



La consulta plantea si el formulario que se adjunta de solicitud de movilidad de puesto de trabajo por motivos de salud que deberá adjuntar el trabajador afectado, contemplado en el artículo 64 del III Convenio Único de la Administración General del Estado, resulta acorde 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. Al tiempo recoge la duda manifestada por los representantes sindicales, tras el Informe emitido por esta Agencia de fecha 29 de junio de 2009, a petición de una de estas centrales sindicales, referida a si el solicitante del cambio de puesto de trabajo, podrá facilitar a la Subcomisión Delegada del Ministerio correspondiente, aquellos datos de salud cuyo desconocimiento pudiera impedirle la aplicación del beneficio contemplado en dicho artículo 64.

I

En cuanto a las dudas referidas, es preciso recordar las conclusiones emitidas en el Informe 25/2009, de 29 de junio en cuyo apartado IV se decía:

“Por último, la consulta se refiere al supuesto específico de movilidad funcional por motivos de salud del trabajador que se contempla en el artículo 64 del II Convenio Único vigente para el personal laboral de la AGE, adjuntando el formulario de solicitud a implementar y de recogida de datos personales del afectado.

El citado II Convenio Único regula en su capítulo XII “La Salud Laboral y Acción Social”, recogiendo en su artículo 64 medidas conducentes al logro de una protección eficaz en materia de salud y seguridad en el trabajo como derecho de los trabajadores laborales de las Administraciones Públicas, en correlación con lo dispuesto en el artículo 25 de la Ley 31/1995, sobre protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos, señalando su número 1 que “(...). 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.”



A su vez el artículo 64 del II Convenio Único señala como “Otras formas de movilidad: 1.- Por disminución de capacidad: la movilidad por disminución de la capacidad del trabajador para el desempeño de su puesto de trabajo podrá llevarse a cabo a petición del trabajador o por decisión de la Administración, previo informe del servicio médico designado por la Administración, a puestos de trabajo de igual o inferior grupo profesional que se encuentren vacantes.

(...). Estas peticiones serán tramitadas y resueltas por la Administración previo acuerdo de la Subcomisión Delegada correspondiente e informe del servicio de prevención de riesgos laborales o unidad que asuma las funciones de prevención, sobre el tipo de tareas que el trabajador no pueda desempeñar, como consecuencia de la disminución de la capacidad.

2. Por razones objetivas: La Administración podrá conceder traslados por razones de salud y posibilidades de rehabilitación del trabajador, su cónyuge, pareja de hecho acreditada o hijos a cargo del trabajador, previo el informe del servicio médico designado por la Administración. Estas peticiones serán tramitadas por la Administración previo acuerdo de la Subcomisión delegada. Cuando el motivo de la movilidad esté fundamentado en la salud del trabajador, será necesario el informe del servicio de prevención de riesgos laborales o unidad que asuma las labores de prevención, sobre el tipo de tareas que el trabajador no puede realizar como consecuencia de su estado de salud.”

De lo señalado cabe concluir que, en los supuestos en que el propio trabajador, como es el caso de la consulta, solicita el cambio de puesto de trabajo por motivos de salud, deberá acreditar los mismos ante la Administración por una parte, a través de informe del servicio médico que designe la Administración y que en aras del respeto al principio de la confidencialidad e intimidad del trabajador, no alcanzará al conjunto de pruebas clínicas que le hubieren practicado, en consonancia con la limitación vista del artículo 22.4 de la Ley 31/1995, debiendo reflejar los datos necesarios, adecuados y proporcionales para cumplir con la función probatoria que se pretende, lo que respondería al principio de calidad de los datos recogido en el artículo 4 de la Ley Orgánica 15/1999 que dice 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 las finalidades determinadas, explícitas y legítimas para las que se hayan obtenido”.

De otra parte, a dicho informe con los datos de salud habrán de acceder los componentes de la Subcomisión Delegada y por tanto los representantes sindicales que tengan representación en la misma, conforme señala el artículo 64 del Convenio, que vendría a ser, junto con el artículo 25 de la Ley 31/1995, la norma convencional que habilitaría la comunicación de estos datos en consonancia con la excepción a la cesión consentida prevista en el artículo 7.3 de la Ley Orgánica 15/1999, dado el carácter fuente de la relación laboral del II Convenio Único, a tenor de lo dispuesto por el artículo 3 del Estatuto de los



Trabajadores, por cuanto la tramitación de la solicitud de cambio de puesto de trabajo requiere, como se ha visto, el acuerdo favorable de dicha Subcomisión.

A su vez, el citado artículo 64 señala como necesario también el informe del servicio de prevención de riesgos laborales, que sólo se referirá al tipo de tareas para las que el trabajador es apto o no apto en relación con el puesto de trabajo vacante que se le oferte por la Administración, y por consiguiente, el acceso a la información médica de carácter personal quedará limitada al personal médico que lleve a cabo la vigilancia de la salud, igual que sucedía con lo previsto en el artículo 22.4 de la Ley 31/1995.”

Quiere ello decir, que para conocer los motivos de salud que justifiquen el cambio de puesto de trabajo solicitado por el trabajador, la Subcomisión Delegada competente podrá contar con los informes emitidos, de una parte, por el servicio médico designado al efecto por la Administración y, por otra, con el informe del servicio de prevención de riesgos laborales, que tendrán el alcance que en dicho informe se señalaba, debiendo respetar el principio de proporcionalidad y adecuación de los datos en ellos contenidos en aplicación de lo dispuesto por el artículo 4 de la LOPD en relación con la finalidad para la que se recogen y tratan dichos datos.

Ello no impediría que el solicitante del cambio pudiera aportar las informaciones relativas a su salud, que a su derecho mejor le conviniera siempre y cuando preste expresamente el consentimiento para el tratamiento de los datos por él adjuntados, con independencia de los que la Administración puede recabar a través de los informes referidos anteriormente.

II

En cuanto al modelo de solicitud de movilidad que ahora se adjunta a efectos de valoración por esta Agencia, se observa que en el mismo se da cumplimiento al deber de información del artículo 5 de la LOPD que en el anterior Informe se les sugería en su punto IV, que decía:

“Por último, en cuanto al formulario de solicitud de dicha movilidad de puesto de trabajo que se adjunta con la consulta, si bien contempla dos recuadros para prestar o no el consentimiento del interesado al tratamiento de sus datos de salud obrantes en los informes médicos que adjunte, con objeto de obtener el consentimiento expreso que para dicho tratamiento y cesión de datos de salud exige el artículo 7.3 de la Ley Orgánica 15/1999, desde la óptica de la protección de datos, adolece de la falta de inclusión en dicho formulario de la información recogida en el artículo 5 de la LOPD que dice:

“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, de forma claramente legible, las advertencias a que se refiere el apartado anterior.”*

Por consiguiente, una vez subsanado el defecto inicial del que adolecía el formulario, debemos manifestar su conformidad con la LOPD.