

Tratamiento conforme a la legislación de prevención de riesgos laborales. Informe 434/2004

Tratamiento conforme a la legislación de prevención de riesgos laborales

La consulta plantea dudas sobre el consentimiento para el tratamiento y cesión de datos personales y de salud de los trabajadores derivadas de las acciones de vigilancia de la salud efectuadas por la consultante en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y su adecuación a lo dispuesto por la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de datos de Carácter Personal.

Como cuestión previa conviene aclarar que en los términos previstos por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, la misma tiene por objeto la determinación del cuerpo básico de garantías y responsabilidades necesarias para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, a partir del reconocimiento del derecho de los trabajadores en el ámbito laboral a la protección de su salud e integridad (artículo 2).

En cumplimiento del deber de protección, la Ley 31/1995 establece como obligación de la empresa, la de constituir un servicio de prevención que se responsabilice de las actividades de prevención y protección de riesgos laborales. Para la realización de dicha actividad deberá contar bien con un servicio de prevención propio o contratar con un servicio de prevención ajeno debidamente acreditado (artículo 14.2).

Atendiendo a lo que acabamos de indicar y en relación con el acceso a determinados datos de carácter personal de los trabajadores por parte de los Delegados de Prevención, de cara a la aplicación de la normativa sobre protección de datos de carácter personal, constituye en principio un supuesto de cesión de datos.

Con carácter general puede señalarse que la cesión o comunicación de datos, considerada conforme al artículo 3 i) de la Ley 15/1999 como “Toda revelación de datos realizada a una persona distinta del interesado” se regula con carácter general en el artículo 11.1 al disponer que “los datos de carácter personal objeto del tratamiento sólo podrán ser comunicados a un tercero para el

cumplimiento de fines directamente relacionados con las funciones legítimas del cedente y del cesionario con el previo consentimiento del interesado”. Este consentimiento sólo se verá exceptuado en los supuestos contemplados en el artículo 11.2, cuyo apartado a) prevé la posible cesión inconsentida de los datos cuando una norma con rango de Ley así lo disponga.

En este sentido, el artículo 30.3 de la Ley 31/1995 señala que “Para la realización de la actividad de prevención, el empresario deberá facilitar a los trabajadores designados el acceso a la información y documentación a que se refieren los artículos 18 y 23 de la presente Ley”.

A su vez, el artículo 23 señala, “1. El empresario deberá elaborar y conservar a disposición de la autoridad laboral la siguiente documentación relativa a las obligaciones establecidas en los artículos anteriores:

- a) Plan de prevención de riesgos laborales, conforme a lo previsto en el apartado 1 del artículo 16 de esta Ley
- b) Evaluación de los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo, incluido el resultado de los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores, de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo a) del apartado 2 del artículo 16 de esta Ley.
- c) Planificación de la actividad preventiva, incluidas las medidas de protección y de prevención a adoptar y, en su caso, material de protección que deba utilizarse, de conformidad con el párrafo b) del apartado 2 del artículo 16 de esta Ley.
- d) 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.
- e) Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que hayan causado al trabajador una incapacidad laboral superior a un día de trabajo. En estos casos el empresario realizará, además, la notificación a que se refiere el apartado 3 del presente artículo.

2. En el momento de cesación de su actividad, las empresas deberán remitir a la autoridad laboral la documentación señalada en el apartado anterior.

3. El empresario estará obligado a notificar por escrito a la autoridad laboral los daños para la salud de los trabajadores a su servicio que se hubieran producido con motivo del desarrollo de su trabajo, conforme al procedimiento que se determine reglamentariamente.

4. La documentación a que se hace referencia en el presente artículo deberá también ser puesta a disposición de las autoridades sanitarias al objeto de que

éstas puedan cumplir con lo dispuesto en el artículo 10 de la presente Ley y en el artículo 21 de la Ley 14/1986, de 25 de abril General de Sanidad.”

Esto se corrobora atendiendo a lo dispuesto en el artículo 7 del Reglamento de los servicios de prevención de riesgos laborales aprobado por Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, que concreta la obligación prevista en el artículo 23 que se citaba al establecer que “En la documentación a que hace referencia el párrafo a) del apartado 1 del artículo 23 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales deberán reflejarse, para cada puesto de trabajo cuya evaluación ponga de manifiesto la necesidad de tomar alguna medida preventiva, los siguientes datos:

- a) La identificación del puesto de trabajo.
- b) El riesgo o riesgos existentes y la relación de trabajadores afectados.
- c) El resultado de la evaluación y las medidas preventivas procedentes, teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 3.
- d) La referencia de los criterios y procedimientos de evaluación y de los métodos de medición, análisis o ensayo utilizados, en los casos en que sea de aplicación lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 5.”

Como conclusión de lo hasta ahora expuesto, existirá una habilitación legal para la cesión de datos de los trabajadores afectados sin su consentimiento, sólo en el supuesto del cumplimiento de las obligaciones establecidas en el párrafo a) del apartado 1 del artículo 23 de la Ley 31/1995.

En lo que se refiere a la cesión de los datos de salud de los trabajadores a los Delegados de Prevención, debemos señalar que, estos datos, dentro de los de carácter personal, tienen un régimen jurídico especial de protección. Ello tiene reflejo en el artículo 7. 3 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de datos de Carácter Persona, relativo a los datos especialmente protegidos, que indica: “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 este sentido, la Ley 31/1995 establece en su artículo 22, relativo a la obligación por parte del empresario de garantizar la vigilancia de la salud a los trabajadores, 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 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”.

Este régimen legal específico del tratamiento de la salud en el ámbito laboral se establece expresamente el carácter voluntario de las actividades de control periódico de la salud de los trabajadores (con la única excepción contemplada en el apartado primero del artículo transcrito), estableciendo también de forma expresa, la obligación de respeto a la intimidad de los trabajadores y de la confidencialidad de los datos.

En consecuencia el acceso por parte de los servicios de prevención de riesgos laborales al historial médico como consecuencia de los reconocimientos médicos realizados a los trabajadores deberá limitarse a las previsiones del artículo 24.4 que se citaba. En este sentido, 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).

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.

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.

Además, el empresario está obligado, según dispone el ya citado 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”.

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, así como en aquellos casos en que el trabajador acceda voluntariamente a la realización de las acciones, dada la obligación del servicio de llevanza de la historia clínico laboral de dichos trabajadores.

Por este motivo, una vez prestado el consentimiento del trabajador para el sometimiento a las acciones de vigilancia de la salud, en caso de que las mismas sean voluntarias, en virtud de lo dispuesto en el párrafo segundo del artículo 22.1 de la Ley 31/1995 o en el supuesto en que el trabajador haya de someterse obligatoriamente a dichas acciones, no será preciso exigir un consentimiento adicional del mismo para el tratamiento de sus datos de salud, ya que dicho tratamiento deriva directamente de lo establecido en la propia Ley 31/1995 y en la Ley 41/2002.

Ello no obsta, sin embargo, que deba darse cumplimiento al deber de información al afectado, previsto en el artículo 5.1 de la Ley Orgánica 15/1999.