



La consulta plantea si es posible la cesión de los datos de salud correspondientes a los procesos de incapacidad temporal de los trabajadores de la Comunidad Autónoma de Extremadura que figuran incluidos en el fichero PITEX del que es responsable la Dirección General consultante, al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales adscrito a la Dirección General de la Función Pública de la Consejería de Administración Pública y Hacienda con la finalidad de realizar estudios sobre el posible origen profesional de dichas enfermedades y la necesidad de introducir nuevas medidas de prevención, en cumplimiento de las normas sobre prevención de riesgos laborales, conforme a la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal (en adelante LOPD), y a su Reglamento de desarrollo, aprobado por el Real Decreto 1720/2007, de 21 de diciembre.

I

El supuesto planteado constituye una cesión de datos de carácter personal definida en el artículo 3 i) de la LOPD como “toda revelación de datos realizada a una persona distinta del interesado.”

Dado que la consulta se refiere a la cesión de datos relacionados con la salud, deberá tenerse en cuenta lo establecido en el artículo 7.3 de la Ley Orgánica 15/1999, que dispone que “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 lo que se refiere al tratamiento de los datos de salud por los servicios de prevención en el ámbito laboral, el artículo 22.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales dispone 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”.

En particular, el párrafo segundo del mencionado artículo 22.1 establece el carácter voluntario para el trabajador de la realización de tales actuaciones de vigilancia de la salud, al señalar que “Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento”. No obstante, añade ciertos supuestos excepcionales al mencionado carácter, al disponer que “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". De lo señalado parece desprenderse que para llevar a cabo el estudio y vigilancia de los efectos que las condiciones de trabajo puedan infligir a la salud de los trabajadores, el Servicio de Prevención propio o ajeno podrá realizar los reconocimientos y pruebas clínicas que considere preciso a los trabajadores de la empresa, en este caso de la Administración Pública Autonómica, y emitir las conclusiones en función de la información clínica así obtenida.

Al propio tiempo, el artículo 22.3 añade que "Los resultados de la vigilancia a que se refiere el apartado anterior serán comunicados a los trabajadores afectados".

Por último el párrafo segundo del 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".

De lo establecido en los preceptos que han venido transcribiéndose se desprende la existencia de determinados supuestos en que la realización de actuaciones de vigilancia de la salud viene derivada directamente de lo establecido en la propia Ley de Prevención de Riesgos Laborales, de forma que el sometimiento a dichas acciones resulta obligatorio para el trabajador, que no puede oponerse a la realización de la acción de vigilancia a través de los reconocimientos citados.

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. En este sentido, 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.

Por otra parte, el empresario está obligado, según dispone el artículo 23.1 d) de la Ley 31/1995 a “elaborar y conservar a disposición de la autoridad laboral” la documentación relativa a la “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”.

II

A su vez, el artículo 37.3 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, establece lo siguiente:

“3. Las funciones de vigilancia y control de la salud de los trabajadores señaladas en el párrafo e) del apartado 1 serán desempeñadas por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada con arreglo a la normativa vigente y a lo establecido en los párrafos siguientes:

a) (.....)

b) En materia de vigilancia de la salud, la actividad sanitaria deberá abarcar, en las condiciones fijadas por el artículo 22 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales:

2º Una evaluación de la salud de los trabajadores que reanuden el trabajo tras una ausencia prolongada por motivos de salud, con la finalidad de descubrir sus eventuales orígenes profesionales y recomendar una acción apropiada para proteger a los trabajadores.

c) (...)

d) El personal sanitario del servicio de prevención deberá conocer las enfermedades que se produzcan entre los trabajadores y las ausencias del trabajo por motivos de salud, a los solos efectos de poder identificar cualquier relación entre la causa de enfermedad o de ausencia y los riesgos para la salud que puedan presentarse en los lugares de trabajo.”

De modo que la realización de reconocimientos a los trabajadores se configura como mecanismo de vigilancia y control de la salud suficiente para conocer de sus procesos de ausencia del trabajo por los periodos de incapacidad temporal en que los mismos hubieran estado incurso, sin que quepa entender que el Reglamento de Prevención de Riesgos Laborales



autoriza comunicaciones de datos más allá de las previstas en la Ley que desarrolla.

Quiere todo lo que se ha venido indicando decir que el tratamiento de los datos relacionados con la salud de los trabajadores no requerirá el consentimiento de los mismos en aquellos supuestos en que el sometimiento a las actuaciones de vigilancia de la salud resulte impuesto directamente por la propia Ley de Prevención de Riesgos Laborales, dado que en ese supuesto el trabajador deberá someterse a las pruebas y el servicio de prevención estará obligado legalmente al tratamiento de los datos resultantes de las mismas.

Debe ante todo tenerse en cuenta la clara delimitación efectuada por el ya citado artículo 22 de la Ley 31/1995 que, tras indicar en su apartado 2 que “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”, declara tajantemente en el párrafo segundo de su apartado 4 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”.

La conclusión que se alcanza es la de que no cabe entender amparada en la Ley 31/1995 la cesión de datos de salud al servicio de prevención establecido para todos los trabajadores de la Comunidad Autónoma y contenidos en el fichero de datos referidos a los procesos de IT, y que el conocimiento de la posible relación entre los procesos de IT y los riesgos inherentes al puesto de trabajo podrá obtenerse mediante las evaluaciones y pruebas clínicas que el servicio de prevención estime necesarios y que serán incorporados a la historia clínica laboral elaborada por los servicios de prevención de riesgos laborales.

III

Por último, en cuanto a la posibilidad de que la propia Dirección General consultante utilice los datos de IT obrantes en el fichero del que es responsable para la realización de un estudio con el fin de introducir medidas preventivas y mejorar las condiciones de trabajo, es preciso recordar lo establecido en el artículo 4.2 de la LOPD que dice: “ Los datos de carácter personal objeto de tratamiento no podrán usarse para finalidades incompatibles con aquellas para las que los datos hubieran sido recogidos.” De modo que habrá de estarse a la finalidad que conste en el fichero, que, en ningún caso podrá ser la de vigilancia y control de la salud laboral atribuida por ley a los referidos servicios de prevención de riesgos laborales propios o ajenos, según los casos por lo que el estudio con estos fines no encuentra cobertura en disposición con rango de Ley.



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