

Condición de encargada o responsable de las empresas de trabajo temporal. Informe 172/2006

La consulta plantea si las empresas de trabajo temporal han de ser consideradas encargadas del tratamiento de las empresas usuarias con las que celebren en su caso un contrato de puesta a disposición de los trabajadores contratados por aquéllas.

El artículo 3 g) de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de datos de Carácter Personal, define al encargado del tratamiento como “La persona física o jurídica, autoridad pública, servicio o cualquier otro organismo que, solo o conjuntamente con otros, trate datos personales por cuenta del responsable del tratamiento”.

Al propio tiempo, el artículo 12.1 de la Ley dispone que “No se considerará comunicación de datos el acceso de un tercero a los datos cuando dicho acceso sea necesario para la prestación de un servicio al responsable del tratamiento”.

La consulta indica que como consecuencia del contrato de puesta a disposición el trabajador pasa a quedar sujeto a la organización y dependencia de la empresa usuaria, por lo que no existiría en la práctica acceso alguno por parte de la empresa de trabajo temporal a los datos a los que pudiese efectivamente acceder el trabajador al que se refiera el contrato.

En este sentido, se recuerda que el artículo 6.1 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, dispone que “El contrato de puesta a disposición es el celebrado entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria teniendo por objeto la cesión del trabajador para prestar servicios en la empresa usuaria, a cuyo poder de dirección quedará sometido aquél”.

A ello cabe añadir que según el artículo 7.2 “Si a la finalización del plazo de puesta a disposición el trabajador continuara prestando servicios en la empresa usuaria, se le considerará vinculado a la misma por un contrato indefinido”, añadiendo el artículo 12.1 que “Corresponde a la empresa de trabajo temporal el cumplimiento de las obligaciones salariales y de Seguridad Social en relación con los trabajadores contratados para ser puestos a disposición de la empresa usuaria”.

Asimismo, el artículo 14 viene a diferenciar de los trabajadores a los que se refiere el contrato de puesta a disposición a los trabajadores sometidos a la dirección y control de la empresa de trabajo temporal, indicando que las previsiones de la Ley no serán de aplicación a éstos últimos.

Por último, el artículo 15.1 dispone que “Cuando los trabajadores desarrollen tareas en el ámbito de la empresa usuaria, de acuerdo con lo previsto en esta norma, las facultades de dirección y control de la actividad laboral serán ejercidas por aquélla durante el tiempo de prestación de servicios en su ámbito”, si bien añade que “En tales supuestos, y sin perjuicio del ejercicio por la empresa de trabajo temporal de la facultad disciplinaria atribuida

por el artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores, cuando una empresa usuaria considere que por parte del trabajador se hubiere producido un incumplimiento contractual lo pondrá en conocimiento de la empresa de trabajo temporal a fin de que por ésta se adopten las medidas sancionadoras correspondientes”.

Por su parte, el Real Decreto 4/1995, de 13 enero, de desarrollo de la Ley 14/1994, establece en su Anexo 3 el contenido del contrato de puesta a disposición, limitándose a exigir, en cuanto a la descripción de la actividad laboral a desarrollar el trabajador cedido, dentro del ámbito de organización y dirección de la empresa usuaria las características del puesto de trabajo en lo referente a “cualificación requerida”, “funciones”, “riesgos del puesto”, “equipos de protección individual”, “instalaciones colectivas” y “horario de trabajo”, sin que de dicho contenido se desprenda la necesaria inclusión en el contrato de los tratamientos que serán efectuados por el trabajador.

De todo lo antedicho parece desprenderse que, efectivamente, la empresa de trabajo temporal no tendrá más que una función de mediación entre el trabajador y la empresa usuaria, de modo que el trabajador pasa a someterse a las condiciones derivadas del puesto de trabajo que ocupa en la empresa usuaria, convirtiéndose en trabajador indefinido de la misma si no cesase en su prestación al término del contrato.

Al propio tiempo, los poderes de organización y dirección, característicos de la relación laboral, corresponderán a la empresa usuaria, que podrá poner en conocimiento de la empresa de trabajo temporal, conforme dispone el artículo 15 de la Ley 14/1994 el incumplimiento contractual producido.

De este modo, la empresa de trabajo temporal no tendrá siquiera conocimiento de los datos a los que acceda o a cuyo tratamiento proceda el trabajador, no pudiendo adquirir los compromisos derivados del artículo 12 de la Ley Orgánica 15/1999, por cuanto no utilizará los datos del responsable para ningún fin, ni podrá devolver dato alguno al término de la relación contractual, ni podrá implantar sobre el tratamiento las medidas de seguridad previstas en el Real Decreto 994/1999, de 11 de junio, dado que dichos datos no obran en su poder.

Por tanto, y a la vista de lo que se ha venido indicando en el presente informe, cabe considerar que, tal y como se plantea en la consulta, la empresa de trabajo temporal no tiene la condición de encargada del tratamiento respecto de los datos de los que sea responsable la empresa usuaria y a los que acceda el trabajador al que se refiera el contrato de puesta a disposición, sin perjuicio de la condición que le corresponda respecto del tratamiento de los datos referidos a los citados trabajadores.