de la ausencia de todo tipo de justificación *ad casum* por parte de la empresa de la imposición del control médico por la concurrencia de un interés general del grupo social o de la colectividad laboral o de algún tipo de situación de necesidad objetivable relativa al puesto o a la prestación de trabajo, vinculada con la certeza de un riesgo o peligro o con la protección frente a riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. Como no consta, y es por tanto otro indicio de la inexistencia de un supuesto de obligatoriedad de la exploración médica, una justificación de los motivos que determinarían la realización de la detección a la trabajadora singularmente considerada. No hay tampoco acreditación alguna de un riesgo efectivo en la salud por las características personales, anatómicas o biológicas del sujeto o por razones objetivas del puesto de trabajo; ni hay razonamiento alguno, en ese sentido, de la concurrencia de factores objetivos o indicios racionales de afectación que conecten el caso concreto con previsiones legales como las de los arts. 25.1, segundo párrafo, LPRL, o 196, apartados 1 y 3, LGSS. Por lo demás, el control concreto que está en cuestión (el consumo de cannabis), como es obvio, no justifica en sí mismo considerado una excepción a la regla del consentimiento por razones de salud pública o de repercusión directa en la salud de terceros, ni por criterios objetivos de indispensabilidad en atención a un riesgo (que en el presente caso ni siquiera ha sido individualizado).

No se opone a lo dicho la referencia que el Ministerio Fiscal e Iberia, LAE, S.A., hacen a la previsión de dichos reconocimientos médicos en el convenio colectivo aplicable. Al margen de lo que pudiera decirse en su proyección al caso respecto de la reserva legal del art. 43.2 CE, es claro que el convenio colectivo no puede introducir en la regulación de los reconocimientos médicos que analizamos elementos incompatibles con la protección que otorga el art. 18.1 CE, añadiendo restricciones no previstas en la Ley. En concreto, no puede configurar como obligatorios reconocimientos que no lo son *ex lege*, ni siquiera dotarles de una caracterización contraria a las directrices de la Ley, pues así se impone a tenor de la función de la negociación colectiva en materia de prevención de riesgos laborales (art. 2.2 LPRL), ya que las disposiciones de carácter laboral contenidas en la Ley de prevención de riesgos laborales y en sus normas reglamentarias tienen en todo caso el carácter de Derecho necesario mínimo indisponible, reservándose a los convenios colectivos únicamente la función de mejora y desarrollo.

9. Situados en el marco ordinario de la prevención y vigilancia de la salud, afectada la intimidad personal (FJ 4) y no existiendo circunstancias justificativas de un reconocimiento médico obligatorio y de las consecuencias que a él, según fueran sus resultados, pudieran eventualmente aparejarse, toma protagonismo central la necesidad de consentimiento por parte de la afectada. Puesto que, como quedó dicho, se vulnera el derecho a la intimidad personal cuando la actuación sobre su ámbito propio y reservado no sea acorde con la ley y no sea consentida, o cuando, aun autorizada, subvierta los términos y el alcance para el que se otorgó el consentimiento, quebrando la conexión entre la información personal que se recaba y el objetivo tolerado para el que fue recogida.

En ese sentido cabe destacar, en primer lugar, que la Ley de prevención de riesgos laborales no establece, ni la Constitución impone como requisito del consentimiento, la forma escrita. Bastará, en principio, desde la perspectiva constitucional, que quepa verificar la voluntad real de someterse a la prueba médica, lo que en absoluto excluye la eficacia del consentimiento verbal o incluso la de la realización de actos concluyentes que expresen dicha voluntad, todo ello sin perjuicio de los requisitos que eventualmente pueda establecer la normativa infraconstitucional sobre la materia o de lo que cupiera decir en casos diversos al ahora analizado por afectación de otros derechos (de forma destacada, cuando las exploraciones supusiesen riesgos o inconvenientes de notoria y previsible repercusión negativa sobre la salud del trabajador).

De acuerdo con lo señalado, la recurrente se sometió libremente a las pruebas médicas. El hecho del que se deduce es el acto mismo de entrega de las muestras. No resulta admisible, en cambio, el argumento que aporta en esta sede Iberia, LAE, S.A., sobre la necesidad de intencionalidad para que la lesión del derecho fundamental pueda producirse, pues hemos declarado reiteradamente que la vulneración de derechos fundamentales “no queda supeditada a la concurrencia de dolo o culpa en la conducta del sujeto activo, a la indagación de factores psicológicos y subjetivos de arduo control. Este elemento intencional es irrelevante, bastando constatar la presencia de un nexo de causalidad adecuado entre el comportamiento antijurídico y el resultado lesivo prohibido por la norma” (por todas, STC 225/2001, de 26 de noviembre, FJ 4).

Ahora bien, desde la perspectiva del derecho a la intimidad personal, lo anterior no es suficiente para considerar válido el consentimiento, ni para concluir que se respetaron los términos para los que fue otorgado. Existe un segundo aspecto a considerar: la información que debe proporcionarse al trabajador en este tipo de pruebas. En efecto, el acto de libre determinación que autoriza una intervención sobre ámbitos de la intimidad personal, para ser eficaz, requiere que el trabajador sea expresamente informado de las pruebas médicas especialmente invasoras de su intimidad. Esa exigencia significa que el trabajador debe recibir información expresa, al tiempo de otorgar su consentimiento, sobre cualquier prueba o analítica que pudiera llegar a afectar a su intimidad corporal, esto es, conforme a nuestra doctrina, en relación con todas las actuaciones que por las partes del cuerpo sobre las que se opera o por los instrumentos mediante los que se realizan incidan en el pudor o el recato corporal de la persona, en tanto responda a estimaciones y criterios arraigados en la cultura de la propia comunidad (SSTC 37/1989, de 15 de febrero, FJ 7; 120/1990, de 27 de junio, FJ 12; 137/1990, de 19 de julio, FJ 10; 207/1996, de 16 de diciembre, FJ 3; 156/2001, 2 de julio, FJ 4; 218/2002, de 25 de noviembre, FJ 4). En segundo lugar, es preciso también un acto expreso de información si en el reconocimiento médico fueran a realizarse pruebas que, aun sin afectar a la intimidad corporal del trabajador, sí conciernan en cambio al derecho más amplio a la intimidad personal de la que aquella forma parte, al tener por objeto datos sensibles que puedan provocar un juicio de valor social de reproche o desvalorización ante la comunidad (como ocurre con el consumo habitual de drogas: STC 207/1996, de 16 de diciembre, FJ 3). Finalmente, por su importancia destacada en el presente caso, la misma necesidad de información previa existe cuando las pruebas a practicar sean ajenas a la finalidad normativa de vigilancia de la salud en relación con los riesgos inherentes al trabajo. En efecto, al margen de lo que corresponda decir desde un prisma legal sobre la posibilidad de realizar dichas detecciones adicionales, en garantía del derecho fundamental a la intimidad personal se

impone que el consentimiento sea informado particularmente en aquello que no sea previsible, y eso es lo que ocurre, tratándose de un reconocimiento médico de vigilancia de la salud en función del riesgo laboral (art. 22.1 LPRL), con las pruebas y datos extraños a esa finalidad.

En lo restante, esto es, en lo que resulte previsible en atención al objeto y propósito de los reconocimientos médicos en la relación de trabajo, 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.

Queda de ese modo descrito el requisito del acceso a la información adecuada para que el consentimiento en ese terreno sea un acto informado y pleno, asegurándose las garantías para la libre determinación del trabajador sobre un ámbito personal constitucionalmente protegido.

10. Pues bien, en el presente caso los hechos probados declaran que a la recurrente no se le comunicó ni por la empresa ni por sus servicios médicos cuál era la información buscada con los análisis médicos y, en concreto, que no se le informó de que se analizaría su consumo de estupefacientes. Esa circunstancia, ciertamente, no equivale a que existiera resistencia por parte de Iberia, LAE, S.A., a informar a la demandante, caso de que ésta lo hubiera solicitado, ni tampoco supone que ésta no tuviera posibilidades de acceder a dicho conocimiento a través de sus representantes o directamente dirigiéndose a los servicios médicos o por otros cauces. Ahora bien, conforme a lo que hemos establecido, Iberia, LAE, S.A., tenía la obligación de informar expresamente a la trabajadora de esa analítica concreta, toda vez que, si bien no afectaba a la intimidad corporal, según se dijo, sí tenía como objeto datos sensibles que lo imponían, pues el hecho de haber consumido en algún momento algún género de drogas, pese a que en nuestro ordenamiento es una conducta en sí misma impune, provoca a menudo un juicio social de reproche en sectores significativos de la comunidad. Por ello, los datos mismos que quedaban comprometidos, por su naturaleza, obligaban a una información previa y expresa, tendente a asegurar la libre decisión.

Esa obligación incumplida por la empresa (como confirma el hecho probado cuarto) se intensifica si tenemos en cuenta el elemento de la imprevisibilidad. En efecto, ni se ha probado ni se ha fundamentado por los órganos judiciales la concurrencia de alguna justificación, por razón del riesgo inherente al trabajo (art. 22.1 LPRL), de la necesidad de practicar esa analítica en el concreto puesto de trabajo de la Sra. Gómez Fernández. Así pues, no era previsible dicha prueba, sin que pueda servir para llenar esa patente laguna la idea que recoge la Sentencia recurrida sobre el interés de la empresa en conocer el estado psicofísico de sus trabajadores, pues dicho interés, ni inspira la configuración legal de los reconocimientos médicos de vigilancia de la salud en el trabajo, ni desde luego puede conformar, de manera genérica o indiscriminada, una justificación suficiente para la penetración en ámbitos de la esfera íntima de los trabajadores.

En consecuencia, al haberse invadido la esfera privada de la recurrente sin contar con habilitación legal para ello y sin consentimiento eficaz de la titular del

derecho, actuando sin autorización sobre ámbitos que exigían una información expresa y previa al consentimiento, con vulneración por tanto del art. 18.1 CE, procedente será el otorgamiento del amparo, debiendo recordarse que, según constante doctrina de este Tribunal (entre otras, SSTC 38/1981, de 23 de noviembre, 114/1989, de 22 de junio, 186/1996, de 25 de noviembre, 1/1998, de 12 de enero, 57/1999, de 12 de abril, 20/2002, de 28 de enero, o 49/2003, de 17 de marzo), la reparación de la lesión de un derecho fundamental que hubiese sido causado por el despido laboral, debe determinar la eliminación absoluta de sus efectos, es decir, la nulidad del mismo, lo que implica la anulación de la Sentencia impugnada y declaración de la firmeza de la Sentencia del Juzgado de lo Social que con acierto aplicó el art. 18.1 CE.

## **F A L L O**

En atención a todo lo expuesto, el Tribunal Constitucional, POR LA AUTORIDAD QUE LE CONFIERE LA CONSTITUCIÓN DE LA NACIÓN ESPAÑOLA,

Ha decidido

Otorgar el amparo solicitado por doña Eva María Gómez Fernández y, en su virtud:

1º Reconocer su derecho a la intimidad personal (art. 18.1 CE).

2º Declarar la nulidad de la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares de 14 de enero de 2000.

3º Declarar la firmeza de la Sentencia dictada por el Juzgado de lo Social núm. 1 de Ibiza el 6 de agosto de 1999.

Publíquese esta Sentencia en el “Boletín Oficial del Estado”.

Dada en Madrid, a quince de noviembre de dos mil cuatro.