



La consulta plantea la validez de una cláusula mediante la cual, el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales contratado por el Ayuntamiento consultante, que se desarrolla por medio de la sociedad de prevención Prevemont, S.L., informa a los trabajadores de la consultante, del tratamiento de sus datos de salud que lleva a cabo como servicio de prevención ajeno, con ocasión de la realización de las acciones de vigilancia periódica de la salud de los trabajadores que efectúa anualmente para la consultante, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal (LOPD), y a su Reglamento de desarrollo, aprobado por el Real Decreto 1720/2007, de 21 de diciembre.

I

En primer lugar es necesario advertir que el documento con la cláusula de información sobre el tratamiento de los datos de salud de los trabajadores del Ayuntamiento consultante que se adjunta, señala que dicho tratamiento se realiza con la finalidad de desarrollar las actividades para la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, que el artículo 68.2 b) del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, atribuye a las Mutuas de accidentes de trabajo y seguridad social en su condición de entidades colaboradoras en la gestión de la Seguridad Social.

Sin embargo, la consultante manifiesta que tal documento informativo se les entrega a sus trabajadores con ocasión de la realización de las acciones anuales de vigilancia de su salud que realiza la citada Sociedad de Prevención, además de un cuestionario sobre la salud de los mismos, lo que induce a pensar que el tratamiento de datos de los trabajadores se hace en el ámbito de la Prevención de Riesgos Laborales y que, por tanto, el tratamiento de datos que realiza la Sociedad de Prevención se realiza con estos fines y se regirá por lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Es preciso diferenciar cuando la Mutua actúa en calidad de colaboradora en la gestión de la Seguridad Social, de su actividad como servicio de prevención de riesgos laborales. Así resulta de lo señalado por el artículo 68.2 b) de la vigente Ley General de la Seguridad Social que dice:

“A efectos de la presente Ley y de acuerdo con lo establecido en la misma, la colaboración en la gestión de la Seguridad Social comprenderá las siguientes actividades:



b) La realización de actividades de prevención, recuperación y demás previstas en la presente Ley. Las actividades que las Mutuas puedan desarrollar como Servicio de Prevención Ajeno se regirán por lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y en sus normas reglamentarias de desarrollo.”

El artículo 13.2 del Real Decreto 1993/1995, de 7 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento sobre colaboración de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social viene a recoger los distintos ámbitos de actuación señalando:

“2. Las funciones que las mutuas puedan desarrollar como servicios de prevención ajenos para sus empresas asociadas son distintas e independientes de las actividades reguladas en el apartado anterior y se regirán por lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, (...)

3. d) La actividad de las sociedades de prevención se desarrollará con total independencia y autonomía de los servicios de que dispongan las mutuas para la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales a que se refiere el apartado 1.A estos efectos, deberá disponer de la organización, las instalaciones, el personal propio y los equipos necesarios para el desarrollo de la actividad.

Las sociedades de prevención podrán subcontratar la realización de las actividades preventivas en los términos previstos en la normativa reguladora de la prevención de riesgos laborales.”

Por consiguiente, dado que el documento que se adjunta para examen lo presenta a los trabajadores del Ayuntamiento consultante, una Sociedad de Prevención de Riesgos Laborales y que lo hace a los trabajadores que voluntariamente acuden a realizarse las acciones de vigilancia de la salud previstas en el artículo 22 de la Ley 31/1995 a que viene obligada la empresa, la respuesta a la cuestión planteada se efectuará entendiendo que el tratamiento de datos de salud de los trabajadores se hace en el ámbito y con la finalidad vinculada a la realización de las acciones de vigilancia de la salud de los trabajadores.

II

El desarrollo de las acciones de vigilancia de la salud de los trabajadores aparece regulado como una obligación para la empresa en el artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y comporta el acceso por el Servicio de Prevención Ajeno contratado por la consultante a datos de sus trabajadores, entre ellos los datos de salud.

El régimen aplicable al tratamiento de los datos de salud tiene una regulación específica que se contempla en el artículo 7.3 de la LOPD que dice:

“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”. Esta regla únicamente es matizada por la Ley Orgánica en sus artículos 7.6 y 8.

En efecto, sin perjuicio de que el sometimiento a las acciones de vigilancia de la salud tenga como regla general, carácter voluntario quedando sujeto a la decisión y consentimiento del trabajador, es obligación del empresario poner a disposición del mismo la posibilidad de someterse a dichas acciones (obviamente también será obligación del trabajador someterse a aquéllas cuando ello no dependa de su consentimiento).

En cuanto a la legitimación para el tratamiento de los datos relacionados con los resultados de la práctica de los reconocimientos, debe tenerse en cuenta lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley 31/1995, tanto en relación con la posible práctica de los mismos como en lo que atañe al acceso a los datos.

Así, en relación con la primera de las cuestiones, el artículo 22.1 dispone lo siguiente:

“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.”

De lo dispuesto en el precepto se desprende que será preciso el consentimiento del trabajador, como regla general, para la realización de las acciones de vigilancia de la salud, a menos que concurra alguna de las excepciones previstas en el párrafo segundo del artículo.

Por su parte, en cuanto a la legitimación para el tratamiento de los datos resultantes de las revisiones periódicas mencionadas, el artículo 22.2 dispone 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”.

A su vez, aclara el artículo 22.4 que:

“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.”*

Las consecuencias de este precepto afectan, obviamente al alcance de la información a la que podrá tener acceso cada uno de los agentes involucrados en las acciones de vigilancia de la salud, pero al mismo tiempo delimita los supuestos en los que la Ley legitima el tratamiento de estos datos de salud sin contar con el consentimiento del interesado; es decir, los supuestos en los que el mencionado consentimiento quedará exceptuado por así preverlo una norma con rango suficiente.

Así, una vez efectuadas las acciones de vigilancia de la salud, el acceso y tratamiento de los datos de carácter personal relacionados con la práctica de los reconocimientos podrá realizarse sin consentimiento del interesado por el personal médico que realiza aquéllos, pudiendo además ser objeto de comunicación a las autoridades sanitarias. En los restantes supuestos, la cesión de los datos quedará vedada salvo que el trabajador así lo consienta expresamente.

La conclusión que acaba de alcanzarse, del análisis de los apartados 1 y 4 del artículo 22 de la Ley 31/2002 resulta sumamente relevante para resolver la cuestión planteada en el presente caso, por cuanto el tratamiento que el personal médico haga de los datos de salud de aquellos trabajadores que voluntariamente acepten someterse a las acciones de vigilancia de la salud no quedará sujeto a su consentimiento para la realización del tratamiento, sino que



vendrá inmediatamente impuesto por la Ley, encontrándose así amparado el tratamiento en el artículo 7.3 de la Ley Orgánica 15/1999 en conexión con el artículo 22.4 de la Ley 31/1995.

En consecuencia, el único consentimiento que la Ley 31/1995 impone es que el trabajador habrá de prestar para someterse a las acciones de vigilancia de la salud, cuando éstas tengan un carácter voluntario. Sin embargo, una vez aceptado el sometimiento al reconocimiento, no será preciso que el trabajador preste un consentimiento adicional para el tratamiento, por el personal médico, de los datos relacionados con la salud que resulten de la realización de los reconocimientos, dado que la Ley impone el acceso por el personal médico a dichos resultados.

III

Si bien ya se ha indicado que de lo dispuesto en la misma y en el artículo 22.4 de la Ley 31/1995 se desprende que no será necesario el consentimiento del interesado para el tratamiento de sus datos de salud por el personal médico del servicio de prevención, sí sería por el contrario necesario informar a aquél acerca del citado tratamiento en los términos previstos en el artículo 5 de la Ley Orgánica 15/1999.

El artículo 5.1 de la Ley Orgánica impone, sin excepción, la obligación de informar al interesado del que se recojan los datos de los extremos contenidos en este precepto, sin que quepa su exclusión por el hecho de que los datos sean voluntariamente dados por los interesados conociendo su finalidad.

No debe olvidarse, por otra parte, que el artículo 18.1 del Reglamento de desarrollo de la Ley Orgánica 15/1999, aprobado por Real decreto 1720/2007, de 21 de diciembre, dispone que “El deber de información al que se refiere el artículo 5 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, deberá llevarse a cabo a través de un medio que permita acreditar su cumplimiento, debiendo conservarse mientras persista el tratamiento de los datos del afectado”.

Ciertamente esta Agencia ha considerado que en supuestos excepcionales, como los contemplados en la Instrucción 1/2006, de 8 de noviembre, o los analizados en informe de 1 de agosto de 2007, referido al tratamiento de datos derivado del pago de productos o servicios mediante tarjeta de crédito u otro instrumento similar, será posible dar cumplimiento al deber de informar mediante la instalación de algún tipo de cartel informativo claramente visible y legible por los afectados; no obstante, las garantías de prueba exigidas por el artículo 18.1 al que nos acabamos de recibir serán mayores en tanto pueda acreditarse que el interesado ha sido informado por escrito y de forma personalizada acerca del tratamiento de sus datos.

IV

A continuación procede analizar si el contenido del deber de información queda suficientemente cumplido a través de la cláusula aportada en la



consulta, si bien no será preciso, conforme a todo lo que ha venido siendo indicado, solicitar el consentimiento del afectado para el tratamiento de sus datos de salud, que vendrá directamente impuesto por lo previsto en el artículo 22.4 de la Ley 31/1995 en relación con el artículo 7.3 de la Ley Orgánica 15/1999.

Así, bastaría para que el Servicio de Prevención Ajeno diera cumplimiento a lo dispuesto en la Ley Orgánica 15/1999 la acreditación de que el documento en que se informa al afectado acerca del tratamiento de sus datos de salud en los términos analizados en la consulta se incorpora a la documentación facilitada al trabajador como consecuencia de la realización de las acciones de vigilancia de la salud.

La respuesta a la cuestión planteada exige valorar si el documento que entrega la Sociedad de Prevención a los trabajadores como servicio de prevención ajeno contratado por la consultante, se ajusta a los requisitos que el artículo 5 de la LOPD, que regula el Derecho de información en la recogida de datos del siguiente modo:

“Los interesados a los que se soliciten datos personales deberán ser previamente informados de modo expreso, preciso e inequívoco:

- a) De la existencia de un fichero o tratamiento de datos de carácter personal, de la finalidad de la recogida de éstos y de los destinatarios de la información.*
- b) Del carácter obligatorio o facultativo de su respuesta a las preguntas que les sean planteadas.*
- c) De las consecuencias de la obtención de los datos o de la negativa a suministrarlos.*
- d) De la posibilidad de ejercitar los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición.*
- e) De la identidad y dirección del responsable del tratamiento o, en su caso, de su representante”.*

2. Cuando se utilicen cuestionarios u otros impresos para la recogida, figurarán en los mismos, en forma claramente legible, las advertencias a que se refiere el apartado anterior.”

En el documento de información se recogen los extremos de los apartados del artículo 5.1 citados, si bien es preciso hacer observaciones referidas a la finalidad de la recogida de los datos y a los destinatarios de la información.



En cuanto a la finalidad de la recogida de datos, el documento que se adjunta la vincula con la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, si bien entendemos que la finalidad determinada, explícita y legítima sería el desarrollo de las acciones de vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores de la consultante, finalidad con entidad propia dentro del ámbito general de protección de la Ley 31/1995.

La determinación de la finalidad es relevante a efectos de determinar si el tratamiento de los datos de salud por el servicio de prevención ajeno se ajusta a los principios de calidad de los datos que recoge el artículo 4 de la LOPD cuyo apartado 1 señala 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 finalidades determinadas, explícitas y legítimas para las que se hayan obtenido”*. Añadiendo su número 2 que *“Los datos de carácter personal objeto de tratamiento no podrán usarse para finalidades incompatibles con aquellas para las que los datos hubieran sido recogidos.”*

Por otra parte, la consultante hace referencia a que la información sobre los destinatarios de los datos de dicho documento es ambigua y tan general que puede referirse a cualesquiera cesiones.

El documento consultado hace referencia a supuestos de comunicación de datos de salud de los trabajadores de la consultante por el servicio de prevención de riesgos laborales contratado por ésta, a terceras entidades (laboratorios externos, profesionales médicos independientes, etc) así como a las Autoridades Laborales y de Seguridad Social.

El artículo 5 de la LOPD exige informar no sólo de la existencia de un tratamiento y la finalidad de la recogida de datos, sino también de los destinatarios de la información. El artículo 10 de la Directiva 95/46/CE del Parlamento y del Consejo, de 8 de octubre, relativa a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos, de la que es transcripción la LOPD, también señala que se debe informar sobre los destinatarios o categorías de destinatarios. En este sentido, entendemos que la cláusula del documento de información contiene una referencia clara y específica cuando hace referencia a las Autoridades Laborales y de Seguridad Social. Y cuando hace referencia a laboratorios externos o profesionales independientes, entendemos que hacen referencia a la categoría de centros o profesionales sanitarios con los que el servicio de prevención tenga subcontratado la realización de pruebas clínicas específicas, por lo que estando estos destinatarios relacionados con la prestación de servicios sanitarios relacionados con la salud, la identificación concreta de los mismos, aún siendo deseable, no sería imprescindible.

V



Sin embargo, la referencia a cesiones a estos destinatarios exigiría que la misma estuviera contemplada en una Ley o, de no ser así, sólo podría hacerse con el consentimiento de los trabajadores afectados, por aplicación de lo dispuesto en el artículo 7.3 de la LOPD ya citado. De modo que la cesión de datos a terceros requeriría además de la información sobre los destinatarios, el consentimiento de los trabajadores que deberá ser recabado por el servicio de prevención cedente, salvo Ley que lo autorice.

En cuanto a las cesiones de datos que sean objeto de tratamiento por los servicios de prevención, 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”.

En consecuencia, como punto de partida, 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 (artículo 22.4, párrafo tercero).

Cualquier cesión a otros profesionales o centros médicos que se realice por el servicio de prevención ajeno con la finalidad de vigilancia de la salud, requerirá el consentimiento expreso de los afectados.

En cuanto a la cesión a las Autoridades Laborales y de Seguridad Social es preciso tener en cuenta que el artículo 9 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales atribuye a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social la vigilancia y control de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, de modo que dentro de este ámbito de comprobación, las cesiones de datos a esta Autoridad tendrían la cobertura legal que exige el artículo 7.3 de la LOPD.