

Utilización del dato de afiliación sindical en los procedimientos de despido - Año 2002

Se ha planteado si resulta conforme con lo establecido en la LOPD la utilización por parte del empresario del dato referente a la afiliación sindical del trabajador, facilitado por éste a fin de que por la empresa se proceda al pago de la cuota sindical, con la finalidad de que el empresario pueda comunicar a los representantes del sindicato a que el trabajador se halle afiliado la iniciación de un procedimiento de despido disciplinario contra aquél.

Como regla general, el dato de la afiliación sindical tiene la naturaleza de dato especialmente protegido, en los términos previstos en la Ley Orgánica 15/1999, disponiendo el artículo 7.2 de la misma, en su inciso primero, que "sólo con el consentimiento expreso y por escrito del afectado podrán ser objeto de tratamiento los datos de carácter personal que revelen la ideología, afiliación sindical, religión y creencias".

Por otra parte, el artículo 4.2 de la Ley, "los datos de carácter personal objeto de tratamiento no podrán usarse para finalidades incompatibles con aquellas para las que los datos hubieran sido recogidos".

Esta previsión, debe interpretarse de forma armonizada con lo establecido en el artículo 7.2 precitado y con lo que dispone, en general, el artículo 6.1 de la Ley Orgánica, cuando establece que "el tratamiento de los datos de carácter personal requerirá el consentimiento inequívoco del afectado, salvo que la Ley disponga otra cosa".

Dado que la Ley no identifica qué ha de entenderse por "fin compatible", debe analizarse la existencia de dicha compatibilidad en cada supuesto de hecho que se plantee, determinando si a la luz de las disposiciones aplicables a cada caso y de las circunstancias del mismo cabe considerar que esa finalidad que se alega como compatible resulta lícita a la luz de las normas aplicables y si la misma guarda una adecuada relación con la finalidad que justificó el tratamiento de los datos.

En el supuesto objeto de análisis, el artículo 10.3.3 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 agosto, de Libertad Sindical dispone que "Los delegados sindicales, en el supuesto de que no formen parte del comité de empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los comités de empresa o de los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones públicas, así como los siguientes derechos a salvo de lo que se pudiera establecer por convenio colectivo: Ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos".

En ejecución de este derecho, el artículo 115.2 de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobada por Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 abril, dispone que "A los efectos de lo previsto en el número anterior serán nulas las sanciones

impuestas a los representantes legales de los trabajadores o a los Delegados sindicales por faltas graves o muy graves, sin la previa audiencia de los restantes integrantes de la representación a que el trabajador perteneciera así como a los trabajadores afiliados a un Sindicato, sin dar audiencia a los Delegados sindicales", debiendo constar esta circunstancia en la demanda de despido, según dispone el artículo 114.

Por último, el artículo 55.1, párrafo cuarto del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 marzo, impone una carga al empleador, al señalar que "si el trabajador estuviera afiliado a un sindicato y al empresario le constare, deberá dar audiencia previa a los delegados sindicales de la sección sindical correspondiente a dicho sindicato".

Como puede comprobarse, el legislador ha considerado como único requisito necesario para que proceda la comunicación a los representantes sindicales del trabajador inmerso en un expediente de despido de esta circunstancia que al empresario "le constare" dicha afiliación sindical, sin especificar el motivo del que pueda proceder dicha constancia. En este sentido, la Sentencia del Tribunal Constitucional 30/1992 señala en su Fundamento Jurídico 6 que "dicha obligación (de notificación a los representantes sindicales) sólo puede surgir cuando el trabajador, al menos, ha puesto en conocimiento del empresario su condición de afiliado a un sindicato".

También por este motivo, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, con sede en Málaga, de 5 de febrero de 1991 declaró que era "indudable que al organismo demandado necesariamente le constaba la condición de afiliado del actor a dicha central sindical desde el momento en que en la nómina le efectuaba el descuento de la cuota sindical correspondiente" y la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, de 31 de mayo de 1996 declara no haber lugar a la nulidad del despido por cuanto no se solicitó dicha deducción.

A la vista de todo lo anterior, no cabe duda que de las normas vigentes y de la interpretación que de las mismas realizan los distintos Órganos Jurisdiccionales y el propio Tribunal Constitucional se desprende que el mero conocimiento del hecho de la afiliación por haberse solicitado la deducción de la cuota sindical es suficiente para que el empresario esté obligado a la notificación del expediente de despido a la representación del sindicato al que pertenezca el trabajador impuesta por el Estatuto de los Trabajadores, so pena de la declaración de nulidad del despido.

Por ello, se considera que la utilización del dato de la afiliación para comunicar a la representación sindical del sindicato al que pertenece el trabajador la notificación del despido del mismo supondrá la utilización del dato para un fin compatible con el que motiva el tratamiento, siendo dicha utilización conforme a lo dispuesto en la Ley Orgánica 15/1999.