



La consulta plantea si la petición de comunicación de los datos económicos de las nóminas de forma individualizada, efectuada por los representantes de los trabajadores a la empresa resulta conforme a las previsiones contenidas en la Ley Orgánica 11/1999, de 13 de diciembre de Protección de Datos de Carácter personal.

I

En primer lugar, conviene precisar que no corresponde a este Ente público pronunciarse sobre el concreto alcance del Derecho a la Libertad Sindical en una de sus manifestaciones, cual es, el derecho de información sindical, ni sobre la legalidad de eventuales restricciones del mismo, cuya tutela puede recabarse por los medios jurisdiccionales previstos en el ordenamiento jurídico, sino sobre la adecuación a la citada Ley Orgánica 15/1999 (que debe recordarse, tutela otro derecho fundamental como es el de la autodeterminación informativa o derecho a la privacidad de los datos de carácter personal, en la configuración que del mismo ha establecido el Tribunal Constitucional en la Sentencia 292/2000, de 30 de noviembre), de las cesiones de datos en este ámbito.

II

La comunicación de datos referida por el consultante constituye una cesión de datos de carácter personal del artículo 3 i) de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de datos de Carácter Personal, que define la misma como “Toda revelación de datos realizada a persona distinta del interesado”.

En la materia que nos ocupa, la única cesión prevista de los datos referentes a los trabajadores sería la derivada de las facultades atribuidas a los representantes de los trabajadores es decir, al Comité de Empresa, a los Delegados de Personal o a la Junta de personal, según proceda.

En ese caso, 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, entre los



que cabe destacar a) aquellos casos en que una norma con rango de Ley de 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.

La posibilidad de cesión de datos económicos de los trabajadores a los representantes sindicales, como consecuencia de la excepción de prestación del consentimiento en los supuestos en que una Ley así lo permita (artículo 11.2.a), debe ponderarse con el legítimo ejercicio de las funciones de control que se atribuyen por la Ley a los órganos de representación colectiva de los trabajadores en la empresa, conforme a las cuales el Estatuto de los Trabajadores dispone que dichos órganos tendrán derecho a acceder a cierta documentación de la empresa.

En el caso de cesión de los datos de los trabajadores, la misma únicamente podría entenderse amparada en caso de que se produjera en el ámbito de las funciones desarrolladas por los Delegados de Personal o el Comité de Empresa (según sea uno u otro al órgano de representación de los trabajadores), al encontrarse reconocido por el Estatuto de los Trabajadores el derecho de los representantes de los trabajadores (Delegados de Personal o Comité de Empresa) a acceder a determinados datos de los trabajadores en el ámbito de sus competencias. En caso contrario, será necesario el consentimiento del interesado para proceder a la comunicación de sus datos. De modo que la utilización de los datos por parte de los representantes de los trabajadores debería limitarse a la finalidad de control que a los mismos atribuye el propio Estatuto.

Concretamente, el artículo 64.1, del Estatuto de los Trabajadores, de 24 de marzo de 1995, recoge las competencias del Comité de Empresa dispone que: "El comité de empresa tendrá las siguientes competencias: Recibir la copia básica de los contratos a que se refiere el párrafo a) del apartado 3 del artículo 8 y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de los diez días siguientes a que tuvieran lugar.", y el apartado 9º atribuye a dicho órgano "Ejercer una labor: a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes; b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 de esta Ley".

Cualquier cesión de datos de los trabajadores al Comité de Empresa o Delegados de Personal que exceda de las legalmente previstas en el artículo

64.1 y 9 del Estatuto de los Trabajadores) deberá contar con el consentimiento del interesado, en este caso de los trabajadores afectados.

En cuanto a la información relativa a los datos económicos de las nóminas de los trabajadores, el Convenio Colectivo adoptado, al que se hace referencia en la consulta, concede en su artículo 67.3 la posibilidad de que el Comité de Empresa del centro pueda acceder a esta información mediante la exhibición de las nóminas de los diferentes trabajadores del dicho centro.

En efecto, 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 una norma con rango de Convenio Colectivo, la comunicación de datos planteada encontraría cabida en el apartado c) del artículo 11.2 de la Ley Orgánica, que citábamos anteriormente, posibilitando que los datos se comuniquen al Comité de Empresa.

Por último, a los solos efectos informativos, 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. Asimismo 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.

Por último, en cuanto al escrito remitido por algunos trabajadores en el que manifiestan su oposición a la exhibición de sus nóminas a los miembros del comité, le remitimos a la contestación que desde la unidad de Atención al Ciudadano se le envió por e-mail de fecha 11/09/2008, con nº. de referencia: *0731-9.



Todo ello en aplicación de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de datos de Carácter Personal,