



Expediente Nº: E/05802/2013

RESOLUCIÓN DE ARCHIVO DE ACTUACIONES

De las actuaciones practicadas *[de oficio]* por la Agencia Española de Protección de Datos ante la entidad FRATERNIDAD MUPRESA MUTUA DE A.T. Y E.P.S., en virtud de denuncia presentada por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, y teniendo como base los siguientes

HECHOS

PRIMERO: Con fecha 2 de julio de 2013, tuvo entrada en esta Agencia un escrito remitido por la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Madrid del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, con el que remiten informe de fecha 24 de junio de 2013, sobre la Inspección que han realizado en la MUTUA DE ACCIDENTES Y E.P. FRATERNIDAD MUPRESA (en adelante MUPRESA), por si fuera asunto de la competencia de esta Agencia. En el citado informe se pone de manifiesto lo siguiente:

1. El Servicio de Prevención propio de MUPRESA emitió un informe al Departamento de RR HH, sobre la trabajadora Doña **B.B.B.**, desde donde se le hizo entrega a la misma en sobre abierto.
2. El Servicio de Prevención ha indicado que a solicitud del Área de Relaciones Laborales citaron a la mencionada trabajadora, para efectuar un reconocimiento médico laboral, con objeto de emitir un informe relativo a su estado de salud.
3. Efectuada la evaluación médica, el Servicio de Prevención concluyó que la trabajadora se encuentra en buenas condiciones de salud física, aunque refiere haber sido remitida a la Unidad de Salud Mental por su médico de cabecera, por síntomas relacionados con dicha esfera.
4. El informe se remite al Departamento de RRHH de la empresa, que tiene perfecto conocimiento del mismo.
5. Ese Departamento es el que se encarga de hacer llegar, en sobre abierto, a la trabajadora copia del informe, con fecha 30 de abril de 2013, la cual indica en el mismo: "Recibí. No conforme" con su firma y fecha.
6. En el informe se dan a conocer a la empresa la existencia de síntomas de la trabajadora en materia de Salud Mental.

En el informe de la Inspección de Trabajo se hace la consideración de que el informe emitido por el Servicio de Prevención y remitido al Departamento de RRHH incurre en violación de la estricta confidencialidad, que impone la Ley de Prevención de Riesgos 31/1995 de 8 de noviembre en su artículo 22, que prohíbe expresamente que la información médica de carácter personal pueda facilitarse al empresario.

SEGUNDO: Tras la recepción de la denuncia la Subdirección General de Inspección de Datos procedió a la realización de actuaciones previas de investigación para el

esclarecimiento de los hechos denunciados, teniendo conocimiento de los siguientes extremos:

Con fecha 22 de abril de 2014, MUPRESA ha remitido a esta Agencia la siguiente información en relación con los hechos expuestos en el citado informe de la Inspección de Trabajo:

1. Aportan copia del Informe Médico Laboral, emitido por el Servicio de Prevención Propio en fecha 26 de abril de 2013 y dirigido al Área de Relaciones Laborales del Centro de Recursos Humanos de la Mutua, relativo al reconocimiento realizado a la trabajadora **A.A.A.**, en el que consta:
 - a. Que se le realiza un reconocimiento médico laboral a solicitud del Departamento del Área de Relaciones Laborales, con objeto de emitir un informe relativo a su estado de salud.
 - b. Que una vez efectuada la evaluación médica, concluyen que la trabajadora se encuentra en buenas condiciones de salud física, aunque refiere haber sido remitida por su médico de cabecera a la Unidad de Salud Mental por síntomas relacionados con dicha esfera.
 - c. Sera dicha unidad especializada, quien emita juicio clínico sobre la salud mental de la trabajadora, quien se ha comprometido a aportar informe la próxima semana.
 - d. En el pie del informe, consta manuscrito; la fecha “30.04.2013, el nombre y apellidos de la trabajadora, “Recibí, no conforme” y su firma.
2. Respecto al hecho de que dicho informe se remitiera al Departamento de Recursos Humanos, desde donde se hizo entrega de una copia del mismo a la trabajadora con fecha 30 de abril de 2013, en sobre abierto, manifiestan:
 - a. Con fecha 18 de abril de 2013, el Centro de Recursos Humanos de MUPRESA recibió denuncia de la citada trabajadora. Una vez estudiada la misma, por el Área de Relaciones Laborales de dicho Centro se le dio tratamiento como denuncia sobre acoso laboral, por lo que se activó el Protocolo de Actuación ante situaciones de Acoso sexual, Acoso por razón de sexo o de Acoso moral, establecido de la disposición adicional séptima del Convenio Colectivo de aplicación, conforme a lo acordado por el Comité Estatal de Seguridad y Salud de la Mutua, en su reunión de 20 de marzo de 2013.
 - b. Con esa misma fecha, el Área de Relaciones Laborales del Centro de Recursos Humanos solicitó al Servicio de Prevención Propio de esta misma entidad que emitiese informe relativo a los daños para la salud física o psicológica que pudiera padecer la trabajadora, o cualquier otra cuestión que pudiera dar lugar a la adopción de medidas por parte de la Mutua, con el fin de esclarecer lo manifestado por dicha trabajadora en su denuncia.
 - c. El citado Servicio de Prevención Propio citó a la trabajadora y realizó el reconocimiento médico en fecha 24 de abril de 2013. Una vez realizado dicho reconocimiento, remitió mediante comunicación interna “Informe Médico Laboral” de fecha 26 de abril de 2013 con las conclusiones al Área de Relaciones Laborales del Centro de Recursos Humanos.



- d. Este documento le fue entregado personalmente y en mano a la trabajadora por el Área de Relaciones Laborales.
 - e. Además, el Servicio de Prevención Propio entregó personalmente a la trabajadora, en sobre cerrado y con la advertencia de “confidencial”, ‘informe de Evaluación de la Salud’ con el resultado detallado del reconocimiento médico que se le había practicado.
 - f. Aportan copia del informe detallado, en sobre cerrado y sellado, tal como lo han recibido de la Dirección Médica del Servicio de Prevención Propio, para dar contestación a la solicitud de información de esta Agencia. A este respecto, por parte de la Inspección de Datos, no se ha procedido a examinar el contenido del sobre cerrado, por no considerarlo necesario para las presentes actuaciones.
3. Respecto a la documentación de que disponen en relación con la solicitud, remisión y entrega del citado informe, aportan copia de la siguiente:
- a. Denuncia presentada por la trabajadora, en fecha 18 de abril de 2013, dirigida “a la empresa Fraternidad-Muprespa, con copia al Comité Estatal de Seguridad y Salud.
 - b. Disposición adicional séptima del Convenio Colectivo General de Ámbito Estatal para las Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo, y el Acuerdo del Comité Estatal de Seguridad y Salud de 20 de marzo de 2013.
 - c. Correo electrónico de fecha 22 de abril de 2013 remitido por el Área de Relaciones Laborales y RSC al Servicio de Prevención Propio, con copia de la denuncia interpuesta ante Fraternidad-Muprespa, motivando las razones por las que se solicita la emisión de un Informe Médico Laboral al Servicio de Prevención Propio.
 - d. Correo electrónico del Director del Servicio de Prevención Propio, de fecha 22 de abril de 2013, dirigido a personal del departamento para que se proceda a citar a la trabajadora para un reconocimiento.
 - e. Correo electrónico de fecha 22 de abril de 2013 por el que desde el Servicio de Prevención Propio se le comunica a la trabajadora la necesidad de practicarle un reconocimiento laboral.
 - f. Varios correos electrónicos relacionados con la solicitud de reconocimiento y la citación de la trabajadora para su realización.
 - g. Autorización firmada por la trabajadora para la consulta de su historia clínica por parte del Servicio de Prevención propio de Fraternidad-Muprespa.
 - h. Correo electrónico de fecha 26 de abril de 2013 por el que una doctora, del Servicio de Prevención Propio, remite al Jefe de Área de Relaciones Laborales, el informe solicitado, a falta únicamente de su firma por el Director del Servicio de Prevención.
 - i. Documentación que se entregó en mano a la trabajadora, en fecha 30 de abril de 2013, por personal del Área de Relaciones Laborales, consistente en Resolución del expediente iniciado a raíz de la denuncia de violencia laboral, el Informe Médico Laboral, la Declaración prestada

en fecha 11 de enero de 2013 por ella misma durante la investigación de un expediente anterior, e Informe de la investigación realizada anteriormente por Recursos Humanos en el centro de trabajo de Alcorcón, donde presta servicios la trabajadora denunciante.

- j. Correo electrónico de fecha 22 de mayo de 2013, dirigido por la trabajadora al Servicio de Prevención Propio y a la representación sindical de U.G.T., en el que indica que: "En relación al reconocimiento médico que me realicé en San Agustín con fecha 24/04/2013, a petición de RRHH, y cuyas conclusiones me entregó RRHH y adjunto en este correo, me gustaría tener copia del informe médico de dicho reconocimiento".

FUNDAMENTOS DE DERECHO

I

Es competente para resolver el Director de la Agencia Española de Protección de Datos, conforme a lo establecido en el artículo 37.d) en relación con el artículo 36, ambos de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal (en lo sucesivo LOPD).

II

En el supuesto denunciado, la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Madrid informa a esta Agencia que la entidad MUPRESA ha enviado al Departamento de Recursos Humanos un informe médico de una trabajadora, incurriendo en una infracción a lo establecido en el artículo 22 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

El artículo 22 de la Ley citada, referido acerca de la vigilancia de la salud, establece 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 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.

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.”

En el supuesto presente, no se trata de un la información derivada del reconocimiento médico anual establecido en el artículo referenciado, sino que el informe médico tuvo lugar en el marco del expediente iniciado por la empresa en la que presta servicios la Sra. **B.B.B.** por la denuncia que presentó por acoso. Al recibir la denuncia en Muprespa se activó el Protocolo de Actuación ante situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso moral, establecido en la disposición adicional séptima del Convenio Colectivo y conforme a lo acordado por el Comité Estatal de Seguridad y salud de la Mutua, en su reunión de 20 de marzo de 2013.

La Resolución de 21 de noviembre de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de seguros, reaseguros y mutuas de accidentes de trabajo prevé en su Disposición adicional séptima el Protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual, o acoso por razón de sexo, o de acoso moral, indicando lo siguiente:

“La empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, o bien del denominado acoso moral, y adoptará las medidas oportunas al efecto.

Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno e informal se iniciará con la denuncia de acoso ante una persona de la dirección de la empresa.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la empresa, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto, quedando la empresa exonerada de la posible responsabilidad por vulneración de derechos fundamentales.

Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación de los trabajadores la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada.

En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes al esclarecimiento de los hechos acaecidos.

Durante este proceso -que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de diez días- guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la empresa a la imposición de una sanción”.

En el marco de ese expediente informativo iniciado tras recibir la denuncia de la Sra. **B.B.B.**, se efectuó un informe médico-laboral referido a la situación de acoso denunciada, manteniendo la confidencialidad absoluta sobre los datos contenidos en dicho informe.

III

El artículo 10 de la LOPD, dispone:

“El responsable del fichero y quienes intervengan en cualquier fase del tratamiento de los datos de carácter personal están obligados al secreto profesional respecto de los mismos y al deber de guardarlos, obligaciones que subsistirán aun después de finalizar sus relaciones con el titular del fichero o, en su caso, con el responsable del mismo.”

Dado el contenido del citado art. 10, ha de entenderse que el mismo tiene como finalidad evitar que, por parte de quienes están en contacto con los datos personales almacenados en ficheros, se realicen filtraciones de los datos no consentidas por los titulares de los mismos.

El traslado de la denuncia se concreta en la posibilidad de que se haya producido una vulneración de la confidencialidad o deber de secreto.

La Sección 1ª de la Sala de lo contencioso-administrativo de la Audiencia Nacional, en Sentencia de 18 de junio de 2009, Recurso nº 205/2008, indica en su Fundamento Jurídico cuarto lo siguiente:

“Esta Sala tiene establecido como la infracción del deber de secreto es una infracción de resultado en la que lo relevante es que se llegue a producir la divulgación de un secreto, no siendo relevante (a los efectos de la violación del deber de secreto) con la simple omisión de medidas de seguridad.

En la sentencia correspondiente al recurso 471/2008 se expuso expresamente esta cuestión razonando del siguiente modo: <<La infracción tipificada en el art. 44.3 .g) es una infracción de resultado que exige que los datos personales sobre los que exista un deber de secreto profesional -como aquí ocurre en relación con el número de la cuenta corriente- se hayan puesto de manifiesto a un tercero, sin que pueda presumirse que tal revelación se ha producido. Efectivamente, la Agencia Española de Protección de Datos en su resolución se limita a poner de manifiesto que el sistema de cierre, mediante ventanilla transparente, de los sobres utilizados por el Banco para realizar determinadas comunicaciones a sus clientes pudiera dar lugar a que determinados datos personales contenidos en esas comunicaciones puedan ser conocidas por

terceras personas respecto de las que deba mantenerse el secreto. No prueba sin embargo que los datos fueran efectivamente conocidos por dichos terceros. Estaríamos, por tanto, como sostiene el recurrente, ante una posible infracción de medidas de seguridad -que es una infracción de actividad- pero no ante la infracción que se le imputa que exige la puesta en conocimiento de un tercero de los datos personales.

Por otro lado, tampoco se deduce de la observación del sobre que fue aportado junto con la denuncia -ya abierto y rotos sus mecanismos de confidencialidad- que la revelación del número de la cuenta corriente pudiera producirse (al estar roto tal comprobación no es posible) y en el propio Acta de Inspección levantada el 21 de noviembre de 2007 se hace constar que los inspectores solicitaron el acceso a los sobres utilizados por OPEN BANK para remitir documentación a sus clientes por Postal Express, verificando que a través de la ventanilla que contiene no es posible visualizar el número de cuenta bancaria del cliente. Por tanto, además de no haberse acreditado la revelación de datos personales a persona alguna, tampoco se ha acreditado que el sistema de ensobrado utilizado por la parte recurrente para la realización de determinados envíos postales permita que dicha revelación sea posible.>>

Por tanto, en la actuación de la Mutua denunciada no se aprecia vulneración del deber de secreto, ya que la información se facilitó en la fase de información del procedimiento de acoso activado por una denuncia de la afectada -lo que supone el otorgamiento de consentimiento para el tratamiento de datos necesarios para su resolución- y conforme a la normativa sectorial aplicable a un trabajador de una Mutua.

Por lo tanto, de acuerdo con lo señalado,

Por el Director de la Agencia Española de Protección de Datos,

SE ACUERDA:

- 1. PROCEDER AL ARCHIVO** de las presentes actuaciones.
- 2. NOTIFICAR** la presente Resolución a FRATERNIDAD MUPRESA MUTUA DE A.T. Y E.P.S. y al MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL.

De conformidad con lo establecido en el apartado 2 del artículo 37 de la LOPD, en la redacción dada por el artículo 82 de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, la presente Resolución se hará pública, una vez haya sido notificada a los interesados. La publicación se realizará conforme a lo previsto en la Instrucción 1/2004, de 22 de diciembre, de la Agencia Española de Protección de Datos sobre publicación de sus Resoluciones y con arreglo a lo dispuesto en el artículo 116 del Real Decreto 1720/2007, de 21 diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de desarrollo de la LOPD.

Contra esta resolución, que pone fin a la vía administrativa (artículo 48.2 de la LOPD), y de conformidad con lo establecido en el artículo 116 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, los interesados podrán interponer, potestativamente, recurso de reposición ante el Director de la Agencia Española de Protección de Datos en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente a la notificación de esta resolución, o, directamente recurso contencioso administrativo ante la Sala de lo Contencioso-administrativo de la Audiencia Nacional, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 25 y en el apartado 5 de la disposición adicional cuarta de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la notificación de este acto, según

lo previsto en el artículo 46.1 del referido texto legal.

José Luis Rodríguez Álvarez
Director de la Agencia Española de Protección de Datos