

Dictamen sobre la consulta formulada por una empresa municipal sobre la posibilidad de facilitar a los delegados de prevención de riesgos laborales un listado de los trabajadores incluidos en el grupo de trabajadores potencialmente expuestos al amianto.

Una empresa municipal formula una consulta sobre la posibilidad de facilitar a los delegados de prevención de riesgos laborales de la empresa el listado de trabajadores incluidos en el grupo de trabajadores potencialmente expuestos al amianto.

En concreto, se expone que desde la Unidad de Prevención de Riesgos Laborales les han informado de que, en el seno del Comité de Seguridad y Salud Laboral, los delegados de prevención han solicitado el listado de trabajadores incluidos en el grupo de trabajadores potencialmente expuestos al amianto, según consta en el Aviso 148/2018 que acompaña a la consulta.

Mediante este aviso, la empresa se dirige a todo el personal de determinados departamentos, áreas o funciones y le comunica que, en relación con la reciente detección de material con contenido de amianto (MCA) en varios trenes del servicio, se convoca a todo el personal en activo que haya trabajado o trabaje en los departamentos indicados, para hacer un reconocimiento médico específico por posible exposición al amianto. Se incluye también en la convocatoria a todo el personal que ya está integrado en el programa de vigilancia de la salud específica por posible exposición a MCA desde 2002.

El ente consultante señala que ha confeccionado un listado con el fichero histórico de trabajadores que han trabajado en las áreas o funciones afectadas. En este listado se indica que se ha añadido otro listado con los trabajadores que se encuentran actualmente de baja en la empresa (jubilados, excedencias, bajas voluntarias, defunciones...), algunos de ellos también incluidos en el programa de vigilancia de la salud por potencial exposición al amianto.

A partir de aquí la entidad se plantea las siguientes cuestiones:

Primero. Si el artículo 36 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, que atribuye a los delegados de prevención la tarea de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, y los faculta para recibir información del empresario, ampararía el envío de la información solicitada.

Segundo. Si los datos que se solicitan se pueden considerar adecuados y pertinentes en relación con la finalidad para la que se requieren.

Tercero. Si la información relacionada con los datos de salud de los trabajadores se debe facilitar disociada sin hacer referencia al sujeto concreto, de manera que se garantice el principio de confidencialidad.

Cuarto. Si, en caso de que se tenga que facilitar el listado de trabajadores, sería necesario el consentimiento expreso de los trabajadores.

Quinto. Si en la información a facilitar a los delegados de prevención se deben incluir las personas que en la actualidad ya no son empleados de la empresa.

Analizada la consulta, que se acompaña del Aviso núm. 148/18 emitido por la entidad y dirigido al personal potencialmente expuesto a materiales con contenido de amianto, y de acuerdo con el informe de la Asesoría Jurídica emito el siguiente dictamen.

I

(...)

II

La consulta plantea el envío a los delegados de prevención de riesgos laborales de los datos de los trabajadores incluidos en el grupo de trabajadores potencialmente expuestos al amianto, y a los que se refiere el Aviso 148/2018.

El artículo 5.1 a) del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de los datos personales (en adelante, RGPD), de aplicación desde el día 25 de mayo de 2018 (artículo 99), establece que todo tratamiento de datos personales debe ser lícito, leal y transparente en relación con el interesado («*licitud, lealtad y transparencia*»).

Para que este tratamiento (transmisión de la información personal de los trabajadores a los delegados de prevención de riesgos laborales) sea lícito, es necesario que concorra alguna de las condiciones previstas en el artículo 6 del RGPD y también hay que tener en cuenta el artículo 9 del RGPD, en el caso de que se trate de categorías especiales de datos.

El artículo 6.1 del RGPD dispone que hay que contar con una base jurídica que legitime el tratamiento, ya sea el consentimiento de la persona afectada o alguna de las otras circunstancias previstas en el mismo precepto, como por ejemplo que “*el tratamiento es necesario para el cumplimiento de una obligación legal aplicable al responsable del tratamiento*” (letra c) y que este esté reconocido en una base jurídica de acuerdo con las previsiones de los apartados 2 y 3 del mismo artículo.

El apartado 3 de este precepto dispone: “*la base del tratamiento indicado en el apartado 1, letras c) y e), deberá ser establecida por:*

a) el Derecho de la Unión, o

b) el Derecho de los Estados miembros que se aplique al responsable del tratamiento.

La finalidad del tratamiento deberá quedar determinada en dicha base jurídica o, en lo relativo al tratamiento a que se refiere el apartado 1, letra e), será necesaria para el cumplimiento de una misión realizada en interés público o en el ejercicio de poderes públicos conferidos al responsable del tratamiento.”

La remisión a la base legítima establecida conforme al derecho interno de los Estados miembros requiere, en el caso del Estado español, de acuerdo con el artículo 53 de la Constitución española, que la norma de desarrollo, por tratarse de un derecho fundamental, tenga rango de ley.

En este sentido, la reciente Ley orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales (en adelante LOPDGDD), dispone en el artículo 8.1 que:

1. El tratamiento de datos personales solo podrá considerarse fundado en el cumplimiento de una obligación legal exigible al responsable, en los términos previstos en el artículo 6.1 c) del Reglamento (UE) 2016/679, cuando así lo prevea una norma de Derecho de la Unión Europea o una norma con rango de ley, que podrá determinar las condiciones generales del tratamiento y los tipos de datos objeto del mismo así como las cesiones que procedan como consecuencia del cumplimiento de la obligación legal. Dicha norma podrá igualmente imponer condiciones especiales al tratamiento, tales como la adopción de medidas adicionales de seguridad u otras establecidas en el capítulo IV del Reglamento (UE) 2016/679. (...)

De acuerdo con lo anterior y suponiendo que no se disponga del consentimiento de los titulares de los datos (trabajadores afectados), será preciso ver si la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales (en adelante LPRL), ampararía la transmisión de la información personal de los trabajadores a los delegados de prevención en los términos planteados en la consulta.

III

El artículo 36.1 de la LPRL atribuye a los delegados de prevención —representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales—, entre otras competencias, el ejercicio de la tarea de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales (apartado d).

En ejercicio de estas competencias y de acuerdo con el artículo 36.2 de la LPRL, los delegados de prevención están facultados, entre otras cosas y a los efectos que nos interesan, para:

“b) Tener acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo 22 de esta Ley, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, a la prevista en los artículos 18 y 23 de esta Ley. Cuando la información esté sujeta a las limitaciones señaladas, solo puede ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad”.

(...)

d) Recibir del empresario las informaciones obtenidas por este procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los

trabajadores, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 40 de esta Ley en materia de colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.”

El artículo 22.1 de la LPRL obliga al empresario a *“garantizar a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo”,* y dispone que *“esta vigilancia solo se puede llevar a cabo si el trabajador da su consentimiento. De este carácter voluntario solo se exceptúan, con el informe previo 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 él mismo, para los otros trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así lo establezca una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad”.*

El artículo 18 de la LPRL dispone que: *“1. A fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en esta Ley, el empresario debe adoptar las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con:*

- a) Los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, tanto aquellos que afectan a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función.*
- b) Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior.*
- c) Las medidas adoptadas de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20 de esta Ley.*

En las empresas que tengan representantes de los trabajadores, la información a que se refiere este apartado la debe proporcionar el empresario a los trabajadores a través de los representantes; no obstante, se debe informar directamente a cada trabajador de los riesgos específicos que afectan a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a los riesgos”.

El Real decreto 396/2006, de 31 de marzo, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud aplicables a los trabajos con riesgo de exposición al amianto, dispone en el artículo 3:

“1. Este Real decreto es aplicable a las operaciones y actividades en las que los trabajadores estén expuestos o sean susceptibles de estar expuestos a fibras de amianto o de materiales que lo contengan, y especialmente en: (...) d) Trabajos de mantenimiento y reparación de los materiales con amianto existentes en equipos, unidades (tales como barcos, vehículos, trenes), instalaciones, estructuras o edificios. e) Trabajos de mantenimiento y reparación que impliquen riesgo de desprendimiento de fibras de amianto por la existencia y proximidad de materiales de amianto. h) Todas aquellas otras actividades u operaciones en las que se manipulen materiales que contengan amianto, siempre que exista riesgo de liberación de fibras de amianto al ambiente de trabajo.

2. No obstante lo anterior, siempre que se trate de exposiciones esporádicas de los trabajadores, que la intensidad de dichas exposiciones sea baja y que los resultados de la evaluación prevista en el artículo 5 indiquen claramente que no se sobrepasará el

valor límite de exposición al amianto en el área de la zona de trabajo, los artículos 11, 16, 17 y 18 no serán de aplicación cuando se trabaje:

- a) en actividades cortas y discontinuas de mantenimiento durante las cuales solo se trabaje con materiales no friables,
- b) en la retirada sin deterioro de materiales no friables,
- c) en la encapsulación y en el sellado de materiales en buen estado que contengan amianto, siempre que estas operaciones no impliquen riesgo de liberación de fibras, y
- d) en la vigilancia y control del aire y en la toma de muestras para detectar la presencia de amianto en un material determinado”.

En cuanto a la vigilancia de la salud de los trabajadores, y de acuerdo con el artículo 16.1 del Real decreto 396/2006:

“1. El empresario garantizará una vigilancia adecuada y específica de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos por exposición a amianto, realizada por personal sanitario competente, según determinen las autoridades sanitarias en las pautas y protocolos elaborados, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 37.3 del Real decreto 39/1997, de 17 de enero.

Dicha vigilancia será obligatoria en los siguientes supuestos:

a) Antes del inicio de los trabajos incluidos en el ámbito de aplicación del presente Real decreto con objeto de determinar, desde el punto de vista médico-laboral, su aptitud específica para trabajos con riesgo por amianto.

b) Periódicamente, todo trabajador que esté o haya estado expuesto a amianto en la empresa, se someterá a reconocimientos médicos con la periodicidad determinada por las pautas y protocolos a que se refiere el apartado 1.

2. Todo trabajador con historia médico-laboral de exposición al amianto será separado del trabajo con riesgo y remitido a estudio al centro de atención especializada correspondiente, a efectos de posible confirmación diagnóstica, y siempre que en la vigilancia sanitaria específica se ponga de manifiesto alguno de los signos o síntomas determinados en las pautas y protocolos a que se refiere el apartado 1.

3. Habida cuenta del largo período de latencia de las manifestaciones patológicas por amianto, todo trabajador con antecedentes de exposición al amianto que cese en la relación de trabajo en la empresa en que se produjo la situación de exposición, ya sea por jubilación, cambio de empresa o cualquier otra causa, seguirá sometido a control médico preventivo, mediante reconocimientos periódicos realizados, a través del Sistema Nacional de Salud, en servicios de neumología que dispongan de medios adecuados de exploración funcional respiratoria u otros servicios relacionados con la patología por amianto.”

El empresario debe garantizar a los trabajadores que están a su servicio una vigilancia periódica de su salud en función de los riesgos inherentes al trabajo (art. 22 LPRL). Esta obligación se concreta en el caso de los trabajadores potencialmente expuestos al amianto en el cumplimiento de las medidas específicas de vigilancia de la salud de estos trabajadores previstas en el Real decreto 396/2006.

Más allá de los controles médicos que la empresa tenga que garantizar a estos trabajadores, el artículo 18 de la LPRL obliga al empresario a informar a los trabajadores, a través de sus representantes, de los riesgos para la salud inherentes al puesto de trabajo y las medidas de prevención y de vigilancia de la salud adoptadas, en este caso, debidas a una potencial exposición al amianto y, por lo tanto, en los términos previstos en el artículo 14 del Real decreto 396/2006.

Teniendo en cuenta esto y a efectos de valorar si la empresa está garantizando o no una vigilancia adecuada y específica a todos los trabajadores que hayan podido ser expuestos al amianto en sus puestos de trabajo, los delegados de prevención deberían poder disponer del listado nominativo de los trabajadores que la empresa haya incluido dentro de este grupo. Este listado permitiría a los delegados de prevención comprobar que estén todas las personas que a su parecer deberían estar incluidas por estar potencialmente afectadas. A estos efectos, el listado debería incluir tanto a las personas que ocupan actualmente puestos de riesgo de exposición como a las que los han ocupado con anterioridad. Esta comprobación solo se puede hacer disponiendo de los nombres de todos los trabajadores afectados, y, por lo tanto, la cesión (tratamiento) de estos datos a los delegados sería respetuosa con el principio de minimización de datos (artículo 5.1 c) RGPD), que exige que todo tratamiento de datos que se lleve a cabo se limite a los datos mínimos necesarios para alcanzar la finalidad pretendida con este tratamiento.

Advertir que el hecho de estar o haber podido estar expuesto al amianto, si bien proporciona información sobre un riesgo potencial para la salud de esta persona, no se puede considerar por sí misma información sobre el estado de salud pasado, presente o futuro de esta persona. Otra cosa es que, como resultado de una valoración o prueba médica realizada a un trabajador concreto, resulten elementos que supongan un riesgo de sufrir una de las enfermedades relacionadas con la exposición al amianto.

El artículo 4.15 del RGPD define los datos relativos a la salud como: *“datos personales relativos a la salud física o mental de una persona física, incluida la prestación de servicios de atención sanitaria, que revelan información sobre su estado de salud”*;

El considerando 35 del RGPD especifica 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 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 fuente, por ejemplo un médico u otro profesional sanitario, un hospital, un dispositivo médico, o una prueba diagnóstica in vitro. “no otro profesional sanitario, un hospital, un dispositivo médico, o una prueba diagnóstica in vitro”*.

Si bien el RGPD incluye la información sobre el riesgo de sufrir enfermedades dentro de la información que estaría relacionada con la salud de una persona, esta debe estar vinculada a una valoración individualizada de esta persona.

El riesgo de que se presente una enfermedad asociada al amianto está relacionado con: la concentración de las fibras presentes en el aire, la duración de la exposición, la frecuencia de exposición, el tamaño de las fibras inhaladas y el tiempo transcurrido desde la exposición inicial, la exposición concomitante al tabaco u otros agentes cancerígenos y las características individuales de cada persona.

La inhalación de fibras de amianto puede dar lugar a varias alteraciones y enfermedades, algunas benignas, como las placas pleurales, y otras graves o muy graves como la asbestosis o varios tipos de cáncer, no todo el mundo que ha estado expuesto a amianto acabará sufriendo una enfermedad por este hecho. La probabilidad de que se desarrolle o no una enfermedad y el tipo de enfermedad que aparezca dependerán de varios factores como la intensidad, frecuencia y duración de la exposición, el tipo de asbesto y las características de las fibras, el tiempo transcurrido desde el inicio de la exposición, la exposición concomitante a tabaco u otros agentes.

Así, una evaluación individualizada realizada al trabajador sobre todos estos elementos (contenida en una historia clínica laboral), en la que se exponga un riesgo de padecimiento de una enfermedad relacionada con la exposición al amianto, sí supondría un dato relativo a su salud, y entraría dentro de las categorías especiales de datos regulados en el artículo 9 del RGPD.

Por todo ello, hay que concluir que, desde la perspectiva de la protección de datos y en respuesta a las dos primeras cuestiones planteadas, el envío a los delegados de prevención del listado nominativo de los trabajadores activos incluidos como potencialmente expuestos al amianto sería un tratamiento lícito de acuerdo con los artículos 6.1 c) del RGPD y 36.1 a) y 36.2 b) de la LPRL, y respetuoso con el principio de minimización de los datos (artículo 5.1 c) RGPD), que no requeriría el consentimiento de las personas afectadas.

IV

En lo que concierne a la posibilidad de enviar a los delegados de prevención **datos de salud** de los trabajadores, el artículo 9 del RGPD establece una prohibición general del tratamiento de datos personales de diversas categorías, entre otras, de los datos relativos a la salud (apartado 1). El apartado 2 del mismo artículo dispone que esta prohibición general no será de aplicación cuando concorra una de las circunstancias siguientes:

*“a) el interesado dio **su consentimiento explícito** para el tratamiento de dichos datos personales con uno o más de los fines especificados, excepto cuando el Derecho de la Unión o de los Estados miembros establezca que la prohibición mencionada en el apartado 1 no puede ser levantada por el interesado;*

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 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;

(...)

*h) el tratamiento es necesario para fines de medicina preventiva o laboral, **evaluación de la capacidad laboral del trabajador**, diagnóstico médico, prestación de asistencia o tratamiento de tipo sanitario o social, o gestión de los sistemas y servicios de asistencia sanitaria y social, sobre la base del Derecho de la Unión o de los Estados miembros o en virtud de un contrato con un profesional sanitario y sin perjuicio de las condiciones y garantías contempladas en el apartado 3”.*

Por su parte el artículo 9.2 de la LOPDGDD dispone:

“1. A los efectos del artículo 9.2 a) del Reglamento (UE) 2016/679, a fin de evitar situaciones discriminatorias, el solo consentimiento del afectado no bastará para levantar la prohibición del tratamiento de datos cuya finalidad principal sea identificar su ideología, afiliación sindical, religión, orientación sexual, creencias u origen racial o étnico. Lo dispuesto en el párrafo anterior no impedirá el tratamiento de dichos datos al amparo de los restantes supuestos contemplados en el artículo 9.2 del Reglamento (UE) 2016/679, cuando así proceda.

“2. Los tratamientos de datos contemplados en las letras g), h) e i) del artículo 9.2 del Reglamento (UE) 2016/679 fundados en el Derecho español deberán estar amparados en una norma con rango de ley, que podrá establecer requisitos adicionales relativos a su seguridad y confidencialidad. En particular, dicha norma podrá amparar el tratamiento de datos en el ámbito de la salud cuando así lo exija la gestión de los sistemas y servicios de asistencia sanitaria y social, pública y privada, o la ejecución de un contrato de seguro del que el afectado sea parte.”

La disposición adicional décimo séptima (apartado 1) de la LOPDGDD especifica que se encuentran amparados en las letras g), h), y) y j) del artículo 9.2 del RGPD los tratamientos de datos relacionados con la salud y de datos genéticos regulados en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, entre otros.

De acuerdo con el artículo 36.2 de la LPRL, los delegados de prevención, en ejercicio de su tarea de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos deben poder tener acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo 22 de esta Ley, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, a la prevista en los artículos 18 y 23 de esta Ley. Cuando la información esté sujeta a las limitaciones señaladas, solo puede ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad (art. 36.2 b)).

Según lo dispuesto en el artículo 22. 4 de la LPRL, *“los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no se pueden utilizar con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador. El acceso a la información médica de carácter personal se debe limitar al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que se pueda facilitar al empresario o a otras personas sin el consentimiento expreso del trabajador.*

No obstante, el empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención deben ser informados de las conclusiones que deriven de los

reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el ejercicio del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan ejercer correctamente sus funciones en materia preventiva.”

Este precepto prohíbe la transmisión de la información médica obtenida al amparo de la LPRL a cualquiera tercero que no sea el personal médico y las autoridades sanitarias encargadas de llevar a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, estableciendo de manera excepcional el acceso por parte de las personas con responsabilidad en materia de prevención a las conclusiones derivadas de este seguimiento y en relación con su aptitud para desarrollar las tareas inherentes a su puesto de trabajo.

En este sentido, el artículo 36.2. c) de la LPRL faculta a los delegados de prevención para ser informados sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que el empresario haya tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aunque sea fuera de la jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias.

A su vez, el artículo 39.2 c) de la LPRL faculta al Comité de Seguridad y Salud —los delegados de prevención forman parte de él— para conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, con el objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

De acuerdo con estos preceptos, los delegados de prevención deberían poder acceder a la información sobre los trabajadores que han sufrido daños en su salud como consecuencia de las tareas desarrolladas en el puesto de trabajo, a los efectos de controlar el cumplimiento por parte de la empresa de las normas de prevención de riesgos laborales (artículo 36.1 a) LPRL), o en el seno del Comité de Seguridad y Salud, para promover iniciativas sobre los 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 (artículo 39.1 b) LPRL).

El artículo 16.2 del Real decreto 396/2006 prevé: “2. 2. *Todo trabajador con historia médico-laboral de exposición al amianto será separado del trabajo con riesgo y remitido a estudio al centro de atención especializada correspondiente, a efectos de posible confirmación diagnóstica, y siempre que en la vigilancia sanitaria específica se ponga de manifiesto alguno de los signos o síntomas determinados en las pautas y protocolos a que se refiere el apartado 1”.*

Puede haber casos en los que sea suficiente conocer el número de casos detectados y los puestos de trabajo que ocupan las personas afectadas, para que los delegados de prevención puedan valorar si la empresa ha tomado las medidas que corresponden. Esto podría suceder en el caso de que un problema concreto afectara a todos los trabajadores que ocupan un mismo puesto de trabajo. Probablemente los delegados de prevención podrían hacer su valoración sin necesidad de disponer del nombre de las personas afectadas.

Advertir que el hecho de que no se faciliten los nombres de los trabajadores en los que se ha detectado alguna enfermedad relacionada con la exposición al amianto no implica que estas personas no puedan acabar siendo identificadas por otras vías indirectas, como podría ser relacionando el puesto de trabajo con la persona que lo ocupa. Aun así, esta medida

sería más respetuosa con el principio de minimización de los datos (artículo 5.1 c) del RGPD).

Dicho esto, no se puede descartar que pueda ser necesario el acceso a los nombres de los trabajadores concretos afectados. Si tenemos en cuenta que, como parece, la afectación por la exposición al amianto no se vincula solo a las características de un puesto de trabajo concreto, como serían la intensidad, la frecuencia y la duración de la exposición, sino que también intervienen otros factores individuales del trabajador afectado, sería posible que los delegados de prevención tuvieran que valorar las medidas propuestas (cambio de puesto de trabajo) y comprobar que estas se adecuan a la capacidad laboral del trabajador afectado. En estos casos, el envío a los delegados de prevención de los nombres de los trabajadores afectados contaría con habilitación legal, sin necesidad de contar con el consentimiento de estas personas.

Apuntar que el artículo 9.3 del RGPD dispone que *“los datos personales a que se refiere el apartado 1 podrán tratarse a los fines citados en el apartado 2, letra h), cuando su tratamiento sea realizado por un profesional sujeto a la obligación de secreto profesional, o bajo su responsabilidad, de acuerdo con el Derecho de la Unión o de los Estados miembros o con las normas establecidas por los organismos nacionales competentes, o por cualquier otra persona sujeta también a la obligación de secreto de acuerdo con el Derecho de la Unión o de los Estados miembros o de las normas establecidas por los organismos nacionales competentes”*.

En este caso y de acuerdo con el artículo 37.3 de la LPRL, los delegados de prevención están sometidos a la obligación de sigilo profesional prevista en el artículo 65 del Estatuto de los trabajadores (ET) para los comités de empresa. En concreto, según este precepto, los delegados de prevención deberán observar el deber de secreto respecto a aquella información que, en interés legítimo y objetivo de la empresa o del centro de trabajo, les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado (art. 65.3 TE). En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a los delegados de prevención se puede utilizar fuera del ámbito estricto de la empresa y para finalidades diferentes a las que motivaron la entrega (art. 65.3 TE), y este deber de secreto subsiste incluso después de que expire su mandato e independientemente del lugar en que se encuentren.

De todo ello se concluye que los artículos 9.2 b) y h) del RGPD y los artículos 22.4, 36.2 b) y c) y 39.2 c) de la LPRL podrían habilitar la cesión a los delegados de prevención de determinados datos como los nombres y los puestos de trabajo de los trabajadores afectados por la exposición al amianto sin necesidad de contar con el consentimiento expreso de estas personas.

V

Por último y en cuanto a la posibilidad de enviar información a los delegados de prevención sobre los trabajadores que están incluidos como potencialmente expuestos al amianto, pero que por los motivos que sea (jubilación, baja voluntaria, excedencia, etc.) no forman parte de la plantilla, hay que tener en cuenta que el artículo 22.5 de la LPRL dispone: *“En los supuestos en los que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de los trabajadores a la vigilancia periódica de su estado de salud se debe*

prolongar más allá de la finalización de la relación laboral, en los términos que se determinen por reglamento”.

El artículo 16.3 del Real decreto establece que *“habida cuenta del largo período de latencia de las manifestaciones patológicas por amianto, todo trabajador con antecedentes de exposición al amianto que cese en la relación de trabajo en la empresa en que se produjo la situación de exposición, ya sea por jubilación, cambio de empresa o cualquier otra causa, seguirá sometido a control médico preventivo, mediante reconocimientos periódicos realizados, a través del Sistema Nacional de Salud, en servicios de neumología que dispongan de medios adecuados de exploración funcional respiratoria u otros servicios relacionados con la patología por amianto”.*

Según el artículo 38 del Real decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, corresponde a los servicios de prevención de la empresa colaborar con los servicios de atención primaria de salud y de asistencia sanitaria especializada para el diagnóstico, tratamiento y rehabilitación de enfermedades relacionadas con el trabajo y con las administraciones sanitarias competentes en la actividad de salud laboral.

En este contexto, el Aviso 148/18 que acompaña a la consulta informa de que el servicio de prevención dirigirá una carta certificada al personal pasivo que haya causado baja en la empresa y se encuentre incluido como potencialmente expuesto al amianto, a fin de que este pueda solicitar entrar en el programa de vigilancia postocupacional.

En la medida en que los delegados de prevención tienen atribuidas las funciones de vigilancia y control de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales (artículo 36.1 d) de la LPRL), no parece que pueda haber inconveniente en que los delegados de prevención dispongan de información sobre el listado de personas a las que los servicios de prevención de la empresa deben informar sobre su situación de exposición potencial al amianto, y que actualmente no se encuentran vinculadas a la empresa.

Conclusiones

El tratamiento o cesión a los delegados de prevención del listado de personas incluidas como potencialmente expuestas al amianto, incluidas las personas que ya no están vinculadas a la empresa, se ajustaría a la normativa de protección de datos, de acuerdo con los artículos 6.1 c) del RGPD y 22.1 y 5, 36.1 a) y 36.2 b) de la LPRL, y no requeriría el consentimiento de estas personas.

El tratamiento o cesión a los delegados de prevención de los nombres y puestos de trabajo de las personas afectadas por la exposición al amianto se ajustaría a la normativa de protección de datos, de acuerdo con los artículos 9.2 b) y h) del RGPD y 22.4 y 36.2 c) de la LPRL, y no requeriría el consentimiento expreso de los afectados.

Barcelona, 29 de enero de 2019

