



La consulta plantea si resulta conforme a lo establecido en la normativa de protección de datos, la comunicación al empresario por parte de las entidades que prestan un servicio de vigilancia de la salud a terceros, de aquéllos servicios extra que los empleados tienen derecho a solicitar (por ejemplo, determinadas vacunas o ampliación de reconocimientos) que los empresarios están obligados a abonar a las entidades que los prestan. Indica que para que las empresas abonen tales servicios exigen que en la factura se especifiquen los servicios extra que el empleado en concreto ha solicitado, para poder comprobar que tal servicio está dentro del catálogo de servicios que los empleados tienen derecho a solicitar.

Para dar respuesta a la presente consulta, debe tenerse en cuenta que a partir de 25 de mayo de 2018 resulta de aplicación el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos), que desplaza la aplicación de la Ley Orgánica 15/1999, por lo que debe examinarse la cuestión planteada a la luz de lo previsto en el mismo.

Dicho Reglamento define en su artículo 4.15 los *datos relativos a la salud como los “datos personales relativos a la salud física o mental de una persona física, incluida la prestación de servicios de atención sanitaria, que revelen información sobre su estado de salud.”*

El considerando 35 del Reglamento aclara dicha definición señalando que *“Entre los datos personales relativos a la salud se deben incluir todos los datos relativos al estado de salud del interesado que dan información sobre su estado de salud física o mental pasado, presente o futuro. Se incluye la información sobre la persona física recogida con ocasión de su inscripción a efectos de asistencia sanitaria, o con ocasión de la prestación de tal asistencia, de conformidad con la Directiva 2011/24/UE del Parlamento Europeo y del Consejo; todo número, símbolo o dato asignado a una persona física que la identifique de manera unívoca a efectos sanitarios; la información obtenida de pruebas o exámenes de una parte del cuerpo o de una sustancia corporal, incluida la procedente de datos genéticos y muestras biológicas, y cualquier información relativa, a título de ejemplo, a una enfermedad, una discapacidad, el riesgo de padecer enfermedades, el historial médico, el tratamiento clínico o el estado fisiológico o biomédico del interesado, independientemente de su*



*fuelle, por ejemplo un médico u otro profesional sanitario, un hospital, un dispositivo médico, o una prueba diagnóstica in vitro.”*

En consecuencia, los datos a que la consulta se refiere tendrán la condición de datos relativos a la salud, cuya comunicación al empresario por parte de las entidades que le prestan el servicio de vigilancia de la salud, constituirá un tratamiento de datos, tal y como éste viene definido en el artículo 4.2 del aludido Reglamento, según el cual tendrá tan consideración *“cualquier operación o conjunto de operaciones realizadas sobre datos personales o conjuntos de datos personales, ya sea por procedimientos automatizados o no, como la recogida, registro, organización, estructuración, conservación, adaptación o modificación, extracción, consulta, utilización, comunicación por transmisión, difusión o cualquier otra forma de habilitación de acceso, cotejo o interconexión, limitación, supresión o destrucción.”*

Condición esencial para que un tratamiento de datos sea lícito es que quien lo lleve a cabo se encuentre legitimado para ello en la forma prevista en el aludido Reglamento (UE) 2016/679. A este respecto debe tenerse en cuenta que el artículo 9 de dicho Reglamento, relativo al tratamiento de categorías especiales de datos personales, establece que *“1.Quedan prohibidos el tratamiento de datos personales que revelen el origen étnico o racial, las opiniones políticas, las convicciones religiosas o filosóficas, o la afiliación sindical, y el tratamiento de datos genéticos, datos biométricos dirigidos a identificar de manera unívoca a una persona física, datos relativos a la salud o datos relativos a la vida sexual o las orientación sexuales de una persona física.”*

No obstante, el apartado 2 de dicho artículo prevé determinadas excepciones a dicha prohibición, de las que interesa examinar en relación con el presente supuesto la contenida en su letra b). Dispone dicho precepto que *“El apartado 1 no será de aplicación cuando concurra una de las circunstancias siguientes: (...) b) el tratamiento es necesario para el cumplimiento de obligaciones y el ejercicio de derechos específicos del responsable del tratamiento o del interesado en el ámbito del Derecho laboral y de la seguridad y protección social, en la medida en que así lo autorice el Derecho de la Unión o de los Estados miembros o un convenio colectivo con arreglo al Derecho de los Estados miembros que establezca garantías adecuadas del respeto de los derechos fundamentales y de los intereses del interesado”.*

Debe así examinarse si el tratamiento de datos a que se refiere la consulta resulta preciso para el cumplimiento de las obligaciones que la legislación española impone a los empresarios en relación con los trabajadores.

El marco legal en la materia objeto de consulta viene constituido por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y las disposiciones de desarrollo de dicha norma.



A este respecto el artículo 2 de la citada Ley, al establecer su objeto, declara que *“La presente Ley tiene por objeto promover la seguridad y la salud de los trabajadores mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo”, disponiendo que a tales efectos la Ley prevé “los principios generales relativos a la prevención de los riesgos profesionales para la protección de la seguridad y de la salud, la eliminación o disminución de los riesgos derivados del trabajo” y que para el cumplimiento de dichos fines “regulará las actuaciones a desarrollar por las Administraciones públicas, así como por los empresarios, los trabajadores y sus respectivas organizaciones representativas.”*

Por último, dicho artículo en su número 2 determina que *“las disposiciones de carácter laboral contenidas en esta Ley y en sus normas reglamentarias tendrán en todo caso el carácter de Derecho necesario mínimo indisponible, pudiendo ser mejoradas y desarrolladas en los convenios colectivos “*

Por su parte el artículo 6 de la citada Ley prevé el desarrollo reglamentario de la ley en aspectos como las modalidades de organización, funcionamiento y control de los servicios de prevención (letra e); condiciones de trabajo o medidas preventivas específicas en trabajos especialmente peligrosos, en particular si para los mismos están previstos controles médicos especiales, o cuando se presenten riesgos derivados de determinadas características o situaciones especiales de los trabajadores (letra f) o el procedimiento de calificación de las enfermedades profesionales, así como requisitos y procedimientos para la comunicación e información a la autoridad competente de los daños derivados del trabajo (letra g) .

En su artículo 14 reconoce a los trabajadores el derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. Para su cumplimiento, establece la Ley 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.

En lo que a la vigilancia de la salud respecta, el artículo 22.1 impone al empresario la obligación de garantizar a los trabajadores a su servicio *“la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo”*, declarando en su segundo párrafo la voluntariedad de tal vigilancia salvo los supuestos que excepciona, al disponer que *“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.”*

El aludido artículo 22 en sus números siguientes regula las garantías para los intereses y derechos fundamentales de los trabajadores en la realización de tal actividad de vigilancia de la salud disponiendo 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.”*

*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.”*

De todo ello se desprende que el empresario está obligado a facilitar a través de su propio servicio de salud o con el servicio ajeno con el que haya contratado la vigilancia de la salud, las acciones de vigilancia de aquélla que bien en las normas de desarrollo de la Ley de prevención de riesgos laborales u otras normas se establezcan o bien los acordados en convenio colectivo, en la medida en que a través de éste se pueden mejorar dichas actividades de vigilancia de la salud. Ello determina, obviamente, su obligación de efectuar el pago de las facturas que por tales servicios reciba de las empresas con las que ha contratado dicha vigilancia.

La cuestión se centra en si el empresario puede conocer cuáles de sus empleados han solicitado los que la consulta denomina servicios extra (ampliación de reconocimientos, vacunas) a fin de comprobar si en cada caso está obligado a abonarlos. El artículo 22 de la Ley 31/1995, antes examinado establece el principio de “confidencialidad de toda la información relacionada con la salud”, limitando el acceso a la información médica al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud. No obstante, en su número segundo señala que el empresario será informado 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.

De ello se desprende que el conocimiento de cuales de los trabajadores han efectuado los reconocimientos no resulta contrario a dicho principio de confidencialidad, siempre que se respeten absolutamente los límites fijados en el precepto, y el empresario no tenga acceso a las conclusiones resultantes de los mismos más que en los casos permitidos en el artículo 22.4 y con los límites fijados en dicho precepto.

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”, de lo que parece igualmente desprenderse que deberá tener conocimiento de cuales han sido los empleados que han participado en las acciones de vigilancia de la salud que está obligado a facilitar.

Por consiguiente, el hecho de que se comunique al empresario cuales son los empleados que han efectuado los reconocimientos médicos que el empresario debe facilitar (o una ampliación del mismo o recibido una vacuna, en los términos que fijen las normas que regulen en cada caso tal obligación o los convenios colectivos en que se hayan pactado) a los efectos de abono por parte de aquél de las facturas a entidad prestadora de los servicios de prevención que ha realizado materialmente la actividad médica podría resultar legitimado en lo previsto en el artículo 9.b del Reglamento (UE) 2016/679, siempre que resulte enmarcado en los límites fijados por lo previsto en la normativa de prevención de riesgos laborales.

No obstante debe tenerse en cuenta que todo tratamiento de datos personales debe respetar los principios recogidos en el artículo 5 del aludido Reglamento (UE) 2016/679 cuyo número primero letra a) exige que los datos personales sean “*tratados de manera lícita, leal y transparente en relación con el interesado («licitud, lealtad y transparencia»)*”

Señala el considerando 39 a este respecto que “Todo tratamiento de datos personales debe ser lícito y leal. Para las personas físicas debe quedar totalmente claro que se están recogiendo, utilizando, consultando o tratando de otra manera datos personales que les conciernen, así como la medida en que dichos datos son o serán tratados. El principio de transparencia exige que toda información y comunicación relativa al tratamiento de dichos datos sea fácilmente accesible y fácil de entender, y que se utilice un lenguaje sencillo y claro. Dicho principio se refiere en particular a la información de los interesados sobre la identidad del responsable del tratamiento y los fines del mismo y a la información añadida para garantizar un tratamiento leal y transparente con respecto a las personas físicas afectadas y a su derecho a obtener



confirmación y comunicación de los datos personales que les conciernan que sean objeto de tratamiento. Las personas físicas deben tener conocimiento de los riesgos, las normas, las salvaguardias y los derechos relativos al tratamiento de datos personales así como del modo de hacer valer sus derechos en relación con el tratamiento. En particular, los fines específicos del tratamiento de los datos personales deben ser explícitos y legítimos, y deben determinarse en el momento de su recogida.”

El artículo 13 del Reglamento regula la información que debe facilitarse cuando los datos personales se obtengan del interesado, disponiendo lo siguiente:

*“1. Cuando se obtengan de un interesado datos personales relativos a él, el responsable del tratamiento, en el momento en que estos se obtengan, le facilitará toda la información indicada a continuación:*

- a) la identidad y los datos de contacto del responsable y, en su caso, de su representante;*
- b) los datos de contacto del delegado de protección de datos, en su caso;*
- c) los fines del tratamiento a que se destinan los datos personales y la base jurídica del tratamiento*
- d) cuando el tratamiento se base en el artículo 6, apartado 1, letra f), los intereses legítimos del responsable o de un tercero;*
- e) los destinatarios o las categorías de destinatarios de los datos personales, en su caso;*
- f) en su caso, la intención del responsable de transferir datos personales a un tercer país u organización internacional y la existencia o ausencia de una decisión de adecuación de la Comisión, o, en el caso de las transferencias indicadas en los artículos 46 o 47 o el artículo 49, apartado 1, párrafo segundo, referencia a las garantías adecuadas o apropiadas y a los medios para obtener una copia de estas o al hecho de que se hayan prestado.*

*2. Además de la información mencionada en el apartado 1, el responsable del tratamiento facilitará al interesado, en el momento en que se obtengan los datos personales, la siguiente información necesaria para garantizar un tratamiento de datos leal y transparente:*

- a) el plazo durante el cual se conservarán los datos personales o, cuando no sea posible, los criterios utilizados para determinar este plazo;*



- b) la existencia del derecho a solicitar al responsable del tratamiento el acceso a los datos personales relativos al interesado, y su rectificación o supresión, o la limitación de su tratamiento, o a oponerse al tratamiento, así como el derecho a la portabilidad de los datos;*
- c) cuando el tratamiento esté basado en el artículo 6, apartado 1, letra a), o el artículo 9, apartado 2, letra a), la existencia del derecho a retirar el consentimiento en cualquier momento, sin que ello afecte a la licitud del tratamiento basado en el consentimiento previo a su retirada;*
- d) el derecho a presentar una reclamación ante una autoridad de control;*
- e) si la comunicación de datos personales es un requisito legal o contractual, o un requisito necesario para suscribir un contrato, y si el interesado está obligado a facilitar los datos personales y está informado de las posibles consecuencias de que no facilitar tales datos;*
- f) la existencia de decisiones automatizadas, incluida la elaboración de perfiles, a que se refiere el artículo 22, apartados 1 y 4, y, al menos en tales casos, información significativa sobre la lógica aplicada, así como la importancia y las consecuencias previstas de dicho tratamiento para el interesado.*

*3. Cuando el responsable del tratamiento proyecte el tratamiento ulterior de datos personales para un fin que no sea aquel para el que se recogieron, proporcionará al interesado, con anterioridad a dicho tratamiento ulterior, información sobre ese otro fin y cualquier información adicional pertinente a tenor del apartado 2.*

*4. Las disposiciones de los apartados 1, 2 y 3 no serán aplicables cuando y en la medida en que el interesado ya disponga de la información.”*

En consecuencia, el tratamiento leal de los datos por parte de la empresa prestadora del servicio de prevención determina que ésta, al recabar los datos de los empleados que participan en las actividades de vigilancia de la salud, deberá informarles conforme a lo previsto en dicho precepto, lo que implica que tengan conocimiento de la comunicación de datos que vaya a efectuarse al empresario (destinatario de los datos) y la finalidad para la que se le comunican, lo que debe expresarse en un lenguaje claro y fácilmente comprensible.

Por otra parte, debe tenerse en cuenta que el artículo 5.c) recoge entre los principios a que debe ajustarse todo tratamiento de datos el denominado principio de “minimización de datos”, que determina que los datos a tratar sean



“adecuados, pertinentes y limitados a lo necesario en relación con los fines para los que son tratados” Por consiguiente, solamente en aquéllos supuestos en que sea estrictamente necesaria la comunicación de los datos relativos a qué trabajadores y a qué actividad de vigilancia se han sometido será posible efectuar aquélla, lo que deberá determinarse en cada caso concreto.