

La consulta plantea si es posible la comunicación al Comité de Empresa de una relación de los trabajadores que hayan mantenido una relación laboral con la empresa consultante, incluyendo tanto a aquellos que han vuelto a prestar servicios para la misma como los que no y la fecha de finalización del último de sus contratos, con la finalidad de controlar el cumplimiento por la empresa consultante de lo acordado en el Pacto de Empresa que cita, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal (LOPD), y a su Reglamento de desarrollo, aprobado por el Real Decreto 1720/2007, de 21 de diciembre.

## 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.

Así mismo hay que señalar que el presente informe no tiene carácter vinculante y que se emite en aplicación de las funciones que el artículo 37.1 e) de la LOPD atribuye a esta Agencia.

## II

La cuestión planteada por la empresa consultante viene a hacer referencia a la existencia en el ámbito de la misma de una bolsa de trabajo o empleo, que habría sido pactada con la representación de los trabajadores y plasmada en el Pacto de Empresa en cuyo artículo 7, dedicado al “Empleo y Contratación” se establece lo siguiente:

“En caso de que la Empresa requiera la contratación de nuevos trabajadores, se dará preferencia a todos aquellos que con anterioridad hayan mantenido una relación laboral con la empresa.”

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, 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.

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 del Estatuto de los Trabajadores, de 24 de marzo de 1995, conforme a la nueva redacción dada al mismo por el apartado Cinco del artículo único de la Ley 38/2007, de 16 de noviembre, por el que se modifica el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, en materia de información y consulta de los trabajadores y en materia de protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario, recoge las competencias del Comité de Empresa y dispone en su número 1 que: "El comité de empresa tendrá derecho a ser informado y consultado por el empresario sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a los trabajadores, así como sobre la situación de la empresa y la evolución del empleo en la misma, en los términos previstos en este artículo.

Se entiende por información la transmisión de datos por el empresario al comité de empresa, a fin de que éste tenga conocimiento de una cuestión determinada y pueda proceder a su examen. (....)

Y su número 7 apartado a) 1º atribuye a dicho órgano "Ejercer una labor: 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; 2º. De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 de esta Ley”. 3º. De vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

b) Participar, como se determine por convenio colectivo, en la gestión de las obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

c) (....)

9. Respetando lo establecido legal o reglamentariamente, en los convenios colectivos se podrán establecer disposiciones específicas relativas al contenido y a las modalidades del ejercicio de los derechos de información y consulta previstos en este artículo, así como al nivel de representación más adecuado para ejercerlos.”

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

A su vez, 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 o Delegados de Personal.

Dicho esto, esta Agencia Española de Protección de datos, ha venido sosteniendo en diversos informes, que la función de vigilancia y control, desde la perspectiva de la protección de datos de carácter personal, podría entenderse correctamente cumplida sin necesidad de proceder a una información masiva. Sólo en el supuesto en que la vigilancia o control se refieran a un sujeto concreto, que haya planteado la correspondiente queja ante el Comité de Empresa, será posible la cesión de datos específicos de dicha persona.

En los demás supuestos, la función de control quedará plenamente satisfecha, a nuestro juicio, mediante la cesión de la información debidamente disociada, según el procedimiento definido en el artículo 3 f) de la Ley Orgánica



15/1999, que permita al Comité conocer las vicisitudes de las contrataciones de trabajadores efectuadas por la empresa durante la vigencia del Pacto de Empresa suscrito y si ha cumplido debidamente con la obligación asumida de dar preferencia a los trabajadores integrantes de la bolsa de trabajo en las nuevas contrataciones, extremo cuya vigilancia le ha sido encomendada, sin referenciar la información en un sujeto concreto.

En consecuencia, procederá, en caso de haber sido formalmente solicitada, la cesión de los datos de los trabajadores integrantes de la bolsa de trabajo y nuevos contratados, siempre que los mismos sean cedidos de forma disociada, sin poder referenciar los datos a personas identificadas o identificables. En caso contrario, deberá recabarse el consentimiento de los interesados, conforme exige el artículo 11 de la Ley Orgánica 15/1999.

Así por ejemplo, podría facilitársele al Comité de Empresa la relación de vacantes producidas por cada departamento, con expresión de la fecha en que se produjo la baja en cada puesto de trabajo, la categoría profesional que ostentara el trabajador, tipo de contrato y anteriores contrataciones que hubiera tenido con la misma empresa durante la vigencia temporal del Pacto de aplicación, a los efectos de que el Comité pudiera llevar a cabo su labor de vigilancia y control del cumplimiento de los pactos sobre el empleo y comprobar si se está respetando el derecho preferente de contratación de los empleados de la bolsa de trabajo.

En relación con este tema cabe citar la Sentencia de la Audiencia Nacional, Sala de lo Social, de 7 de junio de 2006, que para determinar el alcance del derecho a la intimidad personal y familiar en el ámbito laboral, recoge lo argumentado por el Tribunal Constitucional en la Sentencia 142/93 de 22 de abril, que en diferentes párrafos del fundamento décimo añade que “ De conformidad con la anterior doctrina, tales datos de carácter de carácter profesional, laboral e incluso social, no pueden integrarse, a los efectos que en las presentes litis acumuladas interesa, como datos de carácter personal especialmente protegibles en tanto tales. La participación de los representantes legales de los trabajadores en las tareas de vigilancia del cumplimiento de las normas laborales es, sin duda, una medida adecuada para contribuir a la obtención de la finalidad de la norma...”, y ello “en la medida en que, aparte de las medidas de conflicto, aquellos tienen atribuida una competencia general en este terreno (art. 64.1.9 a) ET).”

### III

Se hace preciso aclarar por otra parte, si extinguida la relación laboral con la empresa consultante, el trabajador afectado mantiene algún tipo de vínculo jurídico con la empresa que permita a ésta continuar con el tratamiento de datos del trabajador incluido en la bolsa de trabajo al amparo de lo

dispuesto en el artículo 6.2 de la LOPD que señala que “No será preciso el consentimiento cuando los datos de carácter personal cuando se refieran a las partes de un contrato o precontrato de una relación negocial, laboral o administrativa y sean necesarios para su mantenimiento o cumplimiento.”

Conforme a la cláusula citada anteriormente del Pacto de Empresa, ésta asume una obligación con los trabajadores que causen baja en la misma bajo la vigencia temporal de dicho Pacto, obligación que se mantiene más allá de la finalización de la relación laboral y que tiene a ésta como premisa. De modo que tras un cese, la empresa deberá incluir en una bolsa de trabajo al trabajador afectado y respetarle su derecho preferente a ser contratado en el supuesto de que se den contrataciones futuras en puestos de trabajo como el que ocupó anteriormente este trabajador. Esta obligación de hacer que asume la empresa por pacto colectivo de empresa confiere acción al trabajador que hubiere sido preterido en las sucesivas contrataciones para un puesto similar al que él dejó, pudiendo reclamar su derecho judicialmente, por lo que la empresa deberá mantener el fichero en que figuren los datos necesarios para el cumplimiento de su obligación con los trabajadores. El cumplimiento de esta obligación que nace de la relación laboral inmediatamente anterior y de lo pactado por los representantes de los trabajadores, entra dentro del ámbito de competencias que el artículo 64 del ET atribuye a éstos.

El Tribunal Supremo, Sala de lo Social, en su sentencia de 9 de junio de 2009 que resuelve un recurso de casación para unificación de doctrina, en un supuesto que presenta analogía con el presente, en su fundamento de derecho Segundo. 3 señala:

*“ b) La Sala, como ya se ha indicado, entiende que esta última solución es la más ajustada y que procede mantener, por tanto, la línea jurisprudencial que la consagra. Es la que mejor se acomoda a lo establecido por el artículo 1.100 del **Código Civil** y a las propias normas laborales. La petición de reingreso efectuada en momento en que no existe vacante idónea disponible, aún cuando ciertamente demuestra la voluntad del excedente para el que finaliza el periodo que abarca esta situación de que quede alzada la suspensión que pesa sobre su contrato de trabajo, no constituye, sin embargo, interpelación eficaz para constituir a su empresario en mora, dado que en tal momento el derecho al reingreso no es aún exigible, por lo cual dicha interpelación no debe generar los efectos resarcitorios que derivan de lo dispuesto por el citado artículo 1100, en relación con el artículo 1101, también del **Código Civil** . La petición de reingreso, aún cuando en función de la buena fe y lealtad recíproca, debe dar lugar a que el empresario proporcione al trabajador que recaba información la de las vicisitudes de su plantilla que le afectan -información que también puede obtener de la representación unitaria o sindical-, no ha de producir, sin embargo, un desplazamiento de la responsabilidad en la gestión del propio interés que exima al trabajador de efectuar interpelación que fuera apta para generar la mora, por realizarse cuando la obligación es exigible e incluir ofrecimiento de puesta a disposición*

*para la prestación de servicios, eludiendo con esto último lo que dispone el último párrafo del tantas veces citado artículo 1100 con relación a las obligaciones recíprocas."*

El artículo 101 del Código Civil señala que "Quedan sujetos a la indemnización de daños y perjuicios causados los que en el cumplimiento de sus obligaciones incurrieren en dolo, negligencia o morosidad, y los que de cualquier modo contravinieren el tenor de aquéllas."

#### IV

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.