

STJUE de 21 de diciembre de 2023, asunto C-667/21

El empleador puede tratar datos de salud de sus propios empleados si cumple con lo preceptuado por el Reglamento Europeo de Protección de Datos (acceso al texto de la sentencia)

Un **empleado** del Servicio Médico del Seguro de Enfermedad de Renania del Norte, **organismo público alemán, demandó a su empleador por el tratamiento de sus datos de salud** como consecuencia de la emisión de un informe pericial sobre su persona relativo a una incapacidad laboral. Alegó que **el informe se debería haber realizado por otro servicio médico** para evitar que sus compañeros tuvieran acceso a información sobre su estado de salud y que las medidas de seguridad en torno al archivo del dictamen relativo a ese informe eran insuficientes. **Su propio empleador actuaba como servicio médico.**

El asunto se somete al TJUE, al cual se le formulan **5 cuestiones prejudiciales**. Esencialmente, el Tribunal analiza el art. 9 del *Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (RGPD)*, que prohíbe el tratamiento de categorías especiales de datos personales, incluyendo los datos de salud, salvo excepciones tasadas. **La cuestión central es si un organismo puede tratar datos de salud de sus propios empleados cuando actúa como servicio médico, no como empleador.**

El TJUE establece (primera cuestión prejudicial) que **el art. 9.2.h) RGPD permite el tratamiento de datos de salud cuando es necesario para evaluar la capacidad laboral del trabajador**, siempre que se cumplan las garantías del art. 9.3, que exige que los datos sean tratados por profesionales sujetos a secreto profesional. El Tribunal destaca que **no existe en el RGPD ningún requisito que obligue a que el servicio médico sea una entidad distinta del empleador** (un "tercero neutro").

Prosigue la sentencia subrayando que el derecho a la protección de datos personales debe equilibrarse con otros derechos fundamentales, siguiendo el principio de proporcionalidad. Los mecanismos para encontrar este equilibrio están recogidos en el propio RGPD, incluso para categorías especiales de datos como los relativos a la salud.

Respecto a las medidas de seguridad (segunda cuestión), **no es necesario garantizar que ningún compañero de trabajo pueda acceder a los datos de salud, sino que basta con cumplir las garantías específicas del art. 9.3 del RGPD sobre el secreto profesional**. Esta interpretación se basa en que el legislador europeo ya ha definido las medidas de protección específicas necesarias. La obligación de no acceder de los compañeros de trabajo podrá imponerse al responsable del tratamiento en virtud de la propia normativa adoptada por el Estado miembro (art. 9.4 RGPD) o en virtud de los principios de integridad y confidencialidad (arts. 5.1.f y 32.1, letras a) y b) del RGPD).

Finalmente, responde las otras **tres cuestiones**:

- Para que el tratamiento de datos sea lícito, **no basta únicamente con cumplir lo dispuesto, en este caso, en el art. 9.2.h) RGPD, sino también con alguna de las condiciones de licitud del tratamiento del art. 6.1** del mismo Reglamento.

-
- **El derecho a indemnización contemplado en el art. 82 RGDP** por daños y perjuicios materiales o inmateriales como consecuencia de una infracción **cumple una función compensatoria**, no disuasoria ni punitiva.
 - **El nacimiento de la responsabilidad del responsable del tratamiento** (art. 82 RGPD) **está supeditado a la existencia de culpa** por parte de este, **la cual se presume**, a menos que este demuestre que no es en modo alguno responsable del hecho que ha causado los daños y perjuicios, y, **por otra parte, ese art. 82 no exige que el grado de culpa se tenga en cuenta al fijar el importe de la indemnización por daños y perjuicios** concedida como reparación de un daño inmaterial sobre la base de esa disposición.