

Dictamen con relación a la consulta planteada por una universidad catalana concerniente a las cesiones de datos del personal vinculado a la universidad a los representantes sindicales

Se presenta ante la Agencia Catalana de Protección de Datos una consulta por parte de una universidad catalana relativa a la cesión de datos personales del personal vinculado a la universidad a los representantes sindicales. En concreto, se cuestiona la legitimidad y legalidad de la cesión de los siguientes datos de carácter personal: nombre y apellidos, género, códigos y unidades de asignación, ubicación, dirección laboral, teléfono laboral, dirección de correo electrónico laboral, grupo o escala y categoría profesional del personal vinculado a la universidad. Así mismo, los representantes sindicales solicitan a la universidad una actualización de las bases de datos por colectivos, listados del personal por colectivos, juegos de etiquetas por colectivos y una relación del personal subcontratado con mención expresa de la empresa a la que pertenece, tipo de actividad y lugares habituales de servicio, horas mensuales de servicio y número de trabajadores.

Se consultan también los términos del concepto de cesión o comunicación de datos, la vinculación del principio de finalidad con relación a los datos comunicados y la posibilidad de que los datos se puedan utilizar para el envío de correos electrónicos por parte del comité de empresa y las juntas de personal sin el consentimiento previo de los particulares afectados.

Una vez examinada la documentación presentada, analizada la normativa vigente aplicable y vista la propuesta de dictamen de la asesoría jurídica de esta Agencia, se hacen las siguientes consideraciones,

I

De conformidad con lo establecido en el artículo 5.1.k) de la Ley 5/2002, de 19 de abril, le corresponde a la Agencia Catalana de Protección de Datos responder a las consultas que la Administración de la Generalitat, los entes locales y las universidades de Cataluña le formulen sobre la aplicación de la legislación de protección de datos de carácter personal y colaborar con estas administraciones públicas en la difusión de las obligaciones derivadas de dicha legislación.

El Estatuto de la Agencia Catalana de Protección de Datos, aprobado por el Decreto 48/2003, de 20 de febrero, concreta en su artículo 15.1.g) que le corresponde al director de la Agencia responder a las consultas que le formulen de acuerdo con los términos del citado artículo de la ley. A tales efectos se establece que las consultas que deban hacer las instituciones y organismos comprendidos en el ámbito de aplicación de la Ley 5/2002 se cursen por medio del órgano que ostente su representación. De acuerdo con estas consideraciones, la universidad que realiza la consulta debería cursar posibles nuevas consultas a la Agencia Catalana de Protección de Datos a través de un escrito formulado por el rector de la universidad y dirigido al director de la Agencia.

Una vez hechas estas precisiones, el presente dictamen se emite en base a los citados artículos 5.1.f) de la Ley 5/2002, de 19 de abril, y 15.1.m) del Decreto 48/2003, de 20 de febrero.

II

El principio informador de todo régimen de protección de datos de carácter personal dispone:

1. Los datos de carácter personal sólo pueden ser recogidos para ser tratados, así como para ser sometidos a este tratamiento, cuando sean adecuados, pertinentes y no excesivos en relación con el ámbito y las finalidades determinadas, explícitas y legítimas para las que han sido obtenidos (art. 4.1 de la Ley Orgánica de protección de datos de carácter personal, LOPD).

Así, cualquier modificación de la finalidad a la que fueron destinados o afectados originalmente los datos, cualquier alteración de los fines para los que los datos fueron recogidos o tratados,

determina el sometimiento al régimen de la cesión o comunicación de los mismos, ya que de otra manera se estaría vulnerando el principio de finalidad y consentimiento. Cualquier revelación de datos efectuada a una persona diferente del interesado (art. 3.i) LOPD) es una cesión regulada por la Ley Orgánica de protección de datos en el artículo 11, con carácter general, y en el artículo 21 para las cesiones entre administraciones públicas.

Así pues, de acuerdo con la normativa vigente, la comunicación de datos del personal vinculado a la universidad a los representantes de los trabajadores queda comprendida en el concepto de cesión o comunicación de datos de carácter personal y, por tanto, sometida a las previsiones legales establecidas para la cesión de datos, dado que los órganos de representación son terceros diferentes de los propios trabajadores o empleados.

El artículo 11.1 de la Ley Orgánica de protección de datos de carácter personal dispone:

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.

Sin embargo, este mismo artículo, en su apartado segundo, establece determinadas excepciones a esta regla general, entre las cuales se encuentra la legitimidad de las cesiones que están previstas por una norma con rango de ley:

*2. El consentimiento que exige el apartado anterior no es necesario:
Cuando la cesión está autorizada en una ley.
(...)*

Así pues, es necesario que pasemos a analizar cuál es el marco legal que regula el ámbito de la consulta planteada para determinar la legalidad y el amparo de las cesiones a los representantes de los trabajadores. Si, por otra parte, se tratase de una petición de datos de carácter personal, la comunicación de los cuales no está expresamente habilitada por una norma con rango de ley ni en ninguna otra excepción del artículo 11 de la Ley Orgánica, sería necesario el consentimiento previo del afectado.

III

El marco normativo regulador de los derechos de información de los representantes de los trabajadores se encuentra en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el cual se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de libertad sindical (LOLS), y en la Ley 9/1987, de 12 de junio, de órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las administraciones públicas.

Concretamente, el texto del Estatuto de los Trabajadores, en el artículo 8.3.a), dispone:

a) El empresario entregará a la representación legal de los trabajadores una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito, a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección sobre los que se establece el deber de notificación a la representación legal de los trabajadores.

Con el fin de comprobar la adecuación del contenido del contrato a la legalidad vigente, esta copia básica contendrá todos los datos del contrato a excepción del número del documento nacional de identidad, el domicilio, el estado civil, o cualquier otro dato que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo (RCL 1982, 1197), pudiera afectar a la intimidad personal. La copia básica será entregada por el empresario, en un plazo no superior a diez días desde la formalización del contrato, a los representantes legales de los trabajadores, quienes la firmarán a efectos de acreditar que se ha producido la entrega.

En el mismo sentido, los artículos 64 y 65 establecen cuáles son las competencias que le corresponden al comité de empresa, remitiéndose expresamente al artículo citado

anteriormente, y cuáles son las garantías que deben observar en el ejercicio de estas competencias. El acceso por parte de los representantes de los trabajadores a la copia básica de los contratos y, en consecuencia, a datos personales de los trabajadores, se establece al efecto de que estos puedan ejercer la competencia de vigilancia y control del cumplimiento de la normativa laboral aplicable por parte del empresario y para con los trabajadores.

Estos derechos de información de los representantes de los trabajadores se extienden a los delegados sindicales en virtud del artículo 10.3 de la Ley Orgánica de libertad sindical, que expresamente dispone:

3. Los delegados sindicales, en el supuesto de que no formen parte del comité de empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los comités de empresa o de los órganos de representación que se establezcan en las administraciones públicas, así como los siguientes derechos a salvo de lo que se pudiera establecer por convenio colectivo:

1.º Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa, estando obligados los delegados sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.

En caso contrario, sólo corresponderían a la representación unitaria de los trabajadores, lo que supone que los datos únicamente podrían ser comunicados al comité de empresa y a los delegados de personal, mientras que así se extienden también a los representantes sindicales.

Así pues, entendemos que la ley atribuye a los representantes de los trabajadores unas funciones derivadas de su naturaleza de órganos de participación de los trabajadores en la empresa, los cuales, para el ejercicio de las funciones que les corresponden, deben disponer de los medios legales oportunos para poder llevarlas a cabo. A estos efectos, la normativa vigente les atribuye unas facultades instrumentales de información que persiguen la consecución de un interés público constitucionalmente reconocido y, en la medida en que constituyen una excepción al ejercicio del derecho fundamental a la protección de datos de carácter personal, cualquier interpretación extensiva de las mismas será ilegítima si no está amparada legalmente.

El marco legal existente en materia laboral otorga a los representantes de los trabajadores unos derechos de información a cargo del empresario y en interés de los trabajadores con el fin de facilitarles la tarea de vigilancia que el legislador les reconoce del cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral por parte del empresario en general y en el caso concreto.

Así, los representantes de los trabajadores tienen derecho a conocer la información que consta en la copia básica del contrato y otros datos que puedan derivar de los derechos de información que les reconoce la normativa aplicable.

La propia normativa que autoriza esta comunicación señala expresamente cuáles son los datos que comprende la copia básica y cuáles los datos que quedan excluidos. Los datos que la universidad puede comunicar a los representantes son los que constan en las copias básicas de los contratos, pero no otros, y siempre poniendo una especial atención y respeto por los límites que la propia normativa establece. Quedan de esta manera excluidos los listados, etiquetas o relaciones de personas que no formen parte de la información que hay que comunicar a los representantes de los trabajadores, a falta de cualquier otra norma con rango legal que lo autorice.

Cabe añadir que los representantes de los trabajadores deben guardar sigilo profesional de conformidad con el artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores y que, en todo caso, quedan sometidos, de acuerdo con la normativa de protección de datos, al deber de secreto que establece el artículo 10 de la Ley Orgánica de protección de datos de carácter personal, en la medida en que se convierten en responsables del fichero que contiene los datos que les han sido comunicados.

Tal y como hemos visto en el punto anterior, esta comunicación de información no se realiza con un uso o con una finalidad general, sino única y exclusivamente para que los representantes puedan ejercer la función de control de la legalidad de los contratos que suscribe la empresa. Así pues, los datos personales comunicados de los trabajadores sólo se podrán destinar a esta finalidad.

De acuerdo con las consideraciones hechas en el punto II del presente dictamen, la comunicación legal de los datos de carácter personal, sea habilitada por ley o con el consentimiento previo del afectado, queda sometida a la finalidad o finalidades para las que se ha legitimado la cesión. Así, si es necesario destinar los datos a una finalidad diferente, se debe recurrir al mismo régimen de habilitación: analizar si una norma con rango de ley autoriza una nueva finalidad u obtener el consentimiento del afectado.

Los datos comunicados en virtud de las demandas de información únicamente se podrán utilizar para las finalidades legalmente establecidas –control y vigilancia del cumplimiento de la legalidad en la contratación por parte del empresario–; si se trata de otras finalidades son necesarios el correspondiente consentimiento del afectado y la declaración del correspondiente fichero con el establecimiento de los nuevos usos y fines de los datos personales.

V

Finalmente, y en relación con la última de las dudas planteadas sobre el uso por parte de los representantes de los trabajadores de la dirección de correo electrónico del trabajo, se debe tener en cuenta que únicamente se podrá dirigir a los trabajadores, para comunicar las actividades que lleven a cabo como representantes de los trabajadores, aquella información relevante o concerniente a las funciones de participación de los trabajadores en la empresa, pero no cualquier otro tipo de información. Así mismo, consideramos que, juntamente con la información que suministren, deben comunicar a cada uno de los trabajadores o destinatarios la posibilidad de oponerse a recibir dicha información, y aquellos que ejerzan este derecho deberán ser excluidos de la lista de distribución de la información correspondiente.

De acuerdo con las consideraciones hechas hasta el momento en relación con la consulta planteada por una universidad catalana,

SE DICTAMINA:

Que de acuerdo con la normativa legal analizada y con los derechos de información que esta les reconoce, los representantes de los trabajadores tienen derecho a acceder a los datos que constan en la copia básica de los contratos suscritos por una universidad catalana con el fin de poder ejercer las competencias que les han sido legalmente atribuidas.

Que la comunicación de información relativa al personal que trabaja en esta universidad que contenga datos de carácter personal a los representantes de los trabajadores se entiende como cesión o comunicación de datos en los términos establecidos por la Ley Orgánica de protección de datos de carácter personal y, por tanto, está sometida al régimen que expresamente dispone esta ley.

Que los datos a los que tienen acceso los representantes de los trabajadores únicamente podrán destinarse al cumplimiento de las funciones para las que la normativa ha autorizado su cesión y que, en consecuencia, destinar los datos a cualquier otra finalidad deberá contar con la habilitación correspondiente o con el consentimiento del afectado.

Que el consentimiento del afectado debe ser en todo caso obtenido en los términos que dispone la normativa de protección de datos personales y, concretamente, debe ser un consentimiento informado de acuerdo con el artículo 5 de la Ley Orgánica de protección de datos de carácter personal.

Que los representantes de los trabajadores podrán utilizar las direcciones electrónicas de los trabajadores para la difusión de información concerniente a las actividades que les corresponden como órganos de participación de los trabajadores en la empresa, y que en todo caso deberán ofrecer a los afectados o destinatarios de la información la posibilidad de oponerse a dichas comunicaciones.

Que, de conformidad con la normativa laboral y el régimen jurídico de protección de datos de carácter personal, los representantes de los trabajadores, como destinatarios de los datos y responsables de los ficheros que los contengan, están sometidos al deber de sigilo profesional y de secreto respectivamente.