



La consulta plantea la conformidad con la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de datos de Carácter Personal (LOPD), y su Reglamento de desarrollo, aprobado por Real Decreto 1720/2007, de 21 de diciembre de la actuación del Hospital que realiza la consulta, relativa al Protocolo de actuación ante situaciones de violencia en el trabajo aprobado el pasado 28/07/2016 en la Mesa General de la Función Pública de la Comunidad Autónoma de Castilla y León.

En concreto se refiere a las previsiones del apartado 6.2 del Protocolo para situaciones de violencia interna en el trabajo en las fases de iniciación, investigación y resolución del procedimiento, según las cuales, deberán remitir a los Delegados de Prevención, la documentación relativa a la agresión tanto en la fase de iniciación como en la de resolución del procedimiento, entre la que se incluiría, la identidad del presunto agresor y de la víctima. En ambas fases se dispone expresamente que, *“Los Delegados de Prevención podrán acceder a la documentación anterior de acuerdo con lo previsto en los artículos 36 y 37 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales”*

Se plantea si la referida comunicación de datos requerirá del consentimiento de los interesados o el Protocolo en cuestión sirve de base jurídica suficiente para la cesión de estos datos.

De la consulta y su documentación aneja resulta que la cuestión versa sobre el Protocolo de actuación ante situaciones de violencia en el trabajo que, tal y como señalábamos, está aprobada en la Mesa General de la Función Pública de la Comunidad Autónoma de Catilla y León y que no ha sido sometido a informe de esta Agencia Española de Protección de Datos.

El citado Protocolo regula la Unidad de recepción y tramitación de denuncias, la composición de la Comisión de Estudio y Análisis de las situaciones de violencia interna, así como la incoación de actuaciones



disciplinarias, el seguimiento y control y las medidas de actuación y prevención del acoso. Es decir, no contempla ninguna previsión que desarrolle la cuestión de la protección de los datos personales ni un desarrollo específico del principio de confidencialidad que se menciona entre los principios de actuación en el apartado 2 en los siguientes términos, *“Se garantizarán los principios de dignidad, confidencialidad, imparcialidad y trato equitativo con un compromiso de rapidez y eficacia en los procedimientos de actuación que se recogen en el presente protocolo”(.....)“A esta declaración de principios deberán sumarse TODOS LOS EMPLEADOS PÚBLICOS, independientemente de su categoría profesional y posición jerárquica, estando con ello obligados a colaborar en la prevención e investigación de las posibles situaciones de violencia laboral, cuando sean requeridos para cooperar en la resolución de las posibles situaciones de violencia en el trabajo así como guardar la debida confidencialidad.”*

Y es que lo que atañe a la confidencialidad aparece únicamente entre los criterios a los que debe ajustarse la actuación y garantías del procedimiento en sus diferentes fases, pero contemplado de manera general como una obligación a tener en cuenta por todos los intervinientes en el proceso, sin una concreción específica referida a su alcance.

Por otro lado, es necesario recordar, que el Protocolo no es una norma emanada de las Cortes Generales, ni de la Administración, sino de un Acuerdo al que se llega en la sesión extraordinaria de la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos, celebrada el día 28 de julio de 2016, por el que se aprueba el Protocolo de actuación ante situaciones de violencia en el trabajo, que tiene por objeto establecer las actuaciones a realizar en materia de prevención, resolución y seguimiento de las situaciones de *“violencia en el trabajo”* en los centros de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Castilla y León y sus Organismos Autónomos y se integra en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

Por su parte, el actual Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y sus Organismos Autónomos ha sido aprobado por Acuerdo 135/2015, de 12 de noviembre, de la Junta de Castilla y León (BOCYL de 16/11/2015).

Tal y como recoge en mencionado Acuerdo, *“La Junta de Castilla y León por medio del presente Plan de Prevención, manifiesta su voluntad de*



mantener los niveles de calidad, eficacia y eficiencia en la prevención de los riesgos laborales de sus empleados públicos, estableciendo como un elemento básico en todas sus acciones y actividades, una adecuada política de seguridad y salud en el trabajo como modelo a seguir y como referente de su sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo". Señalando en su apartado sexto que corresponde al "titular de la Consejería de la Presidencia dictar cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo y aplicación del presente acuerdo y del Plan de Prevención de Riesgos Laborales."

En este marco, la Consejería de Presidencia aprueba el Plan de prevención de riesgos laborales de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y sus Organismos Autónomos, que incluye dentro de Evaluación de Riesgos y la Planificación de la Actividad Preventiva, el *"Procedimiento de Actuación ante situaciones de violencia en el trabajo"* que formará parte de los Procedimientos específicos del Plan de Prevención.

En consecuencia, las actividades preventivas a adoptar para la prevención de la violencia laboral deberán definirse y planificarse de conformidad con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales

Hechas las anteriores precisiones y sin que el objeto del presente informe sea el referido Protocolo de actuación, podemos señalar que el mismo no constituye base jurídica suficientes que ampare la comunicación de datos objeto de consulta sin contar con el consentimiento del interesado.

Procede ahora analizar la adecuación a las previsiones de la Ley 15/1999 y su Reglamento de desarrollo de la comunicación a los Delegados de Personal de la documentación relativa a la *"comunicación de la situación de violencia interna en el trabajo"* en su fase de iniciación y la documentación relativa a la fase de resolución que incluirá el informe de la Comisión de Estudio y Análisis de las Situaciones de Violencia Interna y en su caso, la comunicación de un posible expediente disciplinario al denunciado. Tal y como señalan, esta documentación incluye la identidad del presunto agresor y de la víctima.



Con carácter general, en relación con las cesiones, el artículo 11.1 de la Ley 15/1999 indica 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”*. Sin embargo, el apartado 2 del mismo precepto establece algunas excepciones a la necesidad de aquel consentimiento, entre las cuales podría considerarse si sería aplicable al presente caso, la contenida en su letra a), conforme a la cual, el consentimiento no sería preciso, en caso de que una norma con rango de Ley otorgase cobertura a la comunicación solicitada. Debemos determinar por tanto si existe habilitación legal para la cesión pretendida.

Por su parte y dado que la consulta se refiere a la remisión de documentación sobre posibles agresiones físicas o psicológicas de los trabajadores afectados, estaremos ante una posible cesión de datos relacionados con la salud, 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, 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, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, 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, en el artículo 14.2 afirma que, *“el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con su trabajo”*.

Evidentemente, la puesta en marcha de este proceso se sustenta en la obligación que dispone el artículo 16 de la Ley 31/1995 al establecer la necesidad de desarrollar un plan de prevención de riesgos laborales que incluya la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción preventiva.

Por su parte, el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, que reconoce expresamente el derecho de los empleados públicos a recibir protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.



En el ámbito de la Administración Pública el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, recoge en su artículo 14 l) entre los derechos individuales de los trabajadores públicos, el derecho a recibir protección eficaz en materia de seguridad e higiene en el trabajo. Y en su artículo 37.1 j) dice que serán objeto de negociación colectiva *“las materias que así se establezcan en la normativa de prevención de riesgos laborales.”*

Atendiendo a lo que acabamos de indicar y en relación con el acceso por parte de los Delegados de Prevención, a la documentación relativa a la situación de violencia interna, tanto en la fase de iniciación como en la de resolución del procedimiento, entre la que se incluiría, la identidad del presunto agresor y de la víctima, constituye sin duda, un supuesto de cesión de datos.

Por su parte, el artículo 35 de la Ley 31/1995 establece que *“Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales.”* Y que con carácter general, se constituirá un único Comité de Seguridad y Salud en las Administraciones Públicas, integrado por delegados de prevención designados en dicho ámbito, tanto para el personal con relación de carácter administrativo o estatutario como para el personal laboral (art. 34.3 d), al que corresponde la defensa de los intereses de los trabajadores en materia de prevención de riesgos en el trabajo, para lo cual ejercerán competencias en materia de información, consulta y negociación, vigilancia y control y ejercicio de acciones ante las empresas y órganos y tribunales competentes (art. 34.2).

Por otro lado, el artículo 36.1 d) señala como competencias de los Delegados de Prevención *“Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.”*

A su vez, el artículo 36.2. de la Ley de Prevención de riesgos Laborales establece:

*“En el ejercicio de las competencias atribuidas a los Delegados de Prevención, éstos estarán facultados para:
(...)”*

b) Tener acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo 22 de esta Ley, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, a la prevista en los artículos 18 y 23 de esta Ley. Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, sólo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad.



c) Ser informados por el empresario sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos”.

El citado artículo implicará que, dentro del ámbito de las funciones propias de los Delegados de Prevención establecidas por el artículo 36.2 de la citada Ley de Prevención de Riesgos Laborales, será posible acceder a los datos relativos a los daños causados a la salud de los trabajadores con motivo de la situación de violencia en trabajo que se investiga que incluye la documentación relativa a la agresión tanto en la fase de iniciación como en la de resolución del procedimiento

El artículo 22.4 de la Ley 31/1995 establece que *“El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al 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”*, añadiendo el párrafo tercero que *“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”*.

Al propio tiempo, de lo establecido en el párrafo segundo del artículo 22.4 de la Ley se deriva el derecho del personal sanitario que realice las acciones de vigilancia de la salud al conocimiento de la información médica que se derive de la misma. Dicha información compondrá, según dispone la propia Ley, el historial clínico laboral del trabajador, debiendo tenerse en cuenta que, en cuanto historia clínica, la misma se sometería a lo establecido en la Ley 41/2002, de 14 de noviembre, que impone la llevanza de la misma a los centros sanitarios o profesionales que realicen las actuaciones sanitarias en relación con el paciente, en este caso el trabajador que se somete a las pruebas que implican la realización de acciones de vigilancia de la salud.

En este sentido, se prohíbe el acceso a la información médica obtenida al amparo de lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales por parte del empresario o de cualquier tercero, incluidas las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención, distintos 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 para el desempeño del puesto de trabajo y medidas correctoras señaladas.



Respecto al derecho a conocer los daños producidos en la salud de los trabajadores como consecuencia de la denuncia de la situación de violencia en el trabajo, la letra c) del artículo 36, debe interpretarse en coherencia con el derecho a la información de los delegados de prevención que, en especial, está contenida en los artículos 18 y 23 conforme al propio artículo 36.2 b) de la misma Ley. En lo que aquí interesa, el artículo 23 señala que:

“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.”

De acuerdo con todo lo anterior, dentro del marco establecido por los artículos citados de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgo Laborales, y en relación con las funciones propias de los Delegados de Personal establecidas por la citada Ley, pueden extraerse las siguientes conclusiones:

PRIMERA: Los Delegados de Prevención pueden acceder a los datos personales de los trabajadores denunciantes y denunciados por la situación de violencia en el trabajo, en orden al desempeño de sus tareas en un determinado centro de trabajo

SEGUNDA: Asimismo, los Delegados de Prevención pueden acceder a los datos personales relativos a los daños causados a la salud de los trabajadores por causa de la situación de violencia en el trabajo, para la finalidad de control que les atribuye la ley de prevención de riesgos laborales y limitada a los datos estrictamente necesarios, entendiendo por tales los relativos a la gravedad y a la naturaleza de los daños.



TERCERA: En consecuencia, de la normativa citada, se desprende la existencia de habilitación legal suficiente que ampara el acceso por parte de los Delegados de Prevención a la documentación relativa a la agresión tanto en la fase de iniciación como en la de resolución del procedimiento, en los términos indicados por el “Protocolo de actuación ante situaciones de violencia interna en el trabajo”, sin contar con el consentimiento expreso de los trabajadores.

Téngase además en cuenta que el artículo 12.11 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social establece como infracción grave del empresario “El incumplimiento de los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores reconocidos en materia de prevención de riesgos laborales.”

En todo caso, podrán acceder a datos personales incluidos en la documentación relativa a la agresión, sólo para la finalidad de control que les atribuye la Ley de Prevención de riesgos laborales y limitada a los datos estrictamente necesarios, sin incluir información médica que se derive de la misma.

Por último señalar que a los Delegados de Prevención les será de aplicación lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto al sigilo profesional debido respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa (artículo 37.3 Ley 31/1995), quedando también obligados al deber de secreto por aplicación del artículo 10 de la Ley 15/1999.