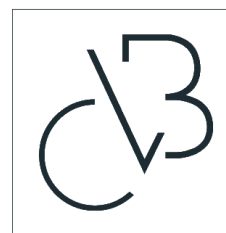




Datos personales en la vigilancia de la salud

Mirella Lourdes Bernal Suárez
mbernal@vbcasesores.com



VARGAS, BERNAL & CELI
— ASESORES LEGALES —

¿Por qué legislar sobre PDP?

El derecho a la autodeterminación informativa de las personas



- Reconoce el derecho que toda persona tiene a que nuestra información no se use de modos que afecten la intimidad personal y familiar (Art. 2 núm. 6).

- **Decreto Supremo 003-2013-JUS**
- Desarrolla la LPDP, regulando los principios básicos del tratamiento adecuado de DP.

- Nuestros datos son requeridos y nosotros los entregamos en gran número en las múltiples actividades de nuestra vida en sociedad.

- **Ley 29733:** Desarrolla el derecho fundamental a la protección de los datos personales previsto en la Constitución Política del Perú y sus mecanismos de protección. Crea la APDP.



¿Cuántas veces he brindado mis datos personales?



placa del vehículo
fecha de nacimiento
convicciones
domicilio
datos biométricos
políticas
huella digital
adn
teléfono
RUC
personales
apellidos
fotografía
opiniones
datos de salud
nombres
imagen
historias clínicas
salud
dirección
correo electrónico

¿Qué es un dato personal?

- ✓ La información que permite identificar a una persona.
- ✓ La información sobre una persona identificada.

Es aquella información numérica, alfabética, gráfica, fotográfica, acústica o de cualquier otro tipo concerniente a las personas naturales que las identifica o las hace identificables a través de medios que puedan ser razonablemente utilizados.

Recogidos
en Banco
de Datos

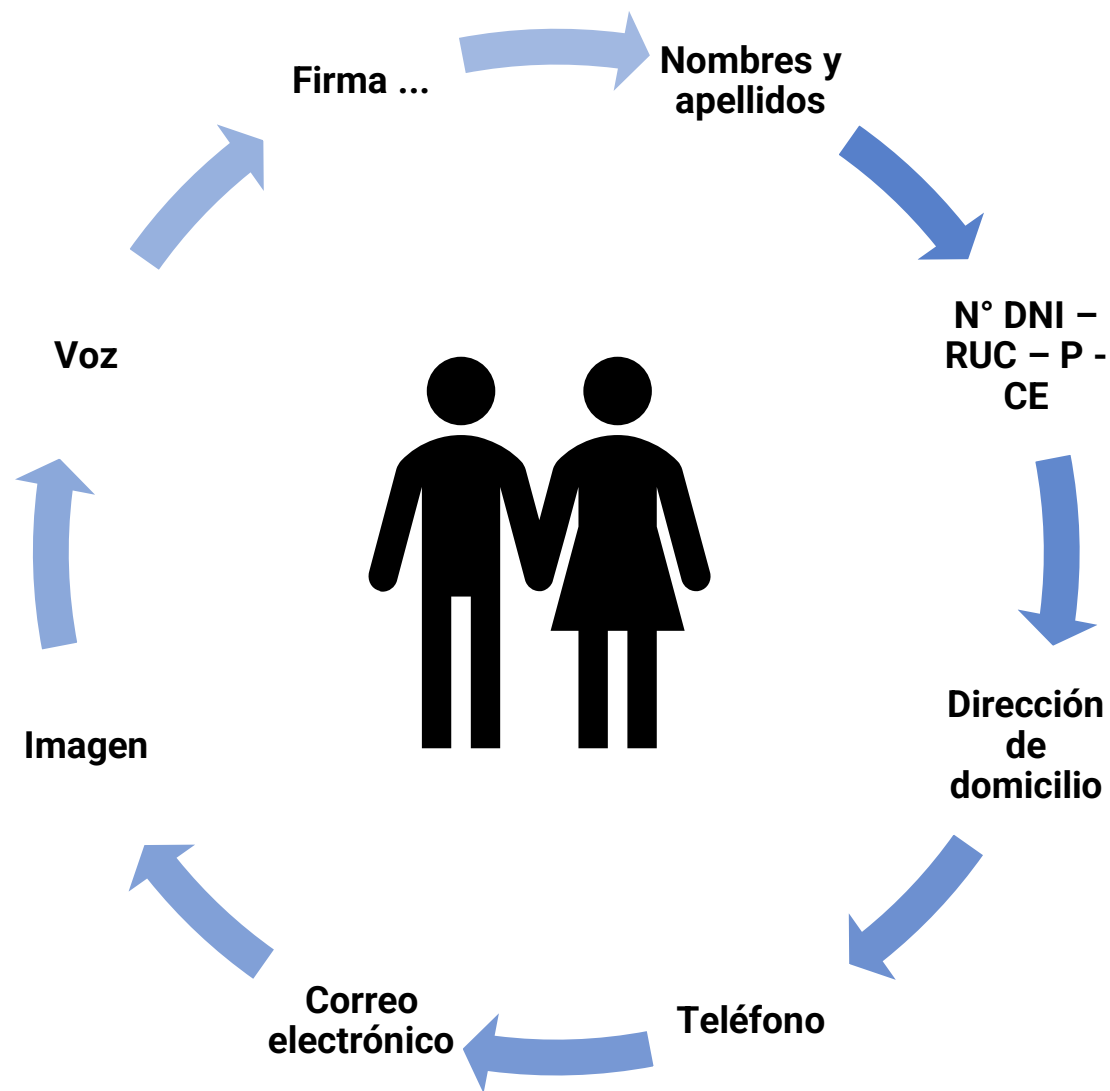
De administración Pública.

De administración Privada.

¿Qué es un dato sensible?

- ✓ Los datos biométricos, porque por sí mismos identifican al titular;
- ✓ Información sobre salud o a la vida sexual, porque pertenecen a la intimidad.
- ✓ Ingresos económicos,
- ✓ Datos referidos al origen racial y étnico, opiniones o convicciones políticas, religiosas filosóficas o morales; afiliación sindical, porque pueden usarse para discriminar u hostilizar.

Datos de carácter identificativo



Datos de características personales

Estado civil

Fecha de
nacimiento

Nacionalidad

Sexo

Profesión

Edad

Datos
académicos

Datos de
derechohabientes

Datos de persona
de contacto...

Datos sensibles

Origen racial o étnico

Información relativa a la salud física o mental

Vida sexual

Información genética

Huella dactilar

Reconocimiento facial

Convicciones filosóficas o morales

Ingresos económicos

Afiliación sindical

Creencias religiosas

Convicciones políticas

Reconocimiento de iris

Reconocimiento de retina ...

¿Qué es un Banco de datos personales?

Art. 2. LPDP

Conjunto organizado de datos personales, automatizado o no, independientemente del soporte, sea este físico, magnético, digital, óptico u otros que se creen, cualquiera fuere la forma o modalidad de su creación, formación, almacenamiento, organización y acceso.

¿Qué es tratamiento?

Num. 17 del art. 2 de la LPDP



Registro



Organización



Modificación



Consulta



Conservación



Bloqueo

¿Quién es el titular del banco de datos?



La LPDP define al titular del banco de datos personales en el artículo 2, numeral 17, como la “persona natural, persona jurídica de derecho privado o entidad pública que determina la finalidad y contenido del banco de datos personales, el tratamiento de estos y las medidas de seguridad”. **En ese sentido, un empleador, sea persona jurídica o entidad pública, es titular del banco de datos de sus trabajadores, y por lo tanto es quien determina qué información de los trabajadores se solicita o recopila, cómo se almacena, con quiénes se comparte.**

Relación laboral

Los empleadores, deberán realizar los tratamientos de datos de sus trabajadores necesarios para el cumplimiento de la ejecución de la relación contractual, así como también deben realizar los tratamientos señalados en las normas sectoriales.

¿Quién es el titular del banco de datos?

En esa línea, la **LSST**, en el **artículo 26**, deja en claro que el titular del banco de datos que se genere en el centro laboral, a partir de los **exámenes médicos practicados a los trabajadores**, es el **empleador**.

“Artículo 26. Liderazgo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo es responsabilidad del empleador, quien asume el liderazgo y compromiso de estas actividades en la organización. El empleador delega las funciones y la autoridad necesaria al personal encargado del desarrollo, aplicación y resultados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, quien rinde cuentas de sus acciones al empleador o autoridad competente; ello no lo exime de su deber de prevención y, de ser el caso, de resarcimiento. (...)”

SST

Proporcionalidad

C/3

Artículo 49 LSST, dispone entre las obligaciones del empleador, "practicar exámenes médicos antes, durante y al término de la relación laboral a los trabajadores acordes con los riesgos a los que están expuestos en sus labores, a cargo del empleador"

Artículo 71, establece que el empleador debe informar al trabajador, a título personal, sobre los resultados de los informes médicos previos a la asignación de un puesto de trabajo y los relativos a la evaluación de su salud. Los resultados de los exámenes médicos, al ser confidenciales, no pueden ser utilizados para ejercer discriminación alguna contra los trabajadores en ninguna circunstancia o momento.

Confidencialidad

Al respecto, los artículos 101 y 102 del RLSST, establecen lo siguiente:

3

El empleador debe realizar los exámenes médicos comprendidos en el inciso d) del artículo 49 de la Ley, acorde a las labores desempeñadas por el trabajador en su récord histórico en la organización, dándole énfasis a los riesgos a los que estuvo expuesto a lo largo de desempeño laboral. Los exámenes médicos deben ser realizados respetando lo dispuesto en los Documentos Técnicos de la Vigilancia de la Salud de los Trabajadores expedidos por el Ministerio de Salud. (...)

De acuerdo a lo previsto en el artículo 71 de la Ley, los resultados de **los exámenes médicos son informados al/a la trabajador/a únicamente por el/la médico de la vigilancia de la salud**, quien hace entrega del informe escrito debidamente firmado, que contiene lo siguiente:

a) Los resultados del examen médico ocupacional completo, de acuerdo al protocolo de exámenes médicos establecidos por el/la médico de la vigilancia de la salud de los/las trabajadores/as a cargo del/ de la empleador/a.

b) El certificado de aptitud médico ocupacional de la evaluación física y psíquica del/de la trabajador/a para el puesto de trabajo, en los casos de evaluación médica pre - ocupacional y periódica, o el informe médico ocupacional, en el caso de evaluación médica de retiro.

Por la confidencialidad de la información contenida en los resultados de los exámenes, el/la médico de la vigilancia de la salud, informa al/a la empleador/a únicamente las condiciones generales del estado de salud colectiva de los/las trabajadores/as, con la finalidad de diseñar medidas de prevención y de mejora continua, eficaces para la reducción de enfermedades profesionales y/o accidentes laborales.”



Ministerio de Justicia
y Derechos Humanos

AUTORIDAD NACIONAL DE PROTECCIÓN DE
DATOS PERSONALES - APDP

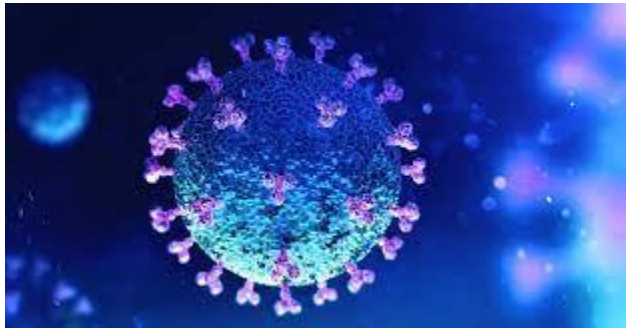
Opinión consultiva N° 013-2021-JUS/DGTAIPD

Por lo tanto, respecto al tratamiento de datos materia de consulta, en el caso de salud ocupacional, el empleador podrá realizar tratamiento de datos sin necesidad de pedir el consentimiento del titular del dato, siempre que se recopilen únicamente los datos necesarios de acuerdo al puesto de trabajo, y se atengan a lo dispuesto en la regulación especial, es decir, a lo dispuesto en la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (en adelante LSST) y a su reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 005- 2012-TR, en adelante Reglamento de la LSST.



Por lo tanto, únicamente podrá informar al empleador sobre las condiciones generales del estado de salud colectiva de los trabajadores, con la finalidad de diseñar medidas de prevención y de mejora continua, eficaces para la reducción de enfermedades profesionales y/o accidentes laborales.

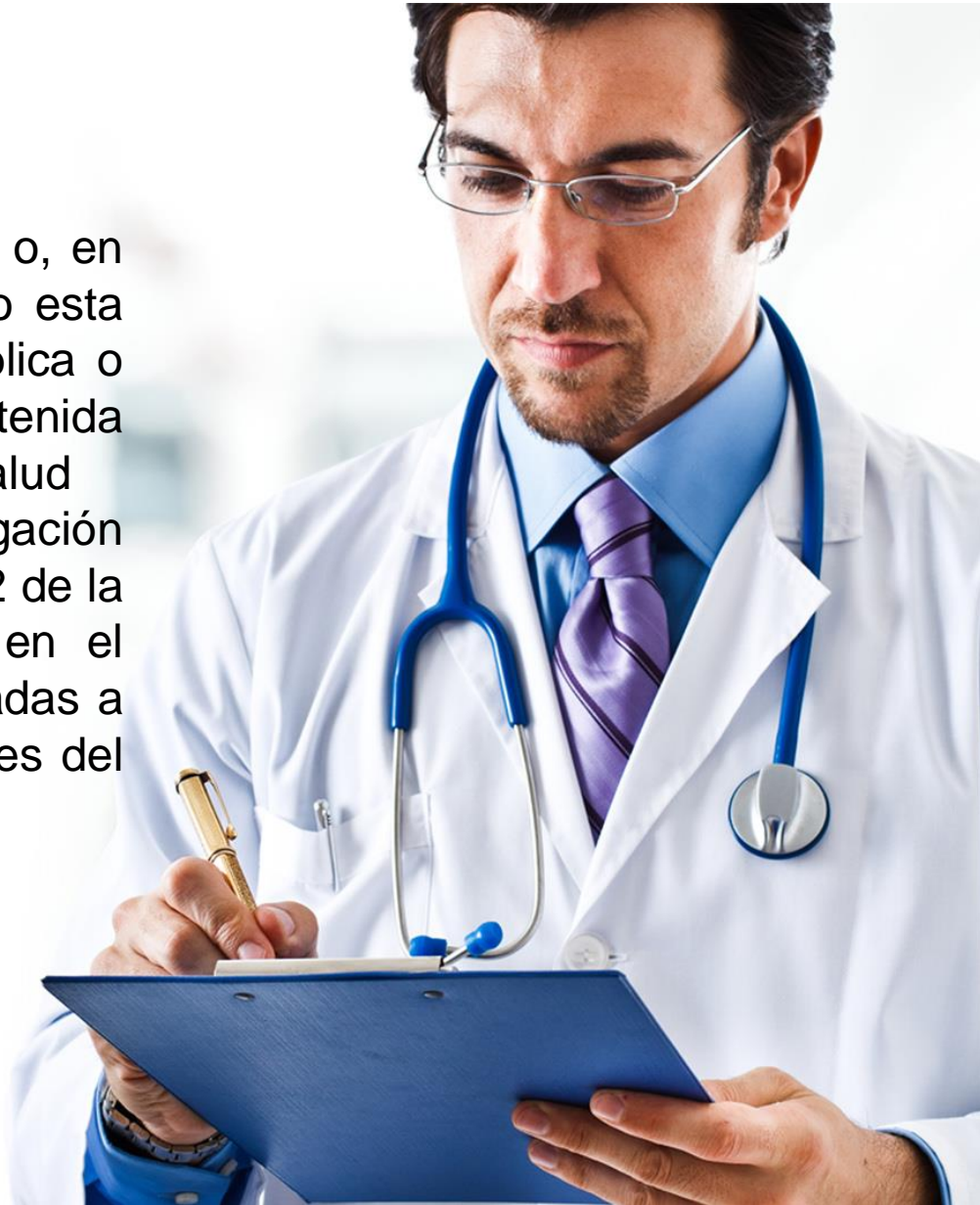
En caso se encargue a un tercero la realización de exámenes médicos obligatorios y las funciones de médico de vigilancia en salud, será este tercero quien deberá informar al empleado sobre los resultados de sus exámenes médicos y deberá solo dar información general al empleador, salvo que cuente con el consentimiento libre, previo, expreso e informado del empleado.



C3

El empleador tendrá derecho a tratar directamente la información referida a la **condición general de salud respecto a la aptitud ocupacional del trabajador** que arrojen los exámenes médicos ocupacionales; ello, sin perjuicio de que, debido a cuestiones de interés público, resulte necesario que las entidades prestadoras de servicios de salud informen al empleador, sin consentimiento de los trabajadores, sobre ciertas condiciones de salud específicas que puedan suponer un peligro no sólo para la empresa, sino también para la colectividad en general, como las referidas a **epidemias o pandemias**, y con el fin de que los empleadores puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva y evitar riesgos de salubridad dentro de la empresa o fuera de ella (artículo 14, numeral 6, de la LPDP).

El médico de vigilancia de salud en el trabajo o, en caso de que el empleador hubiere tercerizado esta actividad, la entidad prestadora de salud (pública o privada), son quienes tratan la información contenida en las Historias Clínicas Ocupacionales o de Salud Ocupacional; con lo cual, atendiendo a la obligación de confidencialidad contenida en el artículo 102 de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo LSST, estas sólo se encuentran obligadas a informar al empleador las condiciones generales del estado de salud colectiva de los trabajadores



C3

Procedimientos Administrativos Sancionadores

3

CASO: CENTRO MÉDICO (...)

Expediente N° 035-2019-JUS/DGTAIPD-PAS

Sumilla: Sancionar a _____, con la multa ascendente a una coma cinco unidades impositivas tributarias (1,5 UIT), por no haber cumplido con inscribir en el RNPD, los bancos de datos personales de trabajadores y proveedores; detectados en la fiscalización; obligación establecida en el artículo 78 del Reglamento de la LPDP, infracción leve contemplada en el literal e) del inciso 1 del artículo 132 del Reglamento de la LPDP: "No inscribir o actualizar en el Registro Nacional los actos establecidos en el artículo 34 de la Ley".

SIPDP
Sistema Integrado de Protección de Datos Personales

FORMULARIO DE INSCRIPCIÓN DE DATOS
Dirigido a la Dirección de Protección de Datos

I. REGISTRO DEL TITULAR DEL BANCO DE DATOS PERSONALES

01. DATOS DEL TITULAR DEL BANCO DE DATOS PERSONALES

Tipo de Persona * : SELECCIONAR

02. DIRECCIÓN A EFECTOS DE NOTIFICACIÓN

Domicilio * : SELECCIONAR

Departamento * : SELECCIONAR

Provincia * : SELECCIONAR

educacionenred.pe

Procedimientos Administrativos Sancionadores



CASO: MINERA (Expediente N° 176-2020-JUS/DGTAIPD-PAS)

Ahora bien, teniendo presente la imputación realizada y lo señalado, los principios tanto de proporcionalidad como de calidad no serían los aplicables en el presente caso, toda vez que no se ha desarrollado la necesidad de incorporar los tipos genéricos de datos para la finalidad del tratamiento, ni la falta de vigencia y exactitud de tal información, sino que más bien este despacho considera que lo que podría ser materia de imputación **es la falta al deber de confidencialidad**, a fin de determinar el carácter supuestamente infractor de la conducta de la administrada. ".

b. Durante las actuaciones de fiscalización, se ha evidenciado que la administrada suministró a SUNAFIL los exámenes ocupacionales practicados al señor [REDACTED] durante las inspecciones realizadas los meses de agosto y setiembre de 2018. En la entrega de dicha información se proporcionó incluso los exámenes médicos realizados al denunciante.

c. Así, de la documentación que figura en el expediente, se constató que la administrada tuvo acceso al contenido de los siguientes exámenes ocupacionales del denunciante:

- Anexo N° 7-C - Examen médico ocupacional (f. 39 a 52) del 08 de agosto de 2015, el cual contiene los resultados de diversos exámenes médicos, así como un reporte psicológico.

- Anexo N° 16- Ficha médico ocupacional (f. 55 vuelta a 65) del 01 de agosto de 2017, el cual contiene los resultados de diversos exámenes médicos, así como un reporte psicológico

d. Para el análisis de la presente imputación, y su mejor desarrollo conviene establecer dos momentos, uno respecto a la entrega de la información por parte de la administrada hacia SUNAFIL y, otro respecto a la recopilación de los datos personales sensibles del denunciante por parte de la administrada.

e. En el primer supuesto, es decir la transferencia de los datos personales por parte de la administrada a SUNAFIL, en el Informe de Fiscalización N° 208-2020-JUS/DGTAIPD-DFI-EHCC (f. 146 a 153) en una de las conclusiones se



Procedimientos Administrativos Sancionadores

3

CASO: Expediente 341-2020-SUNAFIL/ILM/SIRE4

(...) el personal inspectivo ... solicitó la exhibición del Registro de enfermedades Ocupacionales y Registro de Exámenes Médicos Ocupacionales, mas no el contenido de los referidos exámenes, en atención a su carácter confidencial, no pudiendo trasladar su deber de guardar la confidencialidad de los exámenes ocupacionales que tenía en su custodia al personal inspectivo, más aun si la inspeccionada no ha presentado ningún documento donde se haya requerido de forma específica la presentación de los mismos, por lo que no puede alegar que la autoridad inspectiva la indujo a incurrir en error y que es responsabilidad de ésta guardar confidencialidad de las mismas.



Muchas Gracias...



Celular: 942763454

Web Site: <https://mirellabernal.com/>

E-mail: mbernal@vbcasesores.com



VARGAS, BERNAL & CELI
— ASESORES LEGALES —