Roj: STS 3046/2015 - ECLI:ES:TS:2015:3046
Id Cendoj: 28079140012015100363
Órgano: Tribunal Supremo. Sala de lo Social
Sede: Madrid
Sección: 1
Nº de Recurso: 178/2014
Nº de Resolución:
Procedimiento: SOCIAL
Ponente: ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO
Tipo de Resolución: Sentencia

T R I B U N A L S U P R E M O

Sala de lo Social

SENTENCIA:

Presidente Excmo. Sr. D.: **Jesús Gullón Rodríguez**

Fecha Sentencia: 10/06/2015

Recurso Num.: CASACION 178/2014

Fallo/Acuerdo : Sentencia Desestimatoria

Votación: 03/06/2015

Procedencia: T.S.J.COM.VALENCIANA SOCIAL

Ponente Excmo. Sr. D. Antonio V. Sempere Navarro ***Secretaría de Sala:*** Ilma. Sra. Dña. Margarita Torres Ruiz ***Reproducido por:*** AOL

Nota:

MATERIA: Conflicto colectivo en TRAGSA sobre obligatoriedad de reconocimientos médicos.

DOCTRINA:

1) Interpretación del art. 22.1 LPRL : intimidad y salud laboral.

2) La voluntariedad como regla general.

3) Imposibilidad de que el convenio colectivo amplíe los supuestos en que proceden estos reconocimientos.

4) La necesidad de proteger la vida de los trabajadores o de terceros como fundamento de la excepcional obligatoriedad del reconocimiento.

5) Apreciación de circunstancias excepcionales, que amparan la obligatoriedad, en las Brigadas para extinción de incendios. FALLO: Confirma la sentencia de instancia (TSJ Comunidad Valenciana)

Recurso Num.: **CASACION / 178/2014**

Ponente Excmo. Sr. D.: **Antonio V. Sempere Navarro**

Votación: **03/06/2015**

Secretaría de Sala: **Ilma. Sra. Dña. Margarita Torres Ruiz**

SENTENCIA NUM.:

TRIBUNAL SUPREMO. SALA DE LO SOCIAL

Excmos. Sres.:

D. Jesús Gullón Rodríguez

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ

Dª. María Milagros Calvo Ibarlucea

Dª. María Lourdes Arastey Sahún

D. Antonio V. Sempere Navarro

D. Jesús Souto Prieto

En la Villa de Madrid, a diez de Junio de dos mil quince. Vistos los presentes autos pendientes ante esta Sala en virtud del recurso de casación interpuesto por la CONFEDERACIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS DEL PAÍS VALENCIANO, representado y defendido por la Letrada Sra. Gracia Navarro, contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Valencia, de 18 de febrero de 2014, en autos nº 61/2013 , seguidos a instancia de dicha recurrente contra la empresa TRANSFORMACIONES AGRARIAS, S.A. (TRAGSA,S.A.), sobre conflicto colectivo.

Es Magistrado Ponente el Excmo. Sr. D. **Antonio V. Sempere Navarro** , quien expresa el parecer de la Sala.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- La CONFEDERACIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS DEL PAÍS VALENCIANO (CC.OO.) interpuso demanda de conflicto colectivo ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Valencia. Tras exponer los hechos y fundamentos de Derecho que estimó de aplicación, terminaba suplicando se dicte sentencia por la que se declare no ajustada a Derecho la exigencia de la empresa de que los trabajadores pasen reconocimientos médicos obligatoriamente y por tanto no se condicione la permanencia en el trabajo a la realización y superación de los mismos.

Subsidiariamente y de forma alternativa a esta petición, interesa que se declare que solo podrán realizarse reconocimientos médicos de forma obligatoria cuando resulten imprescindibles para la prevención de enfermedades profesionales reconocidas como tales en la actividad de la empresa, con las pruebas indispensables para su prevención y seguimiento, condenando a la empresa TRANSFORMACIONES AGRARIAS, S.A. (TRAGSA) a estar y pasar por esta declaración.

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda de conflicto colectivo, se celebró el acto del juicio en el que la parte actora se afirmó y ratificó en la demanda, oponiéndose la demandada, según consta en acta. Recibido el juicio a prueba, se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes.

TERCERO.- La sentencia dictada el 18 de febrero de 2014 , ahora recurrida, declara probados los siguientes hechos:

"1º.- La demandada TRANSFORMACIONES AGRARIAS, S.A.", en adelante TRAGSA, es una empresa que se dedica a la prevención y extinción de incendios y otras emergencias en el territorio de la Comunidad Valenciana, rigiéndose en sus relaciones laborales por el V Convenio Colectivo de ámbito autonómico que regula las Brigadas Rurales de Emergencia.

2º.- El artículo 27 de dicho convenio, vigente hasta el 31 de diciembre de 2011 y con ultraactividad hasta el 31 de diciembre de 2012, prevé en su artículo 27, dentro del epígrafe "Vigilancia de la salud y aptitud para el trabajo", la obligatoriedad de realizar a los trabajadores adscritos al servicio de brigadas rurales de emergencia un reconocimiento médico anual, a fin de hacer efectiva la vigilancia de la salud y determinar la aptitud para el trabajo de estos, conforme a los criterios que allí desarrolla, y como quiera que se estaba negociando entre las partes un nuevo convenio mientras tanto se adoptó llegar a acuerdos para materias concretas, informando el mes de mayo de 2013 el Comité de empresa de TRAGSA de modo desfavorable sobre el carácter obligatorio de los citados reconocimientos médicos.

3º.- En dicha disposición convencional se establecía que cuando un trabajador no supere un reconocimiento médico y no pueda acreditar la aptitud necesaria mediante certificación expedida, bajo su responsabilidad, por el médico de cabecera o especialista del SVS, en la que deberá constar el puesto de trabajo o funciones, se considerará que no reúne la aptitud necesaria para el desempeño de las mismas y causará baja en la empresa.

4º.- Desde el año 1998, a raíz de un acuerdo laboral, se vienen realizando los reconocimientos médicos obligatorios a todos los trabajadores de TRAGSA que prestan sus servicios en todo el territorio nacional en la extinción de incendios, mediante unas pruebas uniformes realizadas en una mutua patronal, y que en esencia consisten en analíticas de sangre y orina, capacidad aeróbica, agudeza visual y audiometrías, electrocardiogramas y determinación de la masa corporal.

5º.- No hay constancia en el sector de extinción de incendios y otras emergencias de la empresa (nevadas, inundaciones, rescates a personas, etc.) de la existencia de enfermedades profesionales reconocidas como tales.

6º.- El presente conflicto colectivo afecta a los setecientos trabajadores que conforman la plantilla de la empresa en la Comunidad Valenciana".

CUARTO.- La sentencia dictada finaliza con el siguiente fallo: "Debemos desestimar y desestimamos la demanda formulada por la Confederación Sindical de CC.OO. del PV frente "Transformaciones Agrarias, S.A." en proceso de conflicto colectivo, absolviendo a la citada compañía de las pretensiones sustentadas en su contra en el escrito de demanda."

QUINTO.- Contra la expresada resolución se preparó recurso de casación para la unificación de doctrina a nombre de la CONFEDERACIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS DEL PAÍS VALENCIANO. Su Letrada Sra. Gracia Navarro, en escrito de fecha 1 de abril de 2014, formalizó el correspondiente recurso de casación, autorizándolo y basándose en los siguientes motivos: PRIMERO.- Al amparo del art. 207.d) de LRJS , por error en la aplicación de la prueba obrante en autos. SEGUNDO.- Al amparo del art. 207.e) de la LRJS por infracción del art. 18.1 de la Constitución Española , art. 22.1 de la Ley 31/1995, de 9 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales .

SEXTO.- Evacuado el traslado de impugnación, el Ministerio Fiscal emitió informe en el sentido de considerar improcedente el recurso.

SÉPTIMO.- Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para la votación y fallo el día 3 de junio actual, en cuya fecha tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Términos del litigio planteado y del recurso casacional.

El presente litigio se centra en la interpretación que deba darse al artículo 22.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), su concordancia con las previsiones del convenio que vino aplicándose a la empresa y la valoración de las tareas desempeñadas por los trabajadores. Todo ello es necesario para determinar si el supuesto enjuiciado constituye una excepción a la regla general sobre voluntariedad de los reconocimientos médicos para vigilancia de la salud.

1.- La demanda.

El 27 de diciembre de 2013 tuvo entrada en el registro de la Sala de lo Social del TSJ la demanda de conflicto colectivo que origina las presentes actuaciones. En ella se da cuenta de que, vencido el convenio colectivo, CCOO se opone a que se siga aplicando lo en él previsto sobre reconocimientos médicos obligatorios.

La demanda, adecuadamente estructurada y fundamentada en Derecho, repasa las opciones legales de obligar a quienes trabajan a someterse a un reconocimiento médico como el que TRAGSA viene disponiendo y descarta que concurran en el caso los presupuestos para ello.

El Sindicato solicitaba la declaración de no ser conforme a Derecho la obligatoriedad -establecida por la empresa - de que los trabajadores pasen un reconocimiento médico que pueda condicionar su permanencia en el puesto de trabajo.

2.- La sentencia de instancia.

La sentencia de instancia desestima la demanda. Razona que la empresa basa dicha obligatoriedad no en lo previsto en el art. 27 del convenio (que perdió su vigencia el 31/12/2012), sino en lo previsto en el art. 22.1 LPRL , siendo por tanto la cuestión si la actividad desarrollada por los trabajadores entraña una especial peligrosidad que haga ya no aconsejable, sino necesario dichos reconocimientos médicos.

La sentencia señala que los trabajadores prestan una labor de prevención y de extinción de incendios, así como de auxilio a personas en catástrofes y emergencias como nevadas e inundaciones, abriendo vías de acceso a lugares incomunicados por dichos sucesos, y que claramente se trata de una tarea compleja y arriesgada, lo que exige tener una buena capacidad física y psicológica, considerando por ello que la exigencia de la empresa es ajustada a Derecho.

3.- El recurso de casación.

El sindicato demandante formula recurso de casación alegando tres motivos.

1. Por el cauce del art. 207.d) LRJS ; en solicitud de la adición de un HP 8º en los términos que indica.

2. Al amparo del art. 207.c) LRJS , por infracción del art. 18.1 CE , por considerar que la decisión de la empresa vulnera el derecho a la intimidad de los trabajadores afectados.

3. Con amparo en el art. 207.c) LRJS por infracción del art. 22.1 LPRL , al entender que no se da la situación excepcional prevista en la norma.

4.- La impugnación al recurso.

TRAGSA impugna el recurso, rechazando la adición fáctica pretendida, y contradiciendo los motivos de infracción legal.

Entiende que concurren en el caso enjuiciado los requisitos necesarios para que ceda el derecho a la intimidad, ya que la buena salud de los trabajadores integrantes de la plantilla contribuye a reducir el número de accidentes, concluyendo que la medida está basada en una previsión legal, es necesaria y es proporcional. Asimismo considera que el supuesto enjuiciado cae de lleno en la segunda de las excepciones previstas en el art. 22.1 LPRL .

SEGUNDO.- La previsión del convenio colectivo expirado.

Para centrar adecuadamente los términos del asunto resulta menester examinar los términos del referido precepto del convenio colectivo y de su vigencia temporal.

1.- La vigilancia de la salud en el Convenio Colectivo.

En el Diari Oficial de la Comunitat Valenciana de 18 de mayo de 2009 se publicó el V Convenio Colectivo del Personal de la Empresa TRAGSA, adscrito al Servicio de Brigadas Rurales de Emergencia dependiente de la Dirección General de Prevención y Extinción de Incendios y Emergencias de la Conselleria de Gobernación de la Generalitat (código 8000352). Su artículo 27 contiene una muy extensa regulación sobre la "Vigilancia de la salud y aptitud para el trabajo" que, como su propia denominación apunta, contempla la realización de "reconocimientos médicos y pruebas de aptitud física" conforme a los criterios que en él se desarrolla. En lo que ahora interesa, allí se dispone, de manera literal lo que sigue:

El personal con contrato indefinido a tiempo completo (fijos de plantilla) realizará con carácter obligatorio el correspondiente reconocimiento médico anual.

El personal con contrato indefinido a tiempo parcial (fijos discontinuos) realizará, con carácter obligatorio, antes del inicio de la campaña, el correspondiente reconocimiento médico y la prueba de aptitud física.

El personal con contrato de obra o servicio determinado realizará con carácter obligatorio antes del inicio de la campaña el correspondiente reconocimiento médico y la prueba de aptitud física.

El personal que retorne de una excedencia voluntaria o de una Incapacidad Temporal superior a 12 meses realizará con carácter obligatorio, el correspondiente reconocimiento médico y la prueba de aptitud física.

Tanto el reconocimiento médico como las pruebas de aptitud física serán realizadas por la Mutua Patronal de la Empresa.

Al objeto de garantizar el mantenimiento de la aptitud física durante el desempeño del trabajo deberán realizarse, con carácter obligatorio, ejercicios físicos adecuados y, siempre que sea posible, en las instalaciones públicas existentes en las proximidades de la localidad de la Base de la Unidad, complementados con otros a efectuar en las zonas de actuación de dicha Unidad [...].

En los cinco supuestos anteriores, mientras que un trabajador permanezca en situación de no aptitud o aptitud condicionada y, hasta la decisión del Servicio Valenciano de Salud, la Empresa deberá comunicar por escrito a este las indicaciones emitidas por el Servicio Médico en lo relativo a su incorporación al puesto de trabajo y/o al tipo de actividades que puede realizar.

2.- Ámbito temporal del convenio.

A) Tanto el sindicato demandante cuanto la empresa aceptan que el convenio colectivo finalizó su ultraactividad el 31 de diciembre de 2012 y así lo refleja también el FD Segundo de la sentencia ahora recurrida.

Su artículo cuarto ("Ámbito temporal") preveía una vigencia hasta el 31 de diciembre de 2011, con denuncia automática el 31 de diciembre de 2011.

La conclusión de que el convenio ya no desplegaba sus efectos entronca con lo previsto en el artículo 86.3 ET , conforme al cual el convenio pierde vigencia "transcurrido un año desde la denuncia". Sin embargo, el mismo precepto dispone que tal efecto se sigue " *salvo pacto contrario* ", locución que presenta problemas interpretativos tanto en sí misma (acerca de si el pacto en cuestión debía ser posterior a la denuncia del convenio) cuanto respecto de los convenios preexistentes al Real Decreto-Ley 3/2012 y a la Ley 3/2012, que introdujeron esas reglas.

Nuestra sentencia de 17 de marzo de 2015 (recurso 233/20133 , caso *air Nostrum*) ha resuelto ambos dilemas, precisando que el pacto en cuestión puede estar incluido en el propio convenio colectivo cuya ultraactividad finaliza y que son válidos los incorporados por convenios colectivos anteriores a las normas de 2012 reseñadas.

B) El V Convenio Colectivo que se viene examinando dispone en su mencionado artículo cuarto que el Convenio " *quedará prorrogado como derecho positivo en tanto no se negocie otro Convenio Colectivo que le sustituya* ".

Con independencia de las dudas que genera la referencia a "derecho positivo" (*dret positiu* en la versión valenciana, confirmando que no se trata de error tipográfico para aludir a "derecho dispositivo"), lo cierto es que el convenio alberga un pacto queriendo mantener la vigencia de su contenido y que ello podría hacer pensar en que el litigio carece de objeto, puesto que la demanda combate la decisión empresarial, no el tenor del convenio que, al parecer, se ha venido aplicando de manera pacífica con anterioridad.

Sin embargo, lo que sucede es que la demanda posee sentido tanto si el convenio estuviera vigente cuanto en caso contrario. Ello es así por una contundente razón: el convenio colectivo no es hábil para generar reconocimientos médicos obligatorios en supuestos distintos a los contemplados por la Ley. Si la LPRL no ampara la obligatoriedad del reconocimiento médico contemplado en el artículo 27 del Convenio, éste ha de considerarse ilegal; y viceversa: si la Ley ampara lo en él previsto se llegaría al mismo resultado aunque el Convenio omitiera esa previsión.

Más adelante habremos de exponer los argumentos que conducen a esa premisa, a partir de la cual podrá abordarse el examen de los motivos de censura desarrollados por el recurso.

TERCERO.- Revisión de hechos probados (Motivo Primero del recurso).

El recurso articulado por CC.OO. propone en el recurso la adición de un nuevo Hecho Probado Octavo; puesto que la sentencia recurrida únicamente posee seis aperturas en ese apartado dedicado a la crónica de lo ocurrido, hemos de entender que se trata de un mero error material y que lo pretendido es adicionar un dato más a los dados como ciertos.

1.- Alcance del motivo.

Este primer motivo se formaliza "al amparo del artículo 207.e) de la LRJS por error en la apreciación de la prueba basado en el propio Convenio Colectivo". El motivo pretende que la sentencia recoja como hecho probado que del Convenio Colectivo se deriva la obligatoriedad de los reconocimientos médicos y además la realización de pruebas de aptitud física. La redacción pretendida es la siguiente:

"Los trabajadores adscritos al Servicio de Brigadas Rurales de Emergencia llevan a cabo, además de los reconocimientos médicos, pruebas de aptitud física de forma obligatoria realizadas en la mutua patronal de la empresa, así como ejercicios adecuados, con el objeto de garantizar el mantenimiento de la aptitud física durante el desempeño de su trabajo"

2.- Requisitos de la revisión fáctica.

En SSTS 13 julio 2010 (Rec. 17/2009), 21 octubre 2010 (Rec. 198/2009), 5 de junio de 2011 (Rec 158/2010), 24 marzo 2015 (rec. 8/2014) y otras muchas, hemos advertido que "el proceso laboral está concebido como un proceso de instancia única (que no grado), lo que significa que la valoración de la prueba se atribuye en toda su amplitud (art. 97.2 LRJS) únicamente al juzgador de instancia (en este caso a la Sala "a quo") por ser quien ha tenido plena inmediación en su práctica y la revisión de sus conclusiones únicamente puede ser realizada cuando un posible error aparezca de manera evidente y sin lugar a dudas de documentos idóneos para ese fin que obren en autos, por lo que se rechaza que el Tribunal pueda realizar una nueva valoración de la prueba, como si el presente recurso no fuera el extraordinario de casación sino el ordinario

de apelación. Como consecuencia de ello se rechaza la existencia de error si ello implica negar las facultades de valoración que corresponden primordialmente al Tribunal de Instancia, siempre que las mismas se hayan ejercido conforme a las reglas de la sana crítica, pues lo contrario comportaría la sustitución del criterio objetivo de aquél por el subjetivo de las partes".

El peligro de que el acudimiento al Tribunal Supremo se convierta en una nueva instancia jurisdiccional, contra lo deseado por el legislador y la propia ontología del recurso, explica que el art. 207.d) LRJS permita la revisión fáctica solo por " *error en la apreciación de la prueba basado en documentos que obren en autos que demuestren la equivocación del juzgador, sin resultar contradicho por otros elementos probatorios".* Ello permite solicitar la corrección de las eventuales contradicciones entre los hechos que se dan como probados y los que se deduzcan de las pruebas documentales practicadas. Reiterada jurisprudencia viene exigiendo, para que el motivo prospere:

Que se señale con claridad y precisión el hecho cuestionado (lo que ha de adicionarse, rectificarse o suprimirse), sin que en ningún caso bajo esta delimitación conceptual fáctica puedan incluirse normas de derecho o su exégesis.

Que su errónea apreciación derive de forma clara, directa y patente de documentos obrantes en autos (indicándose cuál o cuáles de ellos así lo evidencian), sin necesidad de argumentaciones o conjeturas [no es suficiente una genérica remisión a la prueba documental practicada].

Que se ofrezca el texto concreto conteniendo la narración fáctica en los términos que se consideren acertados.

Que se trate de elementos fácticos trascendentes para modificar el fallo de instancia.

3.- Consideraciones del Tribunal.

A la vista de todo lo anterior, hemos de manifestar que el motivo no puede prosperar por las siguientes razones:

A) En primer lugar, no se expone ni se denuncia de manera clara cuál haya podido ser el error cometido por la sentencia en la apreciación de la prueba.

B) La realización de pruebas de aptitud física no puede sustituir a la finalidad de un reconocimiento médico.

C) La modificación de hechos que se propone resulta intranscendente para la suerte del recurso pues no afecta al fallo de la sentencia recurrida.

D) No es compatible instar una revisión de hechos sobre la base de lo propuesto en el convenio y, al tiempo, formular la pretensión principal presuponiendo que dicho convenio colectivo perdió su vigencia.

E) Que el convenio colectivo contenga unas previsiones acerca de qué deba hacer la empresa no puede servir de fundamento para tener como cierto que en la realidad todo haya sido tal y como en él se prevé.

F) Si lo que se desea es poner de relieve la diferencia entre reconocimientos médicos y pruebas de aptitud física, el cauce de la revisión de hechos no puede considerarse adecuado.

Conclusión de todo ello es que el motivo que interesa la adición de un nuevo hecho probado ha de desestimarse puesto que no concurren en él los requisitos legal y jurisprudencialmente exigidos al efecto.

CUARTO.- Vulneración del derecho a la intimidad (MotivoSegundo, subapartado Primero del recurso).

Al amparo del artículo 207.e) de la LRJS , se desarrolla un motivo de recurso por infracción de normas del ordenamiento jurídico. En concreto, su apartado "Primero" cita como infringido el articulo 18.1 de la Constitución .

1.- Formulación del motivo.

Recuerda que el artículo 18.1 CE consagra el derecho a la intimidad, que comporta la protección frente a intromisiones en la esfera íntima. Se reproduce doctrina de las SSTC 70/2009 y 196/2004 , donde se admiten restricciones a tal derecho fundamental pero a condición de que: a) Exista previsión legal; b) Que la restricción sea necesaria; c) Que exista proporcionalidad entre el sacrificio y el beneficio.

2.- Regulación aplicable y la sentencia recurrida.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ

A) Nuestro Derecho contempla la vigilancia de la salud como una obligación de la empresa y un derecho los trabajadores, siempre con el norte de la protección de la salud de los segundos. A su vez, los reconocimientos médicos, cauce paradigmático para que esa vigilancia pueda traducirse en realidad, pueden afectar a la intimidad personal garantizada por el artículo 18.1 CE .

Esa posibilidad de que la intimidad trabajador sea afectada es tan evidente que la Ley explicita la evidente necesidad de salvaguardar el mandato constitucional. « *Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud* », reza el artículo 22.2 LPRL .

B) La Ley Fundamental exige que se respete el derecho de los trabajadores a su intimidad. El legislador explicita esa necesidad cuando aborda la regulación de los reconocimientos médicos en el marco del contrato de trabajo. Pero ningún derecho constitucional es ilimitado, por lo que pudieran aparecer supuestos en que la intimidad del trabajador deba ceder para preservar otros derechos igualmente dignos de tutela. Estas tres afirmaciones aparecen correctamente enlazadas por la sentencia que se recurre cuando su Fundamento Segundo expone la base de su criterio:

"la tradicional doctrina constitucional ha señalado que aquél no puede introducir en la regulación de los reconocimientos médicos elementos incompatibles con la protección que otorga el articulo 18.1 de la CE , y de este modo la regla general que tales reconocimientos sea eminentemente voluntarios para el trabajador, voluntariedad que no existe cuando se fundan en la excepción recogida en el articulo 22. de la LPRL , que es el marco normativo invocado siempre que se debate esta cuestión ante los órganos judiciales. Tal habilitación legal implica que concurran las normas de proporcionalidad al riesgo, que las pruebas médicas sean indispensables y que exista un interés del grupo social o de la propia colectividad laboral, e incluso una situación de necesidad objetivables, descrita en los términos del artículo mencionado antes, que desfiguren la libertad de decisión del trabajador afectado".

3.- Consideraciones del Tribunal.

A) El art. 18.1 CE confiere a la persona el poder jurídico de imponer a terceros, sean éstos poderes públicos o simples particulares (STC 85/2003, de 8 de mayo , FJ 21), el deber de abstenerse de toda intromisión en la esfera íntima y la prohibición de hacer uso de lo así conocido, y 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, 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 206/2007, de 24 de septiembre , FJ 5, por todas).

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 (STC 196/2004, de 15 de noviembre , FJ 2, y jurisprudencia allí citada).

B) 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).

La propia jurisprudencia constitucional que, de forma acertada, invoca el recurso acepta la existencia de excepciones al carácter voluntario de los reconocimientos para la vigilancia de la salud. Pese a la ausencia de previsión explícita en el propio artículo 18.1 CE , el derecho en cuestión 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 (STC 196/2004).

Desde la perspectiva de la intimidad del trabajador, ello significa que el derecho a la intimidad puede ceder ante otros derechos o 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, y sea además respetuosa con el

contenido esencial del derecho (por todas, SSTC 57/1994, de 28 de febrero, FJ 6 ; 143/1994, de 9 de mayo, FJ 6 , y 25/2005, de 14 de febrero , FJ 6).

C) Así las cosas, la conclusión parece clara: estaremos ante una infracción del derecho a la intimidad si al trabajador se le impone el sometimiento a la vigilancia de la salud sin que exista causalidad, proporcionalidad y previsión legal suficiente. Puesto que el artículo 22.1

LPRL se ocupa del tema de la voluntariedad y de sus excepciones, la determinación de si el derecho a la intimidad impide la práctica de reconocimientos médicos obligatorios para los trabajadores afectados por el conflicto ha de afrontarse a través del estudio del referido precepto legal

Si la empresa puede imponer válidamente los reconocimientos médicos habrá de concluirse que la afectación del derecho a la intimidad no vulnera el artículo 18.1 CE y viceversa. De hecho, la Confederación recurrente separa en submotivos la infracción del precepto constitucional y del legal, pero los agrupa dentro de una rúbrica única, dando a entender también esa inseparabilidad; solo para una mejor tutela judicial de la recurrente se ha mantenido aquí esa separación formal del análisis. Queda claro, pues, que la clave del litigio (y del recurso) se halla en la interpretación de las excepciones que al principio general de voluntariedad en la sumisión a reconocimientos médicos acoge el artículo 22.1 LPRL .

QUNTO.- La obligatoriedad del reconocimiento médico(Motivo Tercero del recurso).

El trabajador tiene reconocido el derecho a la vigilancia de la salud (art. 14.2 LPRL) como contenido de su genérico derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. De manera concordante, el art. 22 LPRL prescribe que «el empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo». Ese deber empresarial posee diversas manifestaciones, entre las que aparece el reconocimiento médico.

1. **Formulación del motivo.**

El recurso, con adecuada técnica, examina el alcance del artículo 22.1 LPRL , poniendo especial atención a las excepciones a la voluntariedad de los reconocimientos médicos.

En particular, descarta que concurra la excepción admitida por la sentencia de instancia (evitación de riesgos al trabajador, a los demás o a terceros) y a partir de ahí desemboca en la solicitud de que se revoque tal resolución judicial.

2. **Alcance del artículo 22.1 LPRL .**

La Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo dedica su artículo 14 a la "Vigilancia de la salud" **y** pide que se adopten medidas para garantizar ese objetivo. Conforme a su número 2 , estas medidas permitirán que cada trabajador, *si así lo deseare* , pueda someterse a una vigilancia de salud a intervalos regulares.

Tal genérica previsión es la desarrollada por el artículo 22.1 LPRL del que venimos hablando y cuyo texto (inalterado desde 1995) dispone lo siguiente:

1. El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el 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.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo.

Como se observa, el derecho del trabajador a preservar su intimidad personal cede así ante el derecho a la salud del resto de trabajadores que puedan verse afectados por el estado patológico de un compañero y el del empresario a conocer la existencia de enfermedades capaces de originar riesgos añadidos al puesto de trabajo y situaciones de peligro para cuantos se relacionan con el trabajador enfermo, circunstancia en virtud de la cual se establecen tres excepciones a la regla general de voluntariedad.

A) Características y principios.

La interpretación del alcance que poseen las tres excepciones a la regla de voluntariedad no puede prescindir de los criterios sentados al respecto por el Tribunal Constitucional (art. 5.1 LOPJ), especialmente contenidos en la STC 196/2004, de 15 de noviembre de 2004 . Por ello, de la regulación expuesta deben destacarse 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.

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.

B) Regla general: la voluntariedad.

Preservando así la propia intimidad, tanto la Directiva Comunitaria cuanto el artículo 22.1 LPRL acogen la voluntariedad como regla general.

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.

Que este sea el principio vertebral en la materia y que esté en juego la garantía de un derecho fundamental concuerda con el criterio interpretativo clásico de que las excepciones a la regla general habrán de interpretarse de manera restrictiva (*favorabilia sunt amplianda, odiosa restringenda*). El artículo 4.2 CC dispone que las normas excepcionales "no se aplicarán a supuestos ni en momentos distintos de los comprendidos expresamente en ellas".

Como ya dijera nuestra STS 28 diciembre 2006 (rec. 140/2005), la regulación legal significa, en principio, que el empresario debe proponer los reconocimientos médicos, pudiendo el trabajador aceptar o rehusar su práctica. Es acorde, pues, esta norma preventiva con el art. 2.2 de la Ley Orgánica 1/1982 , de 5 de mayo, sobre el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, que excluye la ilegitimidad de las intromisiones en el ámbito íntimo de la persona, cuando el titular del derecho hubiera otorgado su consentimiento expreso.

C) Posibilidad de excepciones.

La construcción constitucional general sobre los derechos fundamentales, de forma genérica, y sobre la intimidad, de manera específica, comporta su limitación como consecuencia de la interacción con otros.

El principio de libre determinación del sujeto se excepciona en los casos contemplados por el artículo 22.1 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.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ

En la STS 28 diciembre 2006 (rec. 140/2005) ya explicitamos que cuando operan estas excepciones la obligatoriedad se convierte en norma general, siempre, naturalmente que la medida no se acuerde fraudulentamente -a lo que, en principio es contrario, una medida asumida por los representantes de los trabajadores a nivel de convenio colectivo- y se respete la dignidad y la confidencialidad de la salud a que se refieren los apartados 2 y 4 del repetido artículo 22 y tengan por objeto vigilar el estado de salud de los trabajadores «en función de los riesgos inherentes al trabajo», de manera que solamente el exceso objetivo en el examen de salud de los trabajadores por no concurrir aquella finalidad o las circunstancias descritas, podría constituir, salvo expreso consentimiento individual del trabajador afectado, una intromisión ilegítima en el ámbito de la intimidad personal.

Pero de las tres hipótesis contempladas como excepciones a la voluntariedad, aquí solo interesa examinar la segunda de ellas: cuando se trata de verificar «si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para él mismo, para los demás trabajadores, o para terceras personas relacionadas con la empresa».

3. La necesidad de proteger al trabajador o a otras personas.

A) El legislador admite la práctica obligatoria de reconocimientos cuando sea imprescindible *para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa.*

Pero recordemos que, conforme a doctrina constitucional, "la obligatoriedad no puede imponerse si únicamente está en juego la salud del propio trabajador, sin el añadido de un riesgo o peligro cierto objetivable, pues aquél es libre para disponer de la vigilancia de su salud sometiéndose o no a los reconocimientos en atención a las circunstancias y valoraciones que estime pertinentes para la decisión" (STC 196/2004).

B) Partiendo de la anterior matización, el recurso entiende que el riesgo para terceros solo puede predicarse respecto de puestos de trabajo cuyas funciones sean decisivas para la seguridad de esos terceros (pilotos de avión, conductores). Pero en el caso de los brigadistas los riesgos derivan de las condiciones en que se trabaja y si, sigue diciendo el recurso, se manifiesta alguna enfermedad ya se le dará el tratamiento oportuno a través de la incapacidad temporal o cambio de puesto de trabajo.

La jurisprudencia constitucional ya citada ha examinado los supuestos de reconocimiento obligatorio y ha concluido que "un riesgo efectivo en la salud por las características personales, anatómicas o biológicas del sujeto o por razones objetivas del puesto de trabajo", o bien deben concurrir "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».

En síntesis, pues, la obligatoriedad sólo puede imponerse si existe un riesgo o peligro objetivable.

C) La existencia del peligro objetivo es rechazada por la Confederación Sindical recurrente, negando que las tareas de los brigadistas puedan identificarse con las que afectan a la seguridad de terceros.

Es claro que si las cosas fueren como sostiene el recurso habríamos de concluir considerando contraria a Derecho tanto la práctica empresarial cuanto el contenido del convenio colectivo (al margen de que mantuviera su eficacia) y debería prevalecer la voluntariedad para cada trabajador de TRAGSA. El Ministerio Fiscal y la empresa comparten, por el contrario, la valoración asumida por la sentencia de instancia. Tal es también nuestro parecer, basado en los siguientes motivos:

a. Según la jurisprudencia expuesta en el Fundamento Tercero, la valoración de las pruebas realizada por el tribunal de instancia goza de presunción de acierto, dada la inmediación que la acompaña.

En su Fundamento de Derecho Segundo, la sentencia recurrida contiene una valoración de singular relevancia, que no ha sido combatida de manera adecuada. Conforme a la misma, los trabajadores afectados por el conflicto trabajan en la prevención y extinción de incendios, actividad "compleja y arriesgada que exige una buena capacidad física y psicológica, por desarrollarse frecuentemente en terrenos accidentados, con muy altas temperaturas y grandes emisiones de humo, y también su trabajo consiste en la prestación de auxilio a personas y cosas en catástrofes y emergencias, como nevadas e inundaciones", de modo que su correcto estado de salud "evita u minimiza los peligros derivados del indiscutible riesgo de dicho trabajo, tanto para el propio trabajador como para los terceros relacionados con la empresa".

Por tanto, hemos de partir de que la detección de enfermedades que conviertan en inadecuadas las tareas encomendadas evitarán que los propios trabajadores puedan tener que ser auxiliados en situaciones de emergencia, haciendo surgir un riesgo para terceros.

b. Indica el recurso que el escaso número de siniestros profesionales que durante los últimos años se han producido avala la idea de que no son necesarios los reconocimientos.

En este punto da la impresión de que estamos ante una petición de principio. Con la misma base podría haberse defendido lo contrario, es decir que existen pocos siniestros profesionales entre la plantilla merced a la práctica de los reconocimientos obligatorios. Así lo razona también la sentencia recurrida cuando explica que "la buena salud de los integrantes de la plantilla de la empresa contribuye en buena medida a reducir el número de accidentes".

c. El recurso rechaza que pueda imponerse el reconocimiento una vez que el convenio ha caducado.

Más arriba hemos expuesto ya las consideraciones que llevan a contradecir esa premisa: ni es claro que el convenio hubiera perdido su vigencia, ni el convenio puede convertir en obligatorio lo que la Ley configura como voluntario. Por el contrario, como apuntaba la citada STS 28 diciembre 2006 (rec. 140/2005), que un reconocimiento aparezca impuesto por convenio colectivo debe interpretarse como indicativo de que estamos ante actuaciones ajustadas a Derecho.

Asimismo, es indicativo de que los trabajadores consideren concurrentes las exigencias de necesidad, idoneidad y necesidad el dato de que los reconocimientos se vengan realizando "desde 1998, a raíz de un acuerdo laboral" (Hecho Probado Cuarto).

Como ya se expuso, el convenio colectivo no puede en modo alguno prever otros supuestos de obligatoriedad distintos a los de la Ley, ni introducir en la disciplina de los reconocimientos médicos obligatorios aspectos que no encajen en el marco de las directrices en torno a las cuales debe ordenarse. Únicamente puede colaborar con la norma estatal en la delimitación y precisión de las excepciones legalmente establecidas a la exigencia de consentimiento, asumiendo una función de complementariedad.

d. El recurso niega que concurran las notas de necesidad, proporcionalidad e idoneidad en los reconocimientos desarrollados.

La sentencia de instancia ha expuesto las razones por las que considera ajustado a Derecho "el sacrificio del trabajador". El Ministerio Fiscal también considera que en una actividad como la que desarrollan los trabajadores de TRAGSA en la prevención y extinción de incendios, los criterios se excepción al derecho a la intimidad en cuanto a la obligatoriedad de los reconocimientos médicos que derivan del artículo 22.1 de la LPRL se cumplen de manera adecuada y con suficiente justificación.

Esa es la conclusión a la que también accedemos nosotros pues los "otros medios" que la Confederación recurrente apunta se dirigen a la comprobación de la aptitud o capacidad de los trabajadores para superar determinadas pruebas, mientras que la vigilancia de la salud se mueve en terreno bien diverso, Es innecesario ejemplificar los casos en que quienes superen unas pruebas físicas de aptitud, sin embargo, no deberían desempeñar la actividad de referencia por estar contraindicada con sus características psicofísicas.

e. El recurso entiende que ha de prevalecer el interés individual de proteger la propia intimidad.

Por las razones expuestas, sin embargo, compartimos el criterio de la Sala de instancia. En este caso aparece otro interés preponderante: el del resto de compañeros, o incluso de terceras personas. Para conjurar el riesgo que supone el destinar una persona sin los requerimientos psicofísicos a esas peligrosas tareas es necesario conocer su estado de salud.

Respecto del alcance de los reconocimientos (lo que enlaza con la preceptiva proporcionalidad de la intromisión en la intimidad de cada cual) el HP Cuarto realiza una descripción que no ha sido combatida, ni específicamente considerada excesiva. Más bien lo contrario, en las reflexiones sobre los límites del reconocimiento se realizan preguntas retóricas referidas a determinadas pruebas que no se incluyen en estos reconocimientos obligatorios "y que quizá serían más importantes" al efecto.

f. El recurso pretende que las personas afectadas por el conflicto colectivo no desarrollan tareas que comporten riesgos para terceros.

Ya hemos expuesto el modo en que ha de entenderse la excepción legal y respaldado la interpretación de la sentencia de instancia. A ello podemos añadir que la Ley valenciana 13/2010, de 23 de noviembre, de Protección Civil y Gestión de Emergencias contempla las Brigadas de Emergencia (art. 37) entre los servicios esenciales de intervención.

Su artículo 59.5 prescribe que los recursos humanos destinados por los servicios de prevención, extinción de incendios y salvamento se dedicarán exclusivamente al fin encomendado, reforzando así la idea

de que, objetivamente, en su trabajo pueden estar en juego esos otros bienes y derechos constitucionales que legitiman la obligatoriedad del reconocimiento médico.

g. El recurso destaca el informe desfavorable de la representación de los trabajadores y la ausencia de unanimidad entre los negociadores del convenio colectivo en esta materia.

A la vista de cuanto antecede, es claro que se trata de argumentaciones inocuas para la suerte del recurso, por más que muy atendibles desde otras perspectivas. Dicho queda que el convenio no podría convertir en obligatorio aquello que legalmente sea voluntario; por eso hemos abordado el asunto advirtiendo que su solución habría de ser la misma con independencia de que hubiera finalizado la ultra actividad del convenio.

El informe en cuestión no es vinculante, con independencia de que su omisión pueda desencadenar consecuencias desfavorables para la empresa. Pero cuanto aquí se discute es ajeno a ese enfoque.

SEXTO.- Desestimación del recurso.

A la vista de cuanto antecede, el recurso ha de desestimarse. El reconocimiento médico cuestionado, al margen de que esté reconocido o no por el convenio colectivo, cumple las exigencias constitucionales y legales para que pueda imponerse a las personas que trabajan en las Brigadas Rurales de Emergencias adscritas a TRAGSA.

Entendemos que existe una previsión legal (art. 22.1 LPRL) que ampara la obligatoriedad, por concurrir uno de sus presupuestos; que el tipo de reconocimiento practicado es necesario (no existiendo alternativa para verificar el estado de salud), proporcional e idóneo.

Por descontado, como corresponde a un conflicto colectivo, este pronunciamiento nada prejuzga sobre cuestiones ajenas al mismo (práctica del reconocimiento a quienes no realicen materialmente las tareas que lo justifican, condiciones en que se efectúe la vigilancia de la salud, confidencialidad de los resultados, contenido de posteriores convenios colectivos, cumplimiento del deber de solicitar información a la representación legal de los trabajadores, consecuencias de la negativa a someterse al reconocimiento, consecuencias contractuales cuando no se supere, etc.).

La desestimación del recurso va a desembocar en la confirmación de la sentencia dictada por la Sala de lo Social del TSJ de la Comunidad Valenciana, sin necesidad de examinar si existen motivos adicionales para ello, tal y como sugiere el escrito de impugnación del recurso de la empresa.

Por lo expuesto, en nombre de S. M. El Rey y por la autoridad conferida por el pueblo español.

F A L L A M O S

1) Desestimamos el recurso de casación interpuesto por la CONFEDERACIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS DEL PAÍS VALENCIANO, representada y defendida por la Letrada Sra. Gracia Navarro, contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Valencia, de 18 de febrero de 2014 .

2) Confirmamos la citada sentencia 417/2014, de 28 de junio, dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Valencia , poniendo fin a los autos 61/2013, en procedimiento de conflicto colectivo, seguidos a instancia de dicha recurrente contra la empresa TRANSFORMACIONES AGRARIAS, S.A. (TRAGSA,S.A.).

3) No procede realizar imposición de costas, ni adoptar medidas específicas respecto de consignaciones o depósitos.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ