

Informe 0240/2009

La consulta plantea si el contenido de los informes resultantes de las acciones de vigilancia periódica de la salud de los trabajadores de sus empresas clientes, que emite la consultante como empresa que presta el servicio de prevención de riesgos laborales, se ajusta a lo dispuesto en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal (LOPD), y en el Real Decreto 1720/2007, de 21 de diciembre, que aprueba el Reglamento de dicha Ley.

I

Como cuestión previa conviene aclarar que en los términos previstos por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, la misma tiene por objeto la determinación del cuerpo básico de garantías y responsabilidades necesarias para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, a partir del reconocimiento del derecho de los trabajadores en el ámbito laboral a la protección de su salud e integridad (artículo 2).

En cumplimiento del deber de protección, la Ley 31/1995 establece como obligación de la empresa, la de constituir un servicio de prevención que se responsabilice de las actividades de prevención y protección de riesgos laborales. Para la realización de dicha actividad deberá contar bien con un servicio de prevención propio o contratar con un servicio de prevención ajeno debidamente acreditado (artículo 14.2).

Atendiendo a lo que acabamos de indicar y en relación con el acceso a determinados datos de carácter personal relacionados con la salud de los trabajadores por parte de los empresarios, de cara a la aplicación de la normativa sobre protección de datos de carácter personal, la comunicación de los datos de salud resultantes de las revisiones médicas de prevención y vigilancia de la salud efectuada por el servicio de prevención contratado con la consultante, constituye en principio un supuesto de cesión de datos.

Con carácter general puede señalarse que la cesión o comunicación de datos, considerada conforme al artículo 3 i) de la Ley 15/1999 como “Toda revelación de datos realizada a una persona distinta del interesado” se regula con carácter general en el artículo 11.1 al disponer que “los datos de carácter



personal objeto del tratamiento sólo podrán ser comunicados a un tercero para el cumplimiento de fines directamente relacionados con las funciones legítimas del cedente y del cesionario con el previo consentimiento del interesado”. Este consentimiento sólo se verá exceptuado en los supuestos contemplados en el artículo 11.2, cuyo apartado a) prevé la posible cesión incontestada de los datos cuando una norma con rango de Ley así lo disponga.

En este sentido, el artículo 30.3 de la Ley 31/1995 señala que “Para la realización de la actividad de prevención, el empresario deberá facilitar a los trabajadores designados el acceso a la información y documentación a que se refieren los artículos 18 y 23 de la presente Ley”.

A su vez, el artículo 23 señala, “1. El empresario deberá elaborar y conservar a disposición de la autoridad laboral la siguiente documentación relativa a las obligaciones establecidas en los artículos anteriores:

- a) Plan de prevención de riesgos laborales, conforme a lo previsto en el apartado 1 del artículo 16 de esta Ley
- b) Evaluación de los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo, incluido el resultado de los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores, de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo a) del apartado 2 del artículo 16 de esta Ley.
- c) Planificación de la actividad preventiva, incluidas las medidas de protección y de prevención a adoptar y, en su caso, material de protección que deba utilizarse, de conformidad con el párrafo b) del apartado 2 del artículo 16 de esta Ley.
- d) Práctica de los controles del estado de salud de los trabajadores previstos en el artículo 22 de esta Ley y conclusiones obtenidas de los mismos en los términos recogidos en el último párrafo del apartado 4 del citado artículo.
- e) Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que hayan causado al trabajador una incapacidad laboral superior a un día de trabajo. En estos casos el empresario realizará, además, la notificación a que se refiere el apartado 3 del presente artículo.

2. En el momento de cesación de su actividad, las empresas deberán remitir a la autoridad laboral la documentación señalada en el apartado anterior.

3. El empresario estará obligado a notificar por escrito a la autoridad laboral los daños para la salud de los trabajadores a su servicio que se hubieran producido con motivo del desarrollo de su trabajo, conforme al procedimiento que se determine reglamentariamente.

4. La documentación a que se hace referencia en el presente artículo deberá también ser puesta a disposición de las autoridades sanitarias al objeto de que éstas puedan cumplir con lo dispuesto en el artículo 10 de la presente Ley y en el artículo 21 de la Ley 14/1986, de 25 de abril General de Sanidad.”

Esto se corrobora atendiendo a lo dispuesto en el artículo 7 del Reglamento de los servicios de prevención de riesgos laborales aprobado por

Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, que concreta la obligación prevista en el artículo 23 que se citaba al establecer que “En la documentación a que hace referencia el párrafo a) del apartado 1 del artículo 23 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales deberán reflejarse, para cada puesto de trabajo cuya evaluación ponga de manifiesto la necesidad de tomar alguna medida preventiva, los siguientes datos:

- a) La identificación del puesto de trabajo.
- b) El riesgo o riesgos existentes y la relación de trabajadores afectados.
- c) El resultado de la evaluación y las medidas preventivas procedentes, teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 3.
- d) La referencia de los criterios y procedimientos de evaluación y de los métodos de medición, análisis o ensayo utilizados, en los casos en que sea de aplicación lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 5.”

Como conclusión de lo hasta ahora expuesto, existirá una habilitación legal para la cesión de datos de los trabajadores afectados sin su consentimiento en el supuesto del cumplimiento de las obligaciones establecidas en el párrafo a) del apartado 1 del artículo 23 de la Ley 31/1995.

II

Mención especial merece la obligación de vigilancia de la salud de los trabajadores a la que se refiere el artículo 22 de la Ley 31/1995 cuyo apartado 6 establece expresamente que “Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada”.

En lo que se refiere a la cesión de los datos de salud de los trabajadores al empresario, debemos señalar que, estos datos, dentro de los de carácter personal, tienen un régimen jurídico especial de protección. Ello tiene reflejo en el artículo 7. 3 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de datos de Carácter Personal, relativo a los datos especialmente protegidos, que indica: “Los datos de carácter personal que hagan referencia al origen racial, a la salud y a la vida sexual sólo podrán ser recabados, tratados y cedidos cuando, por razones de interés general, así lo disponga una Ley o el afectado consienta expresamente”.

En este sentido, la Ley 31/1995 establece en su artículo 22, relativo a la obligación por parte del empresario de garantizar la vigilancia de la salud a los trabajadores, 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.

2. 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.

3. Los resultados de la vigilancia a que se refiere el apartado anterior serán comunicados a los trabajadores afectados.

4. Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

El acceso a la información médica de carácter personal se limitará a personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador.

No obstante lo anterior, el empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

5. En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de los trabajadores a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prolongado más allá de la finalización de la relación laboral, en los términos que reglamentariamente se determinen.

6. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada”.

Este régimen legal específico del tratamiento de la salud en el ámbito laboral establece expresamente el carácter voluntario de las actividades de

control periódico de la salud de los trabajadores (con la única excepción contemplada en el apartado primero del artículo transcrito), estableciendo también de forma expresa, la obligación de respeto a la intimidad de los trabajadores y de la confidencialidad de los datos.

En consecuencia, el acceso por parte de los servicios de prevención de riesgos laborales así como del propio empresario al historial médico como consecuencia de los reconocimientos médicos realizados a los trabajadores deberá limitarse a las previsiones del artículo 22.4 que se citaba. En este sentido, se prohíbe la transmisión de la información médica obtenida al amparo de lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales a cualquier tercero distinto del “personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores”, con la única excepción de las conclusiones derivadas de dicho seguimiento en cuanto a la aptitud de los trabajadores o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva(artículo 22.4, párrafo tercero).

Visto los términos en que se regula la comunicación al empresario de los datos de salud de los trabajadores, en relación con las acciones de vigilancia de su salud, y en aras de preservar la máxima confidencialidad en el tratamiento de esta información, el modelo de informe de conclusiones que se adjunta a la consulta por la empresa prestataria del servicio de prevención de riesgos laborales, viene a responder parcialmente a las limitaciones del artículo 22.4 señalado, en la medida que el mismo contiene dos conclusiones, una la referida a la condición de apto con limitaciones a ruido o no apto de cada trabajador evaluado médicamente, y la otra referida a las medidas de protección y prevención que la empresa deberá adoptar en relación con el puesto de trabajo desempeñado por el trabajador al que se le ha detectado una determinada pérdida de capacidad en su salud.

Ahora bien, también incluye en las conclusiones del informe los resultados concretos de una de las pruebas clínicas practicadas al trabajador afectado, extremo éste que excede del contenido a que hace referencia el artículo 22.4 que permite a los servicios de prevención sugerir las medidas de índole correctora o preventivas a adoptar respecto de ese puesto de trabajo y trabajador que lo ocupa.

Por tanto, del modelo de informe que se adjunta debería suprimirse la referencia a la prueba y resultados concretos de la misma practicada al trabajador, entendiendo correcta la referencia a la aptitud con limitaciones a ruido y la medida de protección y prevención que se señala para que el trabajador pueda seguir desempeñando su puesto de trabajo, sin poner en riesgo su salud.

III

Por último, se refiere la consulta al artículo 25 de la Ley 31/1995, sobre “Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos”, señalando su número 1 que “ El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tenerse en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

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.”

Dicho artículo recoge una obligación para el empresario cuyo incumplimiento aparece señalado como infracción grave o muy grave en el artículo 12. 7 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, y que determina que el empresario deba conocer la posible declaración de incapacidad para su profesión habitual reconocida al trabajador por el organismo público competente mediante la preceptiva resolución o los informes del servicio de prevención de riesgos laborales concertado por la empresa, como es el caso de la consultante, que se pronuncien sobre la aptitud o no aptitud total o parcial del trabajador para seguir ocupando su puesto habitual de trabajo y la necesidad de introducir medidas preventivas en el mismo o señalar la aptitud o no del mismo en los supuestos de movilidad funcional del trabajador a otro puesto de trabajo que permita asegurar y garantizar mejor la debida protección del trabajador en el ámbito laboral.

Dicho artículo 25 de la Ley 31/1995 no supone una ampliación de la información sobre los datos de salud del trabajador, respecto de la ya analizada del artículo 22.4 de la misma norma, de modo que, en ningún caso, autoriza el acceso por el empresario o terceros ajenos a los profesionales médicos evaluadores de la salud del trabajador, a la información contenida en la historia clínica determinante del pronunciamiento de la incapacidad o de la condición de apto o no para un determinado puesto de trabajo, que en aras del respeto al principio de la confidencialidad e intimidad del trabajador, no alcanzará al conjunto de pruebas clínicas que le hubieren practicado, debiendo reflejar los datos necesarios, adecuados y proporcionales para cumplir con la función preventiva que se pretende.

Dicha limitación respondería al principio de calidad de los datos recogido en el artículo 4 de la Ley Orgánica 15/1999 que dice que “ los datos de carácter personal sólo se podrán recoger para su tratamiento, así como someterlos a

dicho tratamiento, cuando sean adecuados, pertinentes y no excesivos en relación con el ámbito y las finalidades determinadas, explícitas y legítimas para las que se hayan obtenido”.

Todo ello en aplicación de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de datos de Carácter Personal.