

# No es legal utilizar datos clínicos en el absentismo

El Tribunal Supremo deja firme un fallo de la Audiencia Nacional que declaraba ilegal el tratamiento de datos médicos por una empresa para controlar el absentismo laboral. La ley exige consentimiento del trabajador.

**M. Esteban 23/01/2008**

La inadmisión de un recurso de casación por parte del Tribunal Supremo ha dejado firme un fallo de la Audiencia Nacional que declaraba ilegal el tratamiento de los datos de salud de los trabajadores por parte de una empresa con el fin de controlar el absentismo laboral de sus empleados.

El Tribunal Supremo rechaza el recurso por una cuestión procesal, ya que su admisión requiere alegar dos sentencias que difieran en los fundamentos jurídicos para que el Supremo pueda unificar la doctrina, lo que no se acreditó en este caso.

Rechazado el recurso, la sentencia de la Audiencia Nacional es firme, avalando la sanción que la Agencia Española de Protección de Datos impuso a una empresa privada por utilizar, sin consentimiento, los datos clínicos de sus empleados para fines distintos a los previstos en la Ley Orgánica de Protección de Datos.

## Supuestos tasados

Según el artículo 7 de la Ley Orgánica 15/99, el tratamiento de datos sólo es posible si es necesario para "la prevención o para el diagnóstico médico, la prestación de asistencia sanitaria o la gestión de servicio sanitario".

En estos casos la norma exige que el uso de la información se realice por un "profesional sanitario sujeto a secreto profesional o por otra persona sujeta a una obligación equivalente de secreto". Asimismo, se permite recabar dichos datos "cuando sea necesario para salvaguardar el interés vital del afectado o de otra persona, en caso de que el afectado esté física o jurídicamente incapacitado para dar su consentimiento".

Los magistrados de la Audiencia Nacional entendían que la utilización de la información sanitaria "no se realizó con la finalidad prevista por la ley, sino en virtud del contrato que la empresa había suscrito con una entidad para controlar el absentismo de los trabajadores".

Es más, la prestación de los servicios médicos que se realizó "no tenía por objeto ni la mejora ni la prevención de salud de las personas examinadas, cuyos datos se incorporaban al fichero". Tampoco respondía a una cuestión de "investigación científica o desarrollo de la medicina, sino que la prestación únicamente estaba al servicio de los intereses de la empresa".

En este punto, la resolución de la Audiencia Nacional recuerda que, de acuerdo con el párrafo 3 del artículo 7 de la Ley Orgánica de Protección de Datos de 1999, "el tratamiento informatizado de datos precisa el consentimiento expreso del afectado", y esta condición no puede deducirse del hecho de que los médicos hubiesen acudido al domicilio de los empleados en varias ocasiones, pues "ese consentimiento sería en ese caso tácito y no se cumplirían los requisitos legales".

La firmeza del fallo de la Audiencia Nacional supone también la de la sanción que la Agencia Española de Protección de Datos impuso a la entidad, que ascendió a 60.000 euros.

## Control de la aptitud

La cesión de datos para controlar el absentismo de los trabajadores no es legal si no hay consentimiento del empleado, según la Audiencia Nacional. Sin embargo, este tribunal ha admitido la cesión de esta información cuando la finalidad de la empresa sea valorar la aptitud de los trabajadores.

Un fallo de la Sala Contenciosa de la audiencia anulaba dos sanciones que la Agencia Nacional de Protección de Datos había impuesto a una mutua por ceder datos a otra empresa tras la revisión del trabajador sobre su incapacidad temporal. La sentencia entendía que la cesión era válida porque la finalidad del uso de la información era compatible con aquélla para la que se recabó inicialmente.

Diario Médico