



Informe 0380/2009

La consulta plantea si la comunicación de datos laborales de los trabajadores ocupados en una subcontrata a la empresa principal o comitente en cuyo centro de trabajo prestan sus servicios, resulta conforme en aplicación de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de datos de Carácter Personal (LOPD) y a su Reglamento de desarrollo, Real Decreto 1720/2007, de 21 de diciembre.

I

Con carácter general, la transmisión así planteada implica la existencia de una cesión o comunicación de datos de carácter personal, definida por el artículo 3 i) de la Ley Orgánica 15/1999 como “Toda revelación de datos realizada a una persona distinta del interesado”.

En relación con las cesiones, el artículo 11.1 de la Ley indica 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”. No obstante, este consentimiento no será preciso, según el artículo 11.2 a) cuando exista una norma con rango de Ley que otorgue cobertura a la cesión planteada.

Por otro lado, según el artículo 11.2 c) excepciona la necesidad del consentimiento para que la cesión de datos pueda ser efectiva “Cuando el tratamiento responda a la libre y legítima aceptación de una relación jurídica cuyo desarrollo, cumplimiento y control implique necesariamente la conexión de dicho tratamiento con ficheros de terceros. En este caso la comunicación sólo será legítima en cuanto se limite a la finalidad que la justifique”.

II

Podría plantearse si resulta posible la comunicación de los datos de los empleados de la subcontratista al contratista principal con la finalidad de coordinación de las actividades empresariales y de evitar las posibles responsabilidades que pudieran derivarse del incumplimiento por el primero de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales que señala el artículo 42 de la Ley 31/1985, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

En relación con esta materia el artículo 24 de la Ley 31/1985, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales establece:

1. Cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades trabajadores de dos o más empresas, éstas deberán cooperar en la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales. A tal fin, establecerán los medios de coordinación que sean necesarios en cuanto a la protección y prevención de riesgos laborales y la información sobre los mismos a sus respectivos trabajadores, en los términos previstos en el apartado 1 del artículo 18 de esta ley.

2. El empresario titular del centro de trabajo adoptará las medidas necesarias para que aquellos otros empresarios que desarrollen actividades en su centro de trabajo reciban la información y las instrucciones adecuadas, en relación con los riesgos existentes en el centro de trabajo y con las medidas de protección y prevención correspondientes, así como sobre las medidas de emergencia a aplicar, para su traslado a sus respectivos trabajadores.

3. Las empresas que contraten o subcontraten con otras la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquéllas y que se desarrollen en sus propios centros de trabajo deberán vigilar el cumplimiento por dichos contratistas y subcontratistas de la normativa de prevención de riesgos laborales.

4. Las obligaciones consignadas en el último párrafo del apartado 1 del artículo 41 de esta Ley serán también de aplicación, respecto de las operaciones contratadas, en los supuestos en que los trabajadores de la empresa contratista o subcontratista no presten servicios en los centros de trabajo de la empresa principal, siempre que tales trabajadores deban operar con maquinaria, equipos, productos, materias primas o útiles proporcionados por la empresa principal.

A su vez, el artículo 41 de esta norma, referido a las obligaciones de los fabricantes, importadores y suministradores de maquinaria, equipos, productos y útiles de trabajo, señala la obligación de éstos de proporcionar la información necesaria, y los empresarios de recabar de aquéllos, para que la utilización y manipulación de aquéllos se produzca sin riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, así como para que los empresarios puedan cumplir con sus obligaciones de información respecto a los trabajadores. Y en su número 2 añade que “El empresario deberá garantizar que las informaciones a que se refiere el apartado anterior sean facilitadas a los trabajadores en los términos que resulten comprensibles para los mismos.

Completando lo anterior, el artículo 18.1, a fin de dar cumplimiento al deber de protección, establece: “(...); no obstante, deberá informarse directamente a cada trabajador de los riesgos específicos que afecten a su



puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos.”

Por último, el artículo 42.3 del Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto establece que” La empresa principal responderá solidariamente con los contratistas y subcontratistas a que se refiere el apartado 3 del artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales del cumplimiento, durante el período de la contrata, de las obligaciones impuestas por dicha Ley en relación con los trabajadores que aquéllos ocupen en los centros de trabajo de la empresa principal, siempre que la infracción se haya producido en el centro de trabajo de dicho empresario principal.”

Por lo tanto, es necesario y pertinente que el empresario principal, en cuyo centro de trabajo prestarán servicios los trabajadores de la empresa contratada, pueda tener conocimiento de la identidad y DNI de los trabajadores ocupados en la contrata, este último dato al objeto de poder comprobar la presencia real y no de otros trabajadores en su centro de trabajo. Por consiguiente, la transmisión de los datos referidos, y con la finalidad de cumplir las previsiones en materia de prevención de riesgos laborales, podría ampararse en las exigencias de este artículo 42.3 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, y del artículo 24.3 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y, por consiguiente, estaríamos ante la habilitación legal para la cesión contenida en el artículo 11.2 a) de la LOPD.

Así mismo, puede desprenderse que, a fin de que pueda desenvolverse plenamente la relación derivada de la subcontratación, el contratista deberá conocer los datos relacionados con el cumplimiento de las obligaciones en materia de riesgos laborales, además de las de seguridad social y pago de salarios del subcontratista, respecto de los trabajadores empleados en la contrata que establece el artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores, por lo que la cesión podría considerarse amparada por el citado artículo 11.2 c) de la Ley Orgánica 15/1999 y, en consecuencia, conforme a derecho.

El deber de vigilancia de la empresa principal se extendería al conocimiento de si la empresa subcontratada ha realizado la integración de la actividad preventiva dentro de su sistema general de gestión y a través de los siguientes instrumentos: implantación y aplicación del plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de los riesgos, información, consulta y participación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud en los términos establecidos en el artículo 22.4 de la Ley 31/1995, mediante el establecimiento de un servicio de prevención propio o ajeno. Este artículo 22.4 sólo permite conocer al empresario las conclusiones derivadas de los controles de salud periódicos efectuados a los trabajadores en el sentido de que los mismos sean aptos o no aptos para el puesto de trabajo que les asignen, nunca la información clínica resultante de dichas acciones, que queda reservada a los profesionales

sanitarios que hubieren efectuado las pruebas o reconocimientos y a las autoridades sanitarias. De modo que con esta finalidad de vigilancia de las normas de prevención de riesgos laborales, el empresario principal podrá conocer si los trabajadores empleados en la contrata son aptos o no para trabajar en su centro de trabajo.

Además, el acceso por parte del contratista debería limitarse a los datos relacionados con los trabajadores subcontratados y no a cualesquiera trabajadores de la empresa subcontratada, dado que sólo respecto de aquéllos podrá operar la justificación jurídica que sirve a su vez de base legal a la aplicación del artículo 11.2 c) de la Ley Orgánica 15/1999.

De cuanto antecede puede concluirse que la base de datos con la letra inicial y apellidos de los trabajadores de la contrata y con el dato de si han recibido la formación, información y entrega de equipos de protección individual, así como de su condición de apto o no apto podría ser accesible para la empresa principal o comitente, al amparo de lo previsto en el artículo 11.2 a) y c) de la LOPD.

III

La segunda cuestión planteada en la consulta se refiere a la obligación de comunicación de la existencia del fichero que contiene estos datos personales, entendiendo que, de conformidad con lo establecido en el artículo 26.1 que dice que “Toda persona o entidad que proceda a la creación de ficheros de datos de carácter personal lo notificará previamente a la Agencia Española de Protección de Datos.”, será responsable del fichero o tratamiento: “la persona física o jurídica, de naturaleza pública o privada, u órgano administrativo, que decida sobre la finalidad, contenido y uso del tratamiento.” conforme señala el artículo 3 d) de la LOPD, de modo que será la empresa subcontratista la que asumirá tal condición, en la medida en que crea y decide el contenido y uso (cesiones) del fichero o tratamiento, y, por consiguiente, la única que debe proceder a la notificación previa del mismo a esta AEPD.

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