



La consulta plantea dudas sobre la comunicación de datos de carácter personal de los trabajadores de la consultante al comité de empresa contempladas en el Convenio Colectivo de aplicación a la misma, en relación 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

La cuestión planteada ha sido abordada en diferentes Informes emitidos por esta Agencia, de los cuales cabe citar el de fecha 9 de abril de 2010, en el que se decía:

“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 límite 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 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.

III

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 circunstancias cuya vigilancia le ha sido encomendada sin referenciar la información en un sujeto concreto.

No obstante, podrían ampararse en el artículo 11.2 c) de la LOPD, las cesiones relativas a la relación de horas extraordinarias del personal laboral del Organismo, si el Convenio Colectivo de aplicación contempla la cesión genérica de dicha relación, y lo mismo cabe decir respecto de la comunicación de las nóminas.

En consecuencia, procederá, en caso de haber sido formalmente solicitada, la cesión de los datos de los trabajadores laborales, siempre que los mismos sean cedidos de forma disociada, sin poder referenciar los datos a personas identificadas o identificables, salvo que venga así recogido en Convenio Colectivo. En caso contrario, deberá recabarse el consentimiento de los interesados, conforme exige el artículo 11 de la Ley Orgánica 15/1999. “

III

En el supuesto ahora planteado, los artículos 14 y 34 del Convenio Colectivo de aplicación, parecen responder a esa facultad de concreción del derecho a la información de los miembros del comité o delegados de personal que puede hacerse por Convenio Colectivo, de modo que la comunicación de datos que contemplan, referidos al cumplimiento nominativo del horario y de las ausencias al trabajo, así como de los permisos sin sueldo de los trabajadores, que, en su conjunto hacen referencia al nivel de absentismo de los mismos, encontraría su cobertura legal en el artículo 11.2 c) de la LOPD.

La STS de 2 de noviembre de 1999 en su FD Cuarto hace una interpretación del artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, señalando:

“En relación con el artículo 64.1.9º a). No es norma que faculte al comité para exigir de la empresa cualquier información que considere oportuna. Contemplando dicho apartado a la luz del total contenido del art. 64 cabe afirmar que el comité, para ejercer su labor de vigilancia del cumplimiento de las normas laborales, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de la empresa en vigor, y las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo (art, 64.1.9º a) y b), habrá de contar con la información que consiga por sus propios medios- entre la que se encuentra, como recuerda el Tribunal Constitucional en su Sentencia de 22.4.93, la que puedan ofrecer “los correspondientes documentos de cotización” a los que siempre ha tenido acceso (art. 87.3, O. de 23-10.1986; art. 95.3 O de 8-4-1992; y art. 90.2 de la O. de 22-02-1996- y con aquella otra que la empresa está obligada a entregarle. Entendiendo por tal sólo aquella que el legislador- que la ha detallado en los artículos 64.1, 39.2, 40.1, 41.2 y 44.1 del ET-, y en su caso el pacto colectivo, han considerado necesaria y suficiente para que el comité de empresa pueda desempeñar con éxito las competencias que tienen reconocidas para la defensa, protección y promoción de los intereses de los trabajadores, sin que pueda exigir de la empresa un deber de información más extenso o intenso que los previstos en las normas laborales y convencionales.”

También la Sentencia de la Audiencia Nacional, Sala de lo Social, de 7 de junio de 2006, 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 citada, 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), y una capacidad general para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias (art. 65.1 ET), la ampliación de sus derechos de información aparece como medida apta para garantizar el respeto de las normas laborales...", debiendo tenerse en cuenta que, por una parte, " la jurisprudencia constitucional ha admitido que terceros privados puedan acceder a datos de otras personas, cuando están en juego el cumplimiento de cargas y obligaciones de relevancia pública (SSTC 73/1982), y que, por otra, "los representantes legales de los trabajadores no son estrictamente terceros respecto de los trabajadores", sino que " por el contrario, son una manifestación de la participación de los trabajadores en la empresa a que alude el artículo 129.2 de la CE", por lo que "desde esta perspectiva corresponde a los representantes legales de los trabajadores velar por el cumplimiento de la normativa laboral en el seno de la empresa (art. 64.1.9.a) ET) no siendo, en consecuencia, "irrazonable ni desproporcionado que el legislador acuerde determinados derechos de información, instrumentales al control aludido".

IV

Sin perjuicio de lo señalado, debe tenerse en cuenta que la cesión y tratamiento de datos de carácter personal deberá respetar siempre los principios que informan la protección de datos recogidos en el artículo 4 de la LOPD, cuyo número 1 establece que : "Los datos de carácter personal sólo se podrán recoger para su tratamiento, así como someterlos a dicho tratamiento, cuando sean adecuados, pertinentes y no excesivos en relación con el ámbito y finalidades determinadas, explícitas y legítimas para las que se hayan obtenido."

Quiere ello decir que, los datos a ceder al Comité deberán ser necesarios y proporcionados para la finalidad para la que se ceden, la vigilancia del cumplimiento de las normas y pactos que regulan la relación laboral, de modo que en la petición de los datos deberá aclararse la necesidad concreta para la que se necesita tal información en relación con la vigilancia, pues de no ser así, estaríamos ante un tratamiento desproporcionado o innecesario de tal dato personal.

V

Además, 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 deberán 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.

VI

En cuanto al derecho de oposición, el artículo 6.4 de la Ley Orgánica dispone que “En los casos en los que no sea necesario el consentimiento del afectado para el tratamiento de los datos de carácter personal, **y siempre que una Ley no disponga lo contrario**, éste podrá oponerse a su tratamiento cuando existan motivos fundados y legítimos relativos a una concreta situación personal. En tal supuesto, el responsable del fichero excluirá del tratamiento los datos relativos al afectado”.

Por otra parte, el artículo 16.5 de la Ley Orgánica añade que “Los datos de carácter personal deberán ser conservados durante los plazos previstos en las disposiciones aplicables o, en su caso, en las relaciones contractuales entre la persona o entidad responsable del tratamiento y el interesado”.

Dado que en este caso el trabajador se encuentra sometido a una relación laboral una de cuyas fuentes, como se indicó, es el Convenio colectivo que prevé la cesión de los datos, cabría considerar que la comunicación de los datos resulta necesaria para el mantenimiento de la relación contractual, no cabiendo, en principio, que el afectado pueda oponerse a la misma.