

Cesión de datos al Comité de Empresa prevista en Convenio Colectivo. Informe 252/2006

La consulta plantea si procede la comunicación a los representantes de los trabajadores de determinados datos relacionados con la actividad de los trabajadores del centro consultante, siendo así que el artículo 21 del Convenio Colectivo dispone que “como regla general, para la mejor conciliación de la vida familiar y laboral de los trabajadores, las carteleras, planillas o cuadrantes horarios serán comunicados a los trabajadores afectados y al Comité de Empresa con, al menos, tres meses de antelación”.

Esta Agencia Española de Protección de Datos ya se ha pronunciado acerca de la comunicación de datos al Comité de Empresa en los supuestos en que así lo pudiera prever el Convenio Colectivo aplicable en su informe de 14 de marzo de 2006, en el que se señalaba lo siguiente:

“Como segunda cuestión se plantea, la posibilidad de que la empresa ceda los datos personales de los trabajadores, relativos a la antigüedad y salario a cualquier miembro de la representación de los trabajadores, sin su consentimiento. Debiendo destacarse la existencia de un Convenio Colectivo, en donde se establece que en el mes de enero de cada anualidad, la empresa publicará y expondrá en los lugares habituales de cada centro de trabajo una relación de todos los empleados que presten servicios, con expresión del grupo, nivel, fecha del último cambio, antigüedad en la empresa y en el grupo y nivel de cada trabajador.

La comunicación del documento donde aparece la relación nominal de trabajadores de la empresa y su antigüedad .. etc, constituye una cesión de datos de carácter personal, definida en el artículo 3 i) de la Ley Orgánica 15/1999, como “toda revelación de datos realizada a persona distinta del interesado”.

Tal y como determina el artículo 11.1 de la Ley Orgánica 15/1999, “los datos de carácter personal objeto del tratamiento sólo podrán ser comunicados a un tercero para el cumplimiento de fines directamente relacionados con las funciones legítimas del cedente y del cesionario con el previo consentimiento del interesado”. Esta regla de consentimiento sólo se verá exceptuada en los supuestos contemplados en el artículo 11.2, siendo aplicable al supuesto de hecho planteado el previsto en el apartado a), aquellos casos en que una norma con rango de Ley dé cobertura a la cesión o el previsto en el apartado c) “Cuando el tratamiento responda a la libre y legítima aceptación de una relación jurídica cuyo desarrollo, cumplimiento y control implique necesariamente la conexión de dicho tratamiento con ficheros de terceros. En este caso la comunicación sólo será legítima cuando se limite a la finalidad que lo justifique.

El artículo 3 del Estatuto de los Trabajadores de 24 de marzo de 1995, incluye a los Convenios Colectivos entre las fuentes de la relación

laboral que regulan los derechos y obligaciones concernientes a la misma. De ello se deduce que, prevista expresamente en el Convenio Colectivo, la comunicación de datos planteada encontraría cabida en el apartado c) del artículo 11.2 que citábamos en el párrafo anterior, posibilitando que los datos salgan del seno de la empresa, respondiendo así al desarrollo y cumplimiento de la relación laboral entre el responsable del fichero y el interesado.

Esta regla únicamente quedará exceptuada con los datos especialmente protegidos previstos en el artículo 7 de la LO 15/1999, dado que la excepción prevista en el artículo 11.2 c) no resulta aplicable a tales datos.”

Al propio tiempo, conforme se indica en la consulta, en el supuesto sometido a informe existe un requerimiento de la Inspección de Trabajo para que se produzca la entrega solicitada. Sin perjuicio de que dicho requerimiento no sería suficiente por sí mismo para incluir la cesión en uno de los supuestos previstos en el artículo 11.2 de la Ley Orgánica 15/1999, debe completarse con la consideración ya efectuada de que la cesión encontraría amparo en el artículo 11.2 c) ya citado, por lo que la cesión resulta conforme a la normativa reguladora del derecho fundamental a la protección de datos de carácter personal.

Por otra parte, en cuanto a las condiciones de entrega de la documentación, debe hacerse referencia a dos preceptos concretos de la Ley Orgánica 15/1999:

Por una parte, el artículo 4.1 de la Ley Orgánica 15/1999 dispone que “Los datos de carácter personal sólo se podrán recoger para su tratamiento, así como someterlos a dicho tratamiento, cuando sean adecuados, pertinentes y no excesivos en relación con el ámbito y las finalidades determinadas, explícitas y legítimas para las que se hayan obtenido”, añadiendo el artículo 4.2 que “Los datos de carácter personal objeto de tratamiento no podrán usarse para finalidades incompatibles con aquellas para las que los datos hubieran sido recogidos”.

Por otra, el artículo 9.1 dispone que “El responsable del fichero, y, en su caso, el encargado del tratamiento, deberán adoptar las medidas de índole técnica y organizativas necesarias que garanticen la seguridad de los datos de carácter personal y eviten su alteración, pérdida, tratamiento o acceso no autorizado, habida cuenta del estado de la tecnología, la naturaleza de los datos almacenados y los riesgos a que están expuestos, ya provengan de la acción humana o del medio físico o natural”.

Además, como bien se indica en la consulta, debe recordarse que el artículo 11.5 de la Ley Orgánica 15/1999 dispone que “Aquél a quien se comuniquen los datos de carácter personal se obliga, por el solo hecho de la comunicación, a la observancia de las disposiciones de la presente Ley”.

Ello conlleva una serie de conclusiones en relación con la actuación que deberá llevar a cabo el Comité de Empresa una vez recibidos los datos:

En primer lugar, la comunicación a los órganos de representación de los trabajadores únicamente puede considerarse adecuada, conforme al citado artículo 4.1, dentro de las funciones de control que al mismo atribuye el Estatuto de los Trabajadores. Por ello, cualquier utilización de los datos para una finalidad distinta de la citada o su posterior divulgación podría resultar contraria a lo dispuesto en la Ley Orgánica 15/1999, por vulneración de lo dispuesto en el citado artículo 4.2. Además, la divulgación podría incluso implicar una cesión de datos que debería encontrarse amparada por lo dispuesto en el artículo 11 de la citada Ley.

En segundo término, en caso de que el Comité conserve los datos comunicados, incorporándolos a un fichero deberá dar cumplimiento a la obligación de seguridad impuesta por el artículo 9 de la Ley Orgánica 15/1999.

De este modo, sea o no firmado el compromiso de confidencialidad al que se refiere la consulta, la utilización ilícita posterior de los datos o la falta de implantación de las adecuadas medidas de seguridad por parte del comité de empresa podrían resultar sancionables conforme a lo previsto en la Ley Orgánica 15/1999.

En cuanto al derecho de oposición, el artículo 6.4 de la Ley Orgánica dispone que “En los casos en los que no sea necesario el consentimiento del afectado para el tratamiento de los datos de carácter personal, **y siempre que una Ley no disponga lo contrario**, éste podrá oponerse a su tratamiento cuando existan motivos fundados y legítimos relativos a una concreta situación personal. En tal supuesto, el responsable del fichero excluirá del tratamiento los datos relativos al afectado”.

Por otra parte, el artículo 16.5 de la Ley Orgánica añade que “Los datos de carácter personal deberán ser conservados durante los plazos previstos en las disposiciones aplicables o, en su caso, en las relaciones contractuales entre la persona o entidad responsable del tratamiento y el interesado”.

Dado que en este caso el trabajador se encuentra sometido a una relación laboral una de cuyas fuentes, como se indicó, es el Convenio colectivo que prevé la cesión de los datos, cabría considerar que la comunicación de los datos resulta necesaria para el mantenimiento de la relación contractual, no cabiendo, en principio, que el afectado pueda oponerse a la misma.