

# SALUD LABORAL

## SALUD LABORAL Y PROTECCIÓN DE DATOS



- **INTRODUCCIÓN** ..... Pág. 03
- **LAS OBLIGACIONES DE LA LPRL RELACIONADAS CON EL ESTADO DE SALUD DEL TRABAJADOR**..... Pág. 04
- **LOS RECONOCIMIENTOS MÉDICOS EN LA LPRL** ..... Pág. 05
- **EL TRATAMIENTO DE LOS DATOS**..... Pág. 06
- **LA PROTECCIÓN DE DATOS MÉDICOS** ..... Pág. 07
- **NOTICIAS DE INTERÉS** ..... Pág. 08





Edita:  
SP del SFF-CGT  
Avda. Ciudad de Barcelona, 10 – Sótano 2º  
Teléfonos: 91 506 62 87 – 91 506 6285  
Fax: 91 506 63 14  
Correo-e: [sff-cgt@cgt.es](mailto:sff-cgt@cgt.es)  
Web: [www.sff-cgt.org](http://www.sff-cgt.org)

Madrid, abril de 2012



**Sindicato Federal Ferroviario**

## INTRODUCCIÓN

Tanto la Ley Orgánica de Protección de Datos (LOPD) como la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) protegen de forma estricta la confidencialidad de los datos médicos de los trabajadores/as, impidiendo su revelación de forma general.

Desde las Secretarías de Salud Laboral de SFF CGT en Adif y Renfe Operadora queremos ofrecer a través de este nuevo Boletín de Salud, una recopilación de la normativa que garantiza dicha confidencialidad.



## LAS OBLIGACIONES DE LA LPRL RELACIONADAS CON EL ESTADO DE SALUD DEL TRABAJADOR

Entre los principios de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, destaca el de **“adaptar el trabajo a la persona”** con el objeto de atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud (art. 15.1 LPRL).

También regula la LPRL la **situación de determinados trabajadores/as especialmente sensibles a determinados riesgos por sus propias características personales o estado biológico conocido**, estableciendo la necesidad de que el empresario tenga en cuenta estas circunstancias en las evaluaciones de riesgos y prohibiendo su ocupación en puestos que puedan poner en peligro su salud o la de terceros o cuando su estado no responda a las exigencias psicofísicas del puesto de trabajo (art 25 LPRL).

En este último caso, la adaptación del puesto de trabajo requiere por parte del empresario una valoración de la aptitud para el puesto a través de una evaluación médica.



Los reconocimientos médicos se regulan, dentro de la LPRL como **“Vigilancia de la Salud”** (art. 22 LPRL). En este artículo se establece la obligación del empresario a garantizar a los trabajadores/as **“la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo”**.

Teniendo en cuenta que la salud personal forma una importante parte de la intimidad personal y que ésta es uno de los derechos fundamentales de la Constitución (art 18), el ejercicio de esta obligación del empresario no debe disminuir el respeto y la protección del derecho de la intimidad personal.

## LOS RECONOCIMIENTOS MÉDICOS EN LA LPRL

El art. 22 de la LPRL establece las siguientes normas respecto a los reconocimientos médicos:

### a) Voluntariedad.-

Los reconocimientos médicos sólo pueden realizarse cuando el trabajador/a dé su consentimiento, excepto:

- Cuando sean necesarios para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores/as.
- Cuando sean imprescindibles para verificar si el estado de salud del trabajador/a puede constituir un peligro para él mismo, para los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa.
- Cuando así esté establecido por una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

### b) Proporcionalidad.-

Los reconocimientos médicos deben de ser proporcionales a los riesgos del puesto de trabajo y deben causar las menores molestias posibles al trabajador/a.



### c) Respeto a la intimidad.-

La LPRL exige que se respete siempre la intimidad y la dignidad de la persona del trabajador (los reconocimientos se harán siempre de forma individual y privada). Asimismo la Ley impone la confidencialidad de toda información relacionada con el estado de salud.

### d) Personal competente.-

La Ley establece también que la vigilancia y control de la salud de los trabajadores/as se lleve a cabo por “personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada”.

**e) Información.-**

El resultado de la vigilancia de la salud se comunicará a los trabajadores/as afectados. El trabajador/a tiene derecho a conocer su estado de salud revelado a través del reconocimiento.

**f) No discriminación.-**

La Ley establece de forma contundente que los datos relativos a la salud no pueden ser usados con fines discriminatorios, ni en perjuicio del trabajador/a.

## EL TRATAMIENTO DE LOS DATOS

La LPRL define la protección de la confidencialidad de los resultados de los reconocimientos médicos mediante:

- La prohibición de facilitar información médica al empresario o a otras personas sin el **consentimiento expreso** del trabajador/a.
- La limitación del acceso a la información médica de carácter personal al **personal médico y a las autoridades sanitarias.**

Por “la información médica” se entiende lo que la Recomendación 5 de fecha 13 de febrero de 1997, del Consejo de Europa sobre protección de datos médicos define como “dato médico”:

*“Todo dato personal relativo a la salud de un individuo, incluyendo aquellos que tienen una clara y estrecha relación con la salud y los datos genéticos”.*

Estos “datos médicos” se consideran **datos de carácter personal** a los efectos previstos en la Ley de Protección de Datos LPD, Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre.



## LA PROTECCIÓN DE DATOS MÉDICOS

La LOPD regula el tratamiento y cesión de datos de carácter personal.

El art. 4 de la LOPD establece que los datos de carácter personal solo se podrán recoger para su 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.

Dentro del conjunto de los datos personales, la LOPD destaca la existencia de una serie de “datos especialmente protegidos” (art. 7 LOPD). Dentro de estos datos la ley sitúa los datos que revelen la ideología, afiliación sindical, religión y creencias por un lado y los que se refieren al origen racial, a la salud u a la vida sexual por el otro.

La LOPD establece en su art. 7.3 que **“sólo podrán ser recabados, tratados y cedidos cuando, así lo disponga una ley o el afectado consienta expresamente”**.



Según el art. 3 de la LOPD se entiende por “tratamiento de datos” todas aquellas operaciones y procedimientos técnicos de carácter automatizado o no, que permitan la recogida, grabación, conservación, elaboración, modificación, bloqueo y cancelación, así como las cesiones de datos que resulten de comunicaciones, consultas, interconexiones y transferencias.

Por cesión o comunicación de datos se entiende según la LOPD, “toda revelación de datos realizada a una persona distinta del interesado”.

Como excepción, los datos pueden ser objeto de tratamiento:

- a) Cuando resulte necesario para la prevención o diagnóstico médico. En este caso el tratamiento médico se debe realizar únicamente por profesional sanitario sujeto al secreto profesional o por otra persona sujeta asimismo a una obligación equivalente.

- b) Cuando el afectado esté física o jurídicamente incapacitado y el tratamiento sea necesario para salvaguardar el interés vital del afectado.
- c) Por parte de las instituciones y centros sanitarios públicos y privados, de acuerdo con la legislación estatal o autonómica.

Los datos pueden ser objeto de cesión sin consentimiento del afectado:

- a) Para solucionar una urgencia que requiera acceder a un fichero.
- b) Para realizar los estudios epidemiológicos establecidos en la legislación estatal o autonómica.

**Resulta sancionable la conducta de los Servicios Médicos o de las personas físicas que vulneren el deber de confidencialidad, al revelar datos relativos a la salud de las personas.**

## NOTICIAS DE INTERÉS

- 9 de mayo de 2.011. Accidente Laboral Grave en Contratas de Adif, D.G. de Grandes Proyectos AVE. Subcontrata VEGALUZ Y MONTAJES S.L. El trabajador accidentado cayó a la caja de un camión cargado con planchas de hormigón golpeándose la cabeza y sufriendo fractura de maxilar.

- o O o -