

La consulta plantea varias cuestiones relacionadas con la publicación de los TC2 en el tablón de anuncios de la empresa al amparo de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de datos de Carácter Personal.

La publicación en el tablón de anuncios de la empresa los TC2 constituye una cesión o comunicación de los datos de dichos trabajadores, definida por el artículo 3 i) de la Ley Orgánica 15/1999 como “Toda revelación de datos realizada a una persona distinta del interesado”.

Respecto de las cesiones, prescribe el artículo 11.1 que “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”. No obstante, no sería preciso ese consentimiento cuando exista una norma con rango de Ley habilitante de la cesión, conforme al artículo 11.2 a) de la Ley Orgánica, así como “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”, tal y como establece el artículo 11.2 c) de la propia Ley Orgánica.

Sin embargo los citados documentos no se limitan únicamente a incluir una mera relación nominal de los trabajadores respecto de los cuales el empresario da cumplimiento a su obligación de abono de la correspondiente cuota, sino que introducen diversas informaciones referentes a los citados trabajadores, tales como su número de afiliación, si se encuentran en una de las situaciones especiales descritas en el Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, el tipo de contrato celebrado o la concurrencia de circunstancias que determinan la existencia de deducciones o compensaciones.

Todo ello implica que dicho documento incluye datos que incluso pueden encontrarse vinculados con la salud de los trabajadores, relacionados con su salud laboral, incapacidades o minusvalías.

Respecto, en particular de estos datos el artículo 7.3 de la Ley Orgánica 15/1999 dispone que “Los datos de carácter personal que hagan referencia al origen racial, a la salud y a la vida sexual sólo podrán ser recabados, tratados y cedidos cuando, por razones de interés general, así lo disponga una Ley o el afectado consienta expresamente”.

La Agencia Española de Protección de Datos ha puesto reiteradamente de manifiesto que la aplicación del artículo 7.3 implica, por mor del principio de especialidad, y la imposible aplicación a los datos referidos en el mismo de cualquiera de las causas legitimadoras del tratamiento previstas en el artículo 11.2 de la Ley Orgánica, quedando limitados los supuestos habilitantes del tratamiento y cesión de estos datos a los establecidos en la norma especial o a aquéllos en los que la norma general se refiere expresamente a tales datos (como sucede en relación con los datos de salud en el artículo 11.2 f) de la Ley Orgánica 15/1999).

En este sentido, debe recordarse que la Agencia ha venido poniendo de manifiesto el concepto amplio que ha de darse a la referencia a los datos de salud a los que se refiere el artículo 7.3. Este criterio ha sido finalmente reiterado por la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 6 de noviembre de 2003 (caso Lindqvist), según la cual “Es preciso dar una interpretación amplia de la expresión datos de salud, empleada por el artículo 8 apartado 1 (de la Directiva 95/46/CE), de modo que comprende la información relativa a todos los aspectos tanto físicos como psíquicos de la salud de una persona”.

Asimismo el artículo 5.1 del Real Decreto 1720/2007, por el que se aprueba el Reglamento de desarrollo de la Ley Orgánica 15/1999 define los datos de carácter personal relacionados con la salud de las personas “Las informaciones concernientes a la salud pasada, presente, y futura, física o mental, de un individuo. En particular se consideran datos relacionados con la

salud de las personas los referidos a su porcentaje de discapacidad y a su información genética”.

Debido a que en la información contenida en el TC2 aparecen datos especialmente protegidos y el artículo 7.3 de la Ley Orgánica dispone que para la cesión tenga lugar es necesario o el consentimiento expreso del afectado o que una Ley lo disponga, el Convenio Colectivo no tiene el rango de Ley a los efectos de permitir una comunicación masiva de dichos datos.

En cuanto a lo dispuesto en el Convenio Colectivo adoptado, al que se hace referencia en la consulta señala que “.. La obligatoriedad de publicar en el tablón de anuncios los modelos TC1 y TC2 correspondientes al último mes en que se haya hecho efectiva la liquidación, para todas las empresas afectadas por este convenio”

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.

Por tanto al resultar de aplicación el artículo 7.3 de la citada Ley Orgánica, se requiere una Ley o el consentimiento expreso de cada trabajador para comunicar los datos del TC2.

Por último, se plantea sí el Convenio Colectivo no fuese suficiente título habilitante para amparar esta cesión masiva cuál sería la fórmula para dar a conocer a los trabajadores el cumplimiento por parte de la empresa de sus obligaciones con la Seguridad Social.

La Agencia se ha pronunciado en diversos informes sobre la comunicación de determinados datos de carácter personal a los sindicatos o comité de empresa, adjuntándose el informe de fecha 29 de julio de 2008 en el que se analizaba la cuestión;

*“Con carácter general, debe indicarse que la comunicación de datos de carácter personal que se plantea constituye, conforme a lo dispuesto en el artículo 3 i) de la citada Ley Orgánica, una cesión de datos, definida como “Toda revelación de datos efectuada 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, entre los que cabe destacar aquellos casos en que una norma con rango de Ley dé cobertura a la cesión.*

*En la materia que nos ocupa, la única cesión prevista de los datos referentes a los trabajadores sería la derivada de las facultades atribuidas al Comité de Empresa como órgano de representación de los trabajadores. Así, en cuanto a la posibilidad de cesión de datos de los trabajadores a los representantes sindicales, y 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 órganos de representación del personal, al encontrarse reconocido por el Estatuto de los Trabajadores el derecho de los órganos de representación 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. Por otra parte, además, la utilización de los datos por parte de los representantes de los trabajadores debería limitarse a la finalidad de control que al mismo atribuye el propio Estatuto.*

*Concretamente, el artículo 64.1 del Estatuto de los Trabajadores, de 24 de marzo de 1995, al regular 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".*

*Por su parte, el apartado 9º de dicho precepto atribuye al Comité de Empresa "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".*

*En consecuencia, teniendo en cuenta las competencias del Comité de Empresa de recibir copia de los contratos de trabajo celebrados por la empresa, lo que conlleva necesariamente el conocimiento de las personas vinculadas con ella por una relación de carácter laboral y el ejercicio de la labor de vigilancia en materia de seguridad social, no existe objeción a la cesión al mismo de los datos referentes a los trabajadores, siempre que no excedan de los contenidos en los citados contratos.*



*Debe, por otra parte recordarse que el Comité de Empresa, en virtud de lo establecido en el artículo 4.2 de la Ley Orgánica 15/1999, no podrá utilizar los datos cedidos para finalidades distintas de las que motivaron su recogida. en este caso, el correcto desenvolvimiento de la relación laboral y por tanto, deberá limitarse a la finalidad de control que el propio Estatuto atribuye al Comité de Empresa.*

*A la vista de todo ello, la cesión de datos relativos a la que se refiere la consulta deberá ajustarse a las previsiones del artículo 64.1 del Estatuto de los Trabajadores.*

*Aplicando lo indicado en el presente informe al supuesto concreto planteado, esta Agencia Española de Protección de Datos, en informe de 28 de mayo de 2007, vino a señalar para un supuesto similar al planteado que la cesión de datos “teniendo en cuenta las competencias del Comité de Empresa en ningún caso podrá suponer el acceso a por ejemplo la nómina de los trabajadores. Sólo existe obligación de entregar los TC-1, boletín de cotización para la Seguridad Social en el que se reflejan los datos relativos a la identificación de la empresa y a la determinación de la deuda y el TC-2 en el que aparece reflejada la relación nominal de trabajadores y contiene los datos relativos a la identificación de los trabajadores, a sus bases de cotización y a las prestaciones que les hayan sido satisfechas en régimen de pago delegado”.*

*No obstante, la conclusión alcanzada se vería a su vez exceptuada en caso de que el acceso a los datos por parte de los representantes de los trabajadores se encontrase expresamente previsto en el Convenio colectivo que resultase de aplicación. En este sentido se ha pronunciado esta Agencia en informe de 14 de marzo de 2006, señalando lo siguiente:*

*“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.”*