

TRATAMIENTO DE DATOS RELACIONADOS CON LAS PRUEBAS DE CORONAVIRUS POR PARTE DEL EMPRESARIO

CONSULTA

Cuando una empresa contrata una clínica para realizar el test del COVID-19 a sus trabajadores, ¿puede la clínica comunicar el resultado a la empresa que la ha contratado?

ANTECEDENTES

1. Situación de normalidad (SIN COVID-19):

Cuando un empleador o empresario realiza acciones de control de la salud laboral, reconocimientos médicos o vigilancia de la salud para sus trabajadores, con carácter general, vienen a regir las siguientes normas que persiguen el estricto cumplimiento de las obligaciones en la materia, así:

- El trabajador tiene derecho a que se le comunique el resultado de las pruebas que en materia de vigilancia de la salud le sean realizadas. En ningún caso se podrá utilizar los datos obtenidos en acciones de vigilancia y control de la salud de un trabajador para su perjuicio o con un fin discriminatorio.
- Cualquier medida que se adopte en materia de control de salud laboral y/o vigilancia de los trabajadores en la materia, deberá respetar la dignidad del trabajador y su derecho a la intimidad, así como la confidencialidad de TODA información clínica que se relacione con su estado de salud.
- Se limita el acceso a la información clínica del trabajador al personal médico y a las Autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores.
- Únicamente personal sanitario que acredite la debida aptitud, formación y capacidad podrán llevar a cabo las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores.
- El empresario no puede recibir información clínica del empleado sin mediar un consentimiento explícito del propio trabajador.
- Sí es posible informar al empleador / empresario, así como a los miembros del departamento de prevención de la empresa, de las conclusiones del reconocimiento realizados para determinar la aptitud del trabajador en el devenir diario de su puesto de trabajo, también para la mejora o introducción de medidas tendentes a la mejora en materia de protección y/o prevención del trabajo.

La AEPD se ha pronunciado en sus informes 0240/2009 y 424/2010 que adjuntamos.

2. Situación de pandemia (CON COVID-19):

En este caso debemos atender el criterio mantenido por la Agencia Española de Protección de Datos en su FAQ-COVID19 (adjunto) que dice lo siguiente:

¿Pueden los empresarios tratar la información de si las personas trabajadoras están infectadas del coronavirus?

En aplicación de lo establecido en la normativa sanitaria, laboral y, en particular, de prevención de riesgos laborales, los empleadores podrán tratar, de acuerdo con dicha normativa y con las garantías que establecen, los datos del personal necesarios para garantizar su salud y adoptar las medidas necesarias por las autoridades competentes, lo que incluye igualmente asegurar el derecho a la protección de la salud del resto del personal y evitar los contagios en el seno de la empresa y/o centros de trabajo que puedan propagar la enfermedad al conjunto de la población.

La empresa podrá conocer si la persona trabajadora está infectada o no, para diseñar a través de su servicio de prevención los planes de contingencia que sean necesarios, o que hayan sido previstos por las autoridades sanitarias.

Esta información también puede ser obtenida mediante preguntas al personal. Sin embargo, las preguntas deberían limitarse exclusivamente a indagar sobre la existencia de síntomas, o si la persona trabajadora ha sido diagnosticada como contagiada, o sujeta a cuarentena. Resultaría contrario al principio de minimización de datos la circulación de cuestionarios de salud extensos y detallados, o que incluyan preguntas no relacionadas con la enfermedad.

En caso de cuarentena preventiva o estar afectado por el coronavirus, ¿el trabajador tiene obligación de informar a su empleador de esta circunstancia?

Los trabajadores que, tras haber tenido contacto con un caso de coronavirus, pudieran estar afectados por dicha enfermedad y que, por aplicación de los protocolos establecidos por las Autoridades Sanitarias competentes, se ven sometidos al correspondiente aislamiento preventivo para evitar los riesgos de contagio derivados de dicha situación hasta tanto se disponga del correspondiente diagnóstico, deberán informar a su empleador y al servicio de prevención o, en su caso, a los delegados de prevención (Ley de Prevención de Riesgos Laborales)

La persona trabajadora en situación de baja por enfermedad no tiene obligación de informar sobre la razón de la baja a la empresa, sin embargo, este derecho individual puede ceder frente a la defensa de otros derechos como el derecho a la protección de la salud del colectivo de trabajadores en situaciones de pandemia y, más en general, la defensa de la salud de toda la población.

RESPUESTA

1. En materia de salud laboral el artículo 33.2 de la Ley 33/2011, de 4 de octubre, General de Salud Pública; prevé que: "La autoridad sanitaria, de forma coordinada con la autoridad laboral, llevará a cabo las siguientes actuaciones además de las ya establecidas normativamente: ... h) Establecer mecanismos de coordinación en caso de pandemias u otras crisis sanitarias, en especial para el desarrollo de acciones preventivas y de vacunación."

2. De conformidad con las directrices COVID-19 de la AEPD para el vigente estado de alarma sanitaria por pandemia: "La empresa podrá conocer si la persona trabajadora está infectada o no, para diseñar a través de su servicio de prevención los planes de contingencia que sean necesarios, o que hayan sido previstos por las autoridades sanitarias."

A nuestro parecer, la forma más respetuosa y proporcionada de actuar, tanto por la empresa como por el laboratorio / clínica que realiza test y te formula la consulta sería:

1º. El personal sanitario del servicio de prevención de la empresa (responsable del tratamiento) que va a contratar al laboratorio/clínica (encargado del tratamiento) asigna a sus empleados unos códigos, de forma que facilitará información seudonimizada. Los datos personales seudonimizados (que cabría atribuir a una persona física mediante la utilización de información adicional: código) se consideran información sobre una persona física identificable, pero su aplicación puede reducir los riesgos para los interesados afectados y ayudar a los responsables y a los encargados del tratamiento a cumplir sus obligaciones de protección de los datos.

2º. Los empleados (interesados) acuden con su código a realizarse la prueba al laboratorio o clínica (encargado del tratamiento) que realiza la consulta.

3º. El laboratorio o clínica emite su informe de resultados sobre códigos, es decir:

1. Trabajador código X1 TEST NEGATIVO
2. Trabajador código J4 TEST POSITIVO
3. Trabajador código M2 TEST NEGATIVO...

4º. El personal sanitario del servicio de prevención del empresario recibe los códigos y procede a dar cumplimiento a las directrices de salud pública, salud laboral y protección de datos emanadas por la Autoridades. La clínica /

laboratorio que ha realizado los análisis de los test no puede conocer la identidad de las personas a las que analiza toda vez que únicamente maneja códigos.

Lo anterior, entendemos, es la forma más elegante de quitarle la máxima responsabilidad a la clínica/laboratorio que realiza los test, esto es, que únicamente maneje un dato seudonimizado al que asigna un resultado: POSITIVO o NEGATIVO. Además, en este supuesto, sería también la propia empresa (a través de su servicio de prevención) quien estaría obligada a dar parte a las Autoridades de los Positivos COVID-19 toda vez que es ella quien tiene la forma de asociar trabajador - código, esto es, de saber la identidad de los positivos.

JUNIO 2020