

- Procedimiento N°: E/06828/2020

RESOLUCIÓN DE ARCHIVO DE ACTUACIONES

De las actuaciones practicadas por la Agencia Española de Protección de Datos y teniendo como base los siguientes

HECHOS

PRIMERO: La reclamación interpuesta por D. **A.A.A.** (en adelante, el reclamante) tiene entrada con fecha 22/01/2020 en la Agencia Española de Protección de Datos. La reclamación se dirige contra **PESCANOVA ESPAÑA, S.L.**, con NIF B94123916 (en adelante, el reclamado). Los motivos en que basa la reclamación son, en síntesis, que el 31/10/2017 pasó reconocimiento médico previo a su contratación; que en diciembre de 2018 el afectado solicitó el cambio de puesto de trabajo porque las funciones que desarrollaba agravaban sus patologías lo que motivó que le derivaran al servicio de enfermería de la empresa, solicitando al reclamante informes médicos para determinar la limitación de aquellos puestos que podrían agravar su estado de salud, facilitando el afectado informes del año 2015. La empresa despidió al reclamante el 12/04/2019 basándose en la información de los informes entregados al Servicio médico de la empresa.

SEGUNDO: Tras la recepción de la reclamación, la Subdirección General de Inspección de Datos procedió a realizar las siguientes actuaciones:

El 15/03/2020, fue trasladada al reclamado la reclamación presentada para su análisis y comunicación a la denunciante de la decisión adoptada al respecto. Igualmente, se le requería para que en el plazo de un mes remitiera a la Agencia determinada información:

- Copia de las comunicaciones, de la decisión adoptada que haya remitido al reclamante a propósito del traslado de esta reclamación, y acreditación de que el reclamante ha recibido la comunicación de esa decisión.
- Informe sobre las causas que han motivado la incidencia que ha originado la reclamación.
- Informe sobre las medidas adoptadas para evitar que se produzcan incidencias similares.
- Cualquier otra que considere relevante.

El 24/04/2020 en respuesta al requerimiento de información señalaba que el reclamante, visitó a la Enfermera del Servicio Médico de Empresa en febrero de 2019, y solicitó que se le limitase el desempeño de puestos de trabajo que conlleven la exposición a riesgos por sobreesfuerzos, que impliquen la manipulación de cargas. Manifestó que padecía problemas médicos por un accidente de tráfico previo a su incorporación a PESCANOVA ESPAÑA y que había mentido al Servicio de Prevención Ajeno en el reconocimiento médico en noviembre de 2017. PESCANOVA tomó razón de la información a los efectos de cumplir con el artículo 4.2.d) del Estatuto de los

Trabajadores, que recoge el derecho a su integridad y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales, y con la finalidad de garantizar la integridad física del trabajador, dando cumplimiento a la exigencia recogida en el artículo 25 de la LPRL y, para la aplicación de la política de prevención de riesgos laborales.

El art. 29 LPRL obliga al trabajador a cooperar con el empresario para que pueda garantizar unas condiciones seguras y no entrañen riesgos. El artículo 29.2. 4º LPRL impone la obligación de: *"Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores"*.

TERCERO: El 25/11/2019, de conformidad con el artículo 65 de la LOPDGDD, la Directora de la Agencia Española de Protección de Datos acordó admitir a trámite la reclamación presentada

FUNDAMENTOS DE DERECHO

I

De acuerdo con los poderes de investigación y correctivos que el artículo 58 del Reglamento (UE) 2016/679 (Reglamento general de protección de datos, en adelante RGPD) otorga a cada autoridad de control, y según lo dispuesto en el artículo 47 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (en lo sucesivo LOPDGDD), es competente para resolver estas actuaciones de investigación la Directora de la Agencia Española de Protección de Datos.

II

En el presente caso, el reclamante ha manifestado que se ha vulnerado la confidencialidad de sus datos de salud al ser tratados por el reclamado sin base alguna que lo legitime.

La normativa laboral impone a los empresarios una serie de obligaciones a fin de garantizar la seguridad y la salud de todos sus trabajadores, siendo esencial en este como en otros ámbitos esencial el deber de información.

Hay que señalar que el reclamado, en cumplimiento de la citada normativa, en concreto la relativa en materia de prevención de riesgos laborales referente a la vigilancia de la salud y con carácter previo a su contratación, convocó al reclamante a un reconocimiento médico por un Servicio de Prevención ajeno, que tenía contratado la empresa, para evaluar su aptitud al puesto de trabajo.

El artículo 25 de la LPRL, *Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos*, señala que:

"1. 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 tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los 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.

2. Igualmente, el empresario deberá tener en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo que puedan incidir en la función de procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación tanto en los aspectos de la fertilidad, como del desarrollo de la descendencia, con objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias”.

Asimismo el reclamado ha aportado escrito de 30/10/2017, mediante el cual el reclamante había firmado la comunicación escrita de la empresa otorgando su consentimiento para someterse al referido reconocimiento médico, en el que se especifica: *“En caso de aceptación y para el efecto del cumplimiento del artículo 25 de la L.P.R.L. declaro que no omitiré información sobre enfermedad crónica o transitoria que hubiese padecido o padezca, ni los tratamientos médicos a los cuales estuve o estoy sometido”.*

El reclamante fue efectivamente examinado por los profesionales médicos del citado servicio (CUALTIS, S.L.U.) quien remitió al reclamado el *Certificado de Aptitud Laboral* del reclamante, en el que se señalaba que el trabajador era *APTO* sin restricciones para su trabajo como *Operario de Producción*.

A la luz de lo manifestado por el reclamado y por el reclamante, durante el año 2018 este último sufrió episodios incapacidad temporal ausentándose de su puesto de trabajo (baja laboral) derivada de contingencias comunes y según el reclamado expidiéndose partes de baja por incapacidad temporal que calificaban el proceso de incapacidad temporal como *“recaída”* de una enfermedad anterior.

El reclamado convocó nuevamente al interesado para efectuar su reconocimiento médico anual ante el personal médico de CUALTIS, S.L.U. Sin embargo, el interesado declinó realizar el reconocimiento médico anual a pesar de los procesos de incapacidad temporal previos aconsejaban la realización del correspondiente reconocimiento médico.

Según el reclamado tenía contratado el seguimiento de las bajas laborales por contingencias comunes de sus trabajadores con la mercantil GEROSALUD, S.L. y su personal médico inició un seguimiento de la evolución de las diversas bajas por incapacidad temporal del interesado citándole para revisiones de seguimiento.

El artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores, *Dirección y control de la actividad laboral*, señala en su apartado 4:

“4. El empresario podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador que sea alegado por éste para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo de personal médico.

La negativa del trabajador a dichos reconocimientos podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo del empresario por dichas situaciones”.

No obstante, fue el propio reclamante quien en una visita realizada a la enfermera del Servicio Médico de Empresa en febrero de 2019, solicitó que se le limitara en el desempeño del puesto de trabajo, alegando que padecía problemas médicos derivados de un accidente de tráfico que había sufrido con anterioridad a su incorporación a la empresa y que la enfermera le solicitó los informes médicos.

Por tanto, el reclamante fue quien facilitó de forma voluntaria la información de la causa de la lesión que le aquejaba sin haberse solicitado dicha información médica por parte del Servicio Médico (enfermera) de la empresa.

El reclamado tomó razón de la información facilitada por el afectado simplemente a los efectos de cumplir con lo dispuesto por el artículo 4.2.d) del Estatuto de los Trabajadores, que recoge el derecho de los trabajadores *“A su integridad y a una adecuada política de seguridad e higiene”*, además de dar cumplimiento a la exigencia legal recogida en el artículo 25 de la LPRL y cuyo incumplimiento podría ser sancionado de conformidad con lo establecido en la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Por otra parte, el artículo 29 LPRL el trabajador está obligado a cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

Por tanto, era obligación del trabajador facilitar esa información esencial (datos de salud), ya que de lo contrario podía resultar un riesgo para la salud y seguridad del reclamante.

Por último, hay que señalar que la legitimación para el tratamiento de los datos por el reclamado debemos buscarlo en el artículo 9 y 6 del RGPD.

El artículo 9 del RGPD establece en sus apartados 1 y 2.b) lo siguiente:

“1. Quedan prohibidos el tratamiento de datos personales que revelen el origen étnico o racial, las opiniones políticas, las convicciones religiosas o filosóficas, o la afiliación sindical, y el tratamiento de datos genéticos, datos biométricos dirigidos a identificar de manera unívoca a una persona física, datos relativos a la salud o datos relativos a la vida sexual o las orientaciones sexuales de una persona física.

2. El apartado 1 no será de aplicación cuando concurra una de las circunstancias siguientes:

(...)

b) el tratamiento es necesario para el cumplimiento de obligaciones y el ejercicio de derechos específicos del responsable del tratamiento o del interesado en el ámbito del Derecho laboral y de la seguridad y protección social, en la medida en que así lo autorice el Derecho de la Unión de los Estados miembros o un convenio colectivo con arreglo al Derecho de los Estados miembros que establezca garantías adecuadas del respeto de los derechos fundamentales y de los intereses del interesado;

(...)"

El artículo 6.1.a) del RGPD indica:

"1. El tratamiento solo será lícito si se cumple al menos una de las siguientes condiciones:

(...)

c) el tratamiento es necesario para el cumplimiento de una obligación legal aplicable al responsable del tratamiento."

(...)"

El RGPD permite el tratamiento de los datos de salud para que el empresario garantice el cumplimiento de las obligaciones que le son exigibles en el ámbito del Derecho laboral y de la seguridad y protección social, cuando tales obligaciones encuentren amparo en una norma con rango legal que, en este caso, se corresponde con el Estatuto de los Trabajadores y con la LPRL anteriormente mencionados.

Por tanto, el reclamado tenía legitimación fundamentada en la normativa señalada para efectuar el tratamiento de los datos del reclamante para las citadas finalidades.

Por lo tanto, de acuerdo con lo señalado,

Por la Directora de la Agencia Española de Protección de Datos,

SE ACUERDA:

PRIMERO: PROCEDER AL ARCHIVO de las presentes actuaciones.

SEGUNDO: NOTIFICAR la presente resolución a D. **A.A.A.** y a **PESCANOVA ESPAÑA, S.L.**, con NIF B94123916.

De conformidad con lo establecido en el artículo 50 de la LOPDGDD, la presente Resolución se hará pública una vez haya sido notificada a los interesados.

Contra esta resolución, que pone fin a la vía administrativa según lo preceptuado por el art. 114.1.c) de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y de conformidad con lo establecido en los arts. 112 y 123 de la citada Ley 39/2015, de 1 de octubre, los interesados podrán interponer, potestativamente, recurso de reposición ante la Directora 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 de la referida Ley.

Mar España Martí
Directora de la Agencia Española de Protección de Datos