

# CCOO Federación Servicios



El TC anula el despido de una empleada de Iberia por consumo de hachís porque se vulneró su intimidad

## **El TC anula el despido de una empleada de Iberia por consumo de hachís porque se vulneró su intimidad**

---

El Tribunal Constitucional ha declarado nulo el despido de una administrativa de Iberia por consumo de hachís al estimar que la empresa vulneró el derecho a la intimidad de la recurrente, ya que no informó a la empleada de que en el reconocimiento médico ordinario donde se detectó el excesivo coeficiente de cannabis en la orina se examinaría el posible uso de estupefacientes por su parte.

---

VISITANOS SI QUIERES ESTAR INFORMADO

[SECCIÓN SINDICAL FRATERNIDAD MUPRESA](#)

La Sala Primera del Alto Tribunal anula la sentencia dictada el 14 de enero de 2000 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Baleares, que no consideró vulnerado el derecho a la intimidad de la trabajadora, Eva María G.F., al entender que al realizar el reconocimiento médico la empresa se había limitado a hacer cumplimentar las normas establecidas en su Manual de Prácticas y Procedimientos.

La mujer fue despedida en mayo de 1999 por Iberia, que la tenía contratada a tiempo parcial como administrativa, después de que diera "no apta" en un reconocimiento médico de la empresa, ya que, en el análisis de orina, dio un coeficiente de cannabis de 292 nanogramos por mililitro (ng/ml), superior a los 50 ng/ml recogido en el protocolo de dicha empresa.

### RECONOCIMIENTOS VOLUNTARIOS

El alto tribunal advierte de que los reconocimientos médicos, "como regla general", son voluntarios para los trabajadores. Agrega que su obligatoriedad no puede imponerse si únicamente está en juego la salud del propio trabajador, "sin el añadido de un riesgo o peligro cierto objetivable". Es más, subraya que el trabajador "es libre para disponer de la vigilancia de la salud sometiendo o no a los reconocimientos en atención a las circunstancias y valoraciones que estime pertinentes para la decisión".

Por tanto, el Tribunal Constitucional aclara que el reconocimiento médico en la relación laboral no es 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". Por el contrario, señala que "su eje descansa en un derecho del trabajador a la vigilancia de la salud" que sólo puede venir restringido por algunas excepciones.

En el caso de la empleada, la sentencia, de la que ha sido ponente el magistrado Javier Delgado, asegura que no se observa ningún indicio de que el reconocimiento médico a que fue sometida respondiese a alguno de los supuestos excepcionales de control obligatorio de la salud.

## NO HUBO INFORMACION

Además, los magistrados afirman que "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".

El hecho de que la empresa no informara "expresamente" a la trabajadora de esa analítica supone el incumplimiento de una obligación por parte de IBERIA, LAE, S.A., porque "no se ha probado ni se ha fundamentado por los órganos judiciales la concurrencia de alguna justificación, por razón del riesgo inherente al trabajo, de la necesidad de practicar esa analítica"

"Así pues --añade la resolución-- 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".

Por otro lado, la sentencia dice que la celebración de un contrato de trabajo no implica "en modo alguno" la privación para una de las partes, incluido el trabajador, de los derechos que la Constitución le reconoce, entre ellos el derecho a su intimidad personal, concebido por la anterior jurisprudencia de este tribunal como la protección de la vida privada como garantía de la libertad y de las posibilidades de autorrealización del individuo .

El T.C. explica que resulta "notorio" que una intervención circunscrita a un examen de orina realizado por personal médico, por la forma en la que se ejecuta y por no existir 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 --señala la sentencia-- que no exista vulneración 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".

De ahí que el fallo incida en la idea de que 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, una intromisión en el ámbito constitucionalmente protegido del derecho a la intimidad personal.

La sentencia declara firme la resolución dictada en primera instancia, en agosto de 1999, por el Juzgado de lo Social número 1 de Ibiza, que declaró la nulidad del despido por vulneración de la intimidad. La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Baleares no advirtió esa violación de derecho fundamental pero también estimó improcedente el despido por otras causas, debido a la irregularidad de los periodos de prueba aplicados a la trabajadora.

Europa Press

---

2019 © CCOO SERVICIOS.