

Dictamen en relación con la consulta planteada por una empresa pública dependiente de la Administración Pública, referente a las cesiones de datos salariales de los trabajadores

Se presenta ante la Agencia Catalana de Protección de Datos una consulta por parte de una empresa pública dependiente de la Administración Pública relativa a la cesión de datos personales de los trabajadores a los representantes de los mismos. En concreto, se cuestiona la legitimidad y legalidad de la cesión de los datos salariales, particularmente el salario base, los complementos de lugar, de cantidad y calidad, el importe de los gastos de dietas y el kilometraje por desplazamientos correspondientes a cada uno de los trabajadores.

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 dichas 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 tenga que hacer la Administración de la Generalitat y los organismos y entidades que dependen de ella se cursen por medio del *conseller* o *consellera* competente por razón de la materia. De acuerdo con estas consideraciones, la empresa pública que solicita la consulta debería cursar las posibles nuevas consultas a la Agencia Catalana de Protección de Datos a través de un escrito formulado por el *conseller* o *consellera* correspondiente 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

Analicemos, en primer lugar, lo que establece el régimen de protección de datos de carácter personal. 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 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, cuya

comunicación no estuviese 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 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, consecuentemente, 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, consideramos 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. 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.

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.

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. En todo caso, se deberá poner una especial atención y respeto por los límites que la propia normativa establece.

De esta manera, quedan excluidos los listados o los envíos conjuntos de los datos económicos de los trabajadores, a falta de cualquier otra norma con rango legal que lo autorice. Por otra parte, sí será legítima la petición de los datos económicos de un trabajador concreto o de un número puntual de trabajadores cuando este o estos se hayan dirigido a sus representantes solicitando su participación en un supuesto concreto en el que sea relevante la aportación de sus datos personales, pero permanecen excluidas las peticiones y envíos masivos de datos personales concernientes a los trabajadores sin que exista una causa que justifique su comunicación.

Adicionalmente, cabe señalar 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.

IV

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.

De acuerdo con las consideraciones hechas en el punto I 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.

De acuerdo con las consideraciones hechas hasta el momento en relación con la consulta planteada por una empresa pública dependiente de la Administración Pública,

SE DICTAMINA:

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

Que la comunicación de información relativa al personal que trabaja en la empresa pública 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 que, 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, 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.