

Dictamen en relació amb la consulta d'un ajuntament sobre la possibilitat que els membres de la Comissió del Protocol de canvi de llocs de treball per causes de salut sobtevingudes accedeixin a dades personals dels treballadors afectats

Es presenta davant l'Autoritat Catalana de Protecció de Dades un escrit emès per un ajuntament en relació amb la possibilitat que els membres de la Comissió del Protocol de canvi de llocs de treball per causes de salut sobtevingudes puguin accedir a determinades dades personals d'aquells treballadors del consistori que s'hi hagin acollit.

Analitzada la petició i vist l'informe de l'Assessoria Jurídica, es dictamina el següent:

I

(...)

II

En l'escrit de consulta s'exposa que l'ajuntament compta amb un Protocol de canvi de llocs de treball per causes de salut sobtevingudes (en endavant, el Protocol) que pretén, entre d'altres objectius, facilitar l'adequació del lloc de treball o la reubicació de les persones que presenten problemes de salut i que requereixen l'adaptació de les seves condicions de treball.

L'ajuntament manifesta que el dit Protocol s'emmarca dins les polítiques de prevenció de riscos laborals i de millora de salut dels seus treballadors, i que està recollit tant a l'Acord de condicions de treball del personal funcionari de l'ajuntament com al Conveni col·lectiu de treball del seu personal laboral per als anys 2012-2015.

Així mateix, manifesta que en els dits acords de condicions de treball es preveu la creació d'una Comissió per a la modificació de l'actual Protocol i en detalla la composició.

Tot seguit, exposa el criteri de l'Ajuntament en relació amb les dades personals dels seus treballadors a què entén que la dita Comissió podria tenir accés.

Dit això, planteja a aquesta Autoritat si els membres de la Comissió a què s'ha fet referència poden tenir accés, des del principi de l'execució del Protocol, a les dades personals nom i cognoms de les persones que s'hi acullen o si, en cas contrari, han de tractar-les de manera anonimitzada.

A aquesta qüestió ens referim en els apartats següents d'aquest dictamen, si bé es considera pertinent fer algunes consideracions prèvies.

Relacionat amb els acords de condicions de treball, apuntar que, atès que no s'han aportat amb l'escrit de consulta, així com que no ha estat possible localitzar-los en els diaris oficials corresponents (tant en el BOPB com en el DOGC apareixen publicats els acords anteriors), s'atindrà a allò establert a l'Acord de condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament i al Conveni col·lectiu de treball del seu personal laboral per als anys 2008-2011, publicats en el BOPB (...), en el benentès que s'entén que les previsions a examinar en el present cas no haurien patit modificacions significatives.

D'altra banda, cal dir que la informació facilitada per l'Ajuntament en el seu escrit de consulta sobre la composició de la Comissió resulta en certa manera confusa. S'afirma, d'entrada, que la dita Comissió està composta per dos membres de cada secció sindical però, tot seguit, es manifesta que estarà formada per delegats de prevenció i delegats de personal, i el mateix nombre de membres per part de la corporació. En atenció a aquestes manifestacions poc clares, es fa avinent que en el present dictamen s'atendrà a allò establert sobre la composició de la dita Comissió en els citats acords de condicions de treball del personal funcionari i laboral de l'ajuntament pel període 2008-2011, això és que està formada per dos representants de cada secció sindical signant dels instruments col·lectius (article 22.5).

III

Dit això, cal fer avinent que comunicar o facilitar als membres de la Comissió dades personals dels treballadors de l'ajuntament –ja siguin funcionaris o personal laboral-, de manera que es permeti la seva identificació directa o indirecta, constitueix, des del punt de vista de la protecció de dades personals, una cessió de dades (article 3.i) de la Llei orgànica 15/1999, de 13 de desembre, de protecció de dades de caràcter personal (LOPD) que, com a tal, s'ha de sotmetre al règim previst, amb caràcter general, per a les cessions o comunicacions de dades a la LOPD.

L'article 11.1 de la LOPD estableix que *"les dades de caràcter personal objecte del tractament només poden ser comunicades a un tercer per al compliment de finalitats directament relacionades amb les funcions legítimes del cedent i del cessionari amb el consentiment previ de l'interessat"*.

El mateix article disposa, en el seu apartat 2, que el dit consentiment no és necessari quan, entre d'altres excepcions, la cessió està autoritzada per una llei o norma amb rang de llei (lletra a).

En el present cas, les dades personals que l'ajuntament manifesta que serien objecte de comunicació a la Comissió serien les relatives al nom i cognoms del treballador afectat per la posada en marxa del Protocol, així com les relatives a les circumstàncies relacionades amb el canvi de lloc de treball.

Al respecte cal dir que, tot i que en la consulta no es fa esment a la comunicació d'informació sobre la salut dels treballadors, s'entén que, en atenció a la finalitat del dit Protocol -procedir al canvi de lloc de treball per **causes de salut** sobrevingudes al treballador-, el fet de facilitar les dades identificatives de les persones que s'hi han acollit comportaria, de fet, comunicar informació relacionada amb la salut dels treballadors (article 5.1.g) del Reglament de desplegament de la LOPD, aprovat pel Reial decret 1720/2007, de 21 de desembre (RLOPD)).

Així mateix, es considera que, en determinats casos, la participació de la Comissió en el Protocol podria implicar conèixer també dades referides a l'afectació concreta del treballador que ha comportat la posada en marxa del dit Protocol.

Per tant, tenint en compte la tipologia de dades personals a comunicar, la dita cessió només serà possible *"quan, per raons d'interès general, així ho disposi una llei o l'afectat hi consenti expressament"*, de conformitat amb l'article 7.3 de la LOPD.

En el cas objecte de consulta s'entén que no es disposaria del consentiment exprés dels treballadors, titulars de les dades, per la qual cosa serà necessària la concurrència d'una habilitació legal per poder comunicar-les.

Tenint en compte el context en què es formula la consulta, cal fer referència tant a les previsions de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals (en endavant, LPRL), com a les contingudes, en aquest sentit, en l'Acord de condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament i en el Conveni col·lectiu de treball del seu personal laboral per als anys, en aquest cas, 2008-2011, atès que, com s'ha dit, no es disposa dels dits acords per als anys 2012-2015.

IV

L'article 25 de la LPRL, relatiu a la protecció dels treballadors especialment sensibles a determinats riscos, estableix que:

"1. El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

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.

2. Igualmente, el empresario deberá tener en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo que puedan incidir en la función de procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación, tanto en los aspectos de la fertilidad, como del desarrollo de la descendencia, con objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias."

D'acord amb aquest precepte legal, l'empresari (en aquest cas, l'ajuntament) té, en relació amb aquest tipus de treballadors, les següents obligacions:

- Tenir en compte totes les circumstàncies en les avaluacions dels riscos, adoptant les mesures preventives i de protecció específiques.
- La prohibició d'assignar-los llocs de treball incompatibles amb les seves característiques personals o estat biològic o de discapacitat, de manera que puguin posar-se en perill ells mateixos o la resta de treballadors.

Assenyalar, en aquest punt, que la determinació inconcreta d'aquestes obligacions ha comportat diverses qüestions de gran interès en l'aplicació pràctica de la LPRL, com ara, l'abast material i subjectiu d'aquest precepte legal, que, a manca de desenvolupament reglamentari, han estat resoltes pels tribunals laborals.

D'acord amb, entre d'altres, la sentència núm. 7369/2006, de 30 d'octubre, del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya (Sala de lo Social, Secció 1a), dites obligacions, que cal entendre-les com l'expressió o manifestació de l'exigència general de "*adaptación del trabajo a la persona*" establerta a l'article 15.1.d) de la LPRL, resulten d'aplicació "*tanto al supuesto de especial sensibilidad conocida en el momento de conocer la prestación de Servicios, en cuyo caso la asignación al puesto de trabajo dependerá del resultado de la evaluación prèvia, como al supuesto de especial sensibilidad **sobrevenida con posterioridad***" (FJ V).

És a dir, l'obligació de l'empresari de garantir específicament la protecció dels "treballadors especialment sensibles" comprèn adaptar o, en el seu cas, assignar un lloc de treball compatible amb la seva situació personal, sigui aquesta coneguda o sobrevinguda.

En compliment d'aquestes i de la resta d'obligacions establertes a la LPRL, l'ajuntament, dins les polítiques de prevenció de riscos laborals i de millora de salut dels seus treballadors, ha elaborat, com s'ha dit, un Protocol de canvi de llocs de treball per causes de salut sobrevingudes. Aquest Protocol està recollit, en els mateixos termes, a l'Acord de condicions de treball del personal funcionari de l'ajuntament i al Conveni col·lectiu de treball del seu personal laboral per als anys 2008-2011 (en ambdós casos, a l'Annex II).

Apuntar, al respecte, que la LPRL disposa 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 col·lectivos"* (article 2.2).

D'acord amb el citat Protocol:

- El procediment del canvi de lloc de treball per raons mèdiques sobrevingudes pot iniciar-se a instància de la persona interessada -la sol·licitud s'adreçarà a l'àrea de Recursos Humans de l'ajuntament, amb l'exposició dels fets que la motiven i adjuntant tota la documentació que els acrediti- o bé d'ofici, per la Direcció de Serveis de Recursos Humans, a proposta del serveis mèdics de la corporació, que haurà d'incorporar l'informe sobre els fets que justifiquen la proposta del canvi de lloc de treball (apartat "Inici del procés").
- La Coordinació de Prevenció de Riscos Laborals citarà la persona per tal que els facultatius dels serveis mèdics de la corporació puguin mantenir una entrevista, podent requerir-li, si s'escau, documentació complementària (apartat "Desenvolupament i resolució del procés").
- Els serveis mèdics de la corporació elaboraran un dictamen tècnic-facultatiu, en què s'establirà: la manca de justificació per inexistència del supòsit de fet; el manteniment de l'adscripció al mateix lloc de treball que es ve desenvolupant, considerant les mesures correctores a introduir en el lloc per adaptar-lo a les seves discapacitats; o, la justificació reconeixent la necessitat de la reassignació, fent constar la patologia constatada, les activitats que resulten incompatibles i aquelles recomanables (apartat "Desenvolupament i resolució del procés").
- La Unitat de Gestió de Personal determinarà en base a la descripció funcional dels llocs de treball que restin vacants, aquells que poden ser coberts amb personal amb discapacitats sobrevingudes, sense que afecti al normal desenvolupament del servei (apartat "Desenvolupament i resolució del procés").
- Determinats els llocs susceptibles de ser coberts amb personal a reassignar per raons mèdiques, la Direcció de Recursos Humans en col·laboració amb els serveis afectats procedirà a tramitar l'adscripció, prèvia consulta a l'interessat. En aquest sentit, es tindrà en compte la patologia i la idoneïtat del treballador envers els llocs vacants disponibles (apartat "Desenvolupament i resolució del procés").
- L'adscripció al nou lloc de treball es farà de manera provisional per un període de sis mesos durant el qual es durà a terme un seguiment per part de la Direcció de Recursos Humans per tal d'avaluar el grau d'adaptació a les tasques assignades, tant des de la vessant mèdica com professional (apartat "Desenvolupament i resolució del procés").

- A petició del Comitè de Seguretat i Salut i/o de les centrals sindicals representatives, la Corporació facilitarà informació relativa a la relació de personal pendent de reassignar per raons mèdiques, i en donarà audiència quan se sol·liciti abans de procedir a la reassignació a un altre lloc de treball d'una persona amb problemes mèdics sobrevinguts (apartat "Desenvolupament i resolució del procés").

D'acord amb aquestes previsions, determinades persones (el personal del servei de recursos humans i el dels serveis mèdics del consistori) podrien, en exercici de les funcions que desenvolupen en matèria de prevenció de riscos laborals, accedir a informació personal dels treballadors que s'acullin al Protocol (dades identificatives i de salut). S'entén que el tractament d'aquesta informació podria estar legitimat per les previsions de la LPRL a què s'ha fet referència i no requeriria el consentiment dels afectats.

Ara bé, cal tenir en compte que, en el present cas, l'accés a informació personal dels treballadors es planteja per part dels membres de la Comissió del Protocol i no així per aquestes persones.

En aquest sentit, convé assenyalar que en cap moment es fa menció, en el desenvolupament del procés previst en aquest Protocol, a la dita Comissió, ni tampoc a cap actuació que aquesta hagi de realitzar i que, si fos el cas, podria justificar la necessitat d'accedir a informació personal dels treballadors de l'ajuntament.

L'article 22 de l'acord de les condicions de treball o del conveni col·lectiu, relatiu als "*principis inspiradors per a l'elaboració del sistema de gestió de la prevenció de riscos laborals a la Corporació*", estableix, en relació amb aquesta Comissió, que "*la Corporació es compromet a que en el termini de 3 mesos des de la signatura dels actuals instruments col·lectius es constitueixi una Comissió específica per avaluar el protocol de canvi de llocs de treball (Annex II), i acordar les modificacions oportunes per tal de atendre millor aquesta demanda dels treballadors/res amb problemes de salut (...)*" (apartat 5).

A la vista de les funcions que s'atribueixen a la dita Comissió, emmarcades en l'elaboració, desenvolupament o modificació del Protocol en atenció a les necessitats detectades, no sembla pertinent que, en el present cas, els seus membres ("*dos representants de cada secció sindical signant dels instruments col·lectius*" (article 22.5)) hagin d'accedir a dades personals dels treballadors que s'han acollit al Protocol de manera que aquests resultin identificables.

Cal tenir present que, per aplicació del principi de qualitat de les dades (article 4 LOPD), només es podria comunicar als membres de la Comissió aquelles dades dels treballadors que fossin adequades, pertinents i no excessives en relació amb l'àmbit i les finalitats determinades, explícites i legítimes per a les quals s'haguessin sol·licitat.

En el present cas, com s'ha dit, l'exercici de les funcions explicitades en els acords de condicions de treball del personal funcionari i laboral de l'ajuntament (article 22.5 en ambdós casos) no sembla que hagi de comportar la cessió de dades personals dels treballadors, especialment, si es té en compte que, d'acord amb el procediment descrit en el Protocol (annex 2), la Comissió no intervindria en cap fase del seu desenvolupament (tret, és clar, que en els acords per als anys 2012-2015 s'hagi previst quelcom diferent al respecte).

Per aquest motiu, cal concloure que, en atenció a la informació de què es disposa, la comunicació d'informació personal als membres de la Comissió de manera que els

treballadors que s'acullen al Protocol resultin identificables requerirà, a manca d'altra habilitació legal, el consentiment exprés dels afectats (articles 7.3 i 11 LOPD).

En cas que s'accedeixi a aquesta informació personal perquè es disposa del consentiment previ, recordar que no es podrà emprar per a d'altres finalitats que resultin incompatibles amb la que va justificar la seva obtenció (article 4.2 LOPD).

Pel que fa a l'opció plantejada en l'escrit de consulta sobre la possibilitat de facilitar-los la informació de manera anonimitzada, és a dir, sense fer identificables els treballadors als quals fa referència dita informació (article 5.1.e) RLOPD), convé apuntar que, si bé aquesta opció no comportaria problemes des del punt de vista del dret a la protecció de dades personals, atès que, en aquest cas, no caldria comptar amb el consentiment previ de l'afectat (article 11.6 LOPD), caldria tenir en compte que en el context en què ens trobem –canvi del lloc de treball per motius de salut sobrevinguts- no semblaria que fos possible dur a terme tal comunicació sense que, en algun moment determinat, l'afectat resultés identificable sense exigir terminis o activitats desproporcionades (article 5.1.o) RLOPD), per la qual cosa convindria descartar-ho.

Finalment, apuntar, en atenció als membres que componen dita Comissió (dos representants de cada secció sindical signant dels instruments col·lectius), que les consideracions fetes en aquest dictamen no treu que aquestes persones, com a representants dels treballadors si fos el cas (no com a membres de la Comissió), poguessin accedir a determinada informació personal dels treballadors de l'ajuntament en virtut del dret d'accés que la normativa vigent aplicable els confereix per a l'exercici de les seves funcions. En aquest sentit, ens remetem als dictàmens emesos per aquesta Autoritat sobre aquesta qüestió, tals com, entre d'altres, CNS 50/2013, CNS 4/2013, CNS 44/2012 o CNS 14/2012, disponibles al web www.apd.cat.

V

Arribats a aquest punt, convé fer avinent, atesos els termes en què s'efectua la consulta, que la comunicació de la informació dels treballadors que s'han acollit al Protocol podria realitzar-se vers els membres del Comitè de Seguretat i Prevenció, òrgan previst en els acords sobre les condicions de treball del personal funcionari i laboral de l'Ajuntament per als anys 2008-2011 (article 22.6.b)), tal com s'exposa a continuació.

De fet, tenint en compte, com s'ha posat de manifest a l'inici d'aquest dictamen, la descripció poc clara de la composició de la Comissió en l'escrit de consulta, en què es fa també referència als delegats de prevenció i als membres de la Corporació, no es pot descartar que, en el present cas, s'estigui plantejant si els membres del dit Comitè de Seguretat i Prevenció –i no així els de la Comissió- poden accedir a les dades dels treballadors.

Sent així, convé recordar que la comunicació d'aquesta informació personal dels treballadors als membres del Comitè, que inclou dades especialment sensibles, només seria possible quan, com s'ha vist, *“per raons d'interès general, així ho disposi una llei o l'afectat hi consenti expressament”*, de conformitat amb l'article 7.3 de la LOPD.

En el present cas, i a manca de consentiment exprés, cal dir que les previsions de la LPRL en relació amb el Comitè de Seguretat i Prevenció habilitarien la comunicació de dades esmentada.

D'acord amb l'article 38 de la LPRL:

“1. El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

2. Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores.

El Comité estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención, de la otra.

En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud participarán, con voz pero sin voto, los Delegados Sindicales y los responsables técnicos de la prevención en la empresa que no estén incluidos en la composición a la que se refiere el párrafo anterior. En las mismas condiciones podrán participar trabajadores de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en este órgano y técnicos en prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.

3. (...)”.

L'article 39 de la LPRL concreta les funcions d'aquest Comitè de Seguretat i Salut i les facultats que, en aquest sentit, disposa:

1. El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:

a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos de la empresa. (...)

b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

*2. En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud **estará facultado para:***

a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

b) Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.

*c) **Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.***

d) Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.

3. (...)”.

Així doncs, d'acord amb aquest precepte legal, els membres del Comitè de Seguretat i Salut podrien, per al correcte exercici de les seves competències en matèria de prevenció de riscos laborals –les quals es recullen en els mateixos termes en l'Annex I dels acords de condicions de treball del personal funcionari i laboral de l'Ajuntament per als anys 2008-2011-, tenir coneixement de determinada informació personal, incloses dades de salut, dels treballadors de l'Ajuntament que s'han acollit al Protocol per obtenir el canvi del seu lloc de treball per causes de salut sobrevingudes.

La comunicació d'aquesta informació personal, com s'ha dit, podria realitzar-se sense el consentiment exprés dels afectats, en entendre que estaria habilitada per les previsions de l'article 39.2.c) de la LPRL (article 7.3 LOPD).

En qualsevol cas, convé recordar que els membres del Comitè de Seguretat i Salut, per aplicació de la normativa de protecció de dades, també estan obligats a guardar secret respecte la informació personal que hagin obtingut per a l'exercici de les seves funcions en matèria de prevenció de riscos laborals (article 10 LOPD).

Així mateix, fer avinent que, un cop accedeixin a aquesta informació personal, no podran emprar-la per a d'altres finalitats que resultin incompatibles amb la que va justificar la seva obtenció, això és l'exercici de les seves funcions (article 4.2 LOPD).

D'acord amb les consideracions fetes en aquest dictamen en relació amb la consulta plantejada, es fan les següents,

Conclusions

La comunicació de les dades nom i cognoms dels treballadors de l'Ajuntament que s'han acollit al Protocol de canvi de llocs de treball per causes de salut sobrevingudes als membres de la Comissió constitueix una cessió que només pot realitzar-se quan, per raons d'interès general, així ho disposi una llei o l'afectat hi consenti expressament (article 7.3 LOPD).

Examinades les previsions de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, així com l'esmentat Protocol i, especialment, les funcions que du a terme la dita Comissió, emmarcades en l'elaboració, desenvolupament o modificació del Protocol en atenció a les necessitats detectades (article 22.5 i annex II de l'Acord de condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament i del Conveni col·lectiu de treball del seu personal laboral), s'entén que, en el present cas, la comunicació d'aquestes dades dels treballadors als membres de la Comissió només serà possible si es compta amb el consentiment exprés dels afectats.

D'altra banda, la comunicació d'aquesta mateixa informació de caràcter personal als membres del Comitè de Seguretat i Salut podria realitzar-se sense el consentiment exprés dels afectats, en entendre que troba habilitació en les previsions de l'article 39.2.c) de la Llei 31/1995, citada.

Barcelona, 4 de setembre de 2014