

Dictamen en relación con la consulta planteada por una empresa pública referente al alcance del derecho a la información del Comité de Empresa y, concretamente, respecto a la información de los candidatos incluidos en la bolsa de trabajo de la empresa.

Se presenta ante la Agencia Catalana de Protección de Datos un escrito de una empresa pública catalana (en adelante, la empresa), en el que se plantea una consulta a la Agencia Catalana de Protección de Datos referente al alcance del derecho de información del Comité de Empresa.

Específicamente, se pide la opinión de la Agencia sobre si es legítimo el acceso, por parte de dicho órgano, a la información de los candidatos incluidos en la bolsa de trabajo de la empresa. Concretamente, los datos sobre los que se consulta son: nombre y apellidos del candidato, perfil profesional, número de candidatos por perfil, trayectoria profesional y formación.

Analizado el escrito de consulta, teniendo en cuenta la normativa vigente aplicable, y visto el informe de la Asesoría Jurídica, se emite el dictamen siguiente:

I

[...]

II

La consulta en relación con el alcance del derecho de información del Comité de Empresa plantea específicamente si es legítimo el acceso de este órgano a la información de los candidatos incluidos en la bolsa de trabajo de la empresa. Concretamente, los datos afectados serían los siguientes: nombre y apellidos del candidato, perfil profesional, número de candidatos por perfil, trayectoria profesional y formación.

Una vez concretada la consulta, convine hacer, de entrada, las consideraciones generales siguientes.

La información sobre personas físicas concretas y, más específicamente, sobre los candidatos que optan a un puesto de trabajo en la empresa, se encuentra protegida por la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal (en adelante, LOPD), así como por el Real Decreto 1720/2007, de 21 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de desarrollo de la LOPD (en adelante, RLOPD). En este sentido, la LOPD define los datos de carácter personal como cualquier información concerniente a personas físicas identificadas o identificables (artículo 3.a).

Respecto a la información que sería objeto de comunicación, la consulta se refiere al nombre y los apellidos de los candidatos (información que, desde la perspectiva de la normativa de protección de datos, podemos calificar de datos personales identificativos), así como a varias informaciones (perfil profesional, trayectoria profesional y formación) que, en conjunto, pueden dar una información bastante amplia sobre una persona física concreta (el candidato a un puesto de trabajo). Cuando nos referimos a este conjunto de información, podemos estarnos refiriendo a datos personales de varios tipos, como, por ejemplo, datos de características

personales o de circunstancias sociales, datos académicos o profesionales, datos de ocupación laboral previa o actual, etc.

En definitiva, podemos deducir que la consulta se está refiriendo a información personal que habitualmente puede estar contenida en los *currículum vitae* de los candidatos, y que puede ser más o menos extensa y detallada.

Al respecto, y siempre desde la perspectiva de la protección de datos, hay que tener en cuenta la tipología de los datos que se incluyen en la información de cada candidato y de los que dispone la empresa, a efectos de determinar, entre otras cosas, las medidas de seguridad que hay que adoptar en función de la tipología de los datos tratados (véase, al respecto, el artículo 9 de la LOPD y el Título VIII del RLOPD). Y es más, sería necesario que la empresa tuviera presente la posibilidad, que se desconoce, de que entre la información tratada pueda haber datos especialmente sensibles, como podrían ser los datos de salud, entre otros. Este supuesto requerirá tener en cuenta la especial protección que la LOPD otorga a los denominados «datos especialmente protegidos» (artículo 7 de la LOPD). También se debería recordar que si del conjunto de la información se puede deducir un «perfil» del candidato, como es bastante probable en el caso que nos ocupa, dicha información requerirá la aplicación de medidas de seguridad de nivel medio, en atención a lo dispuesto en el artículo 81.2.f) del RLOPD.

En cualquier caso, es evidente que toda la información personal citada tiene que recibir la consideración de datos de carácter personal protegidos por la normativa de protección de datos.

La consulta también menciona el dato «número de candidatos por perfil». No parece que este dato en concreto se pueda calificar como dato personal estrictamente, ya que no está claro hasta qué punto el número de candidatos que optan a un puesto determinado puede dar información sobre los candidatos en particular. En cualquier caso, centraremos este dictamen en el tratamiento de la información que puede ser calificada como información personal, y que, por tanto, está sujeta a lo que dispone la LOPD.

III

La consulta plantea un supuesto de cesión o comunicación de datos personales, en el contexto del derecho de acceso a determinada información por parte del Comité de Empresa; cesión que constituye un «tratamiento de datos personales», a efectos de lo que dispone el artículo 3.c) de la LOPD.

La LOPD establece un régimen general para regular la cesión o comunicación de datos de carácter personal, entendida como toda revelación de datos efectuada a una persona distinta del interesado (artículo 3.i) de la LOPD). Concretamente, el artículo 11.1 dispone 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.»

El artículo 11.2 incluye, entre otras excepciones a la regla general que hace necesario el consentimiento del interesado, la legitimidad de las cesiones que están contempladas por una norma con rango de ley.

Por consiguiente, para ver si existe una disposición legal que pudiera habilitar la comunicación de la información personal objeto de consulta al Comité de Empresa, será necesario examinar el marco legal relativo a las funciones de dicho órgano, en relación con los candidatos que puedan estar incluidos en la bolsa de trabajo de la empresa.

Como se desprende del artículo 11 citado, podemos avanzar que, en caso de que nos encontremos ante una comunicación de datos de carácter personal que no esté expresamente habilitada por una norma con rango de ley, ni en ninguna otra excepción del artículo 11 de la LOPD, será necesario contar con el previo consentimiento del afectado o titular de los datos; es decir, de cada candidato incluido en la bolsa de trabajo de la empresa, a fin de poder comunicar sus datos.

IV

La empresa pública que plantea la consulta está constituida como una Sociedad Anónima que se rige por sus Estatutos; por el Real Decreto Legislativo 1564/1989, de 22 de diciembre, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley de Sociedades Anónimas; por el Decreto Legislativo 2/2002, de 24 de diciembre, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley 4/1985, de 29 de marzo, del Estatuto de la Empresa Pública Catalana; y por otras disposiciones concordantes de aplicación. Todo ello, según consta en los Estatutos de la empresa.

[...]

V

Visto el marco normativo mencionado, la empresa consultante puede tener personal funcionario, adscrito a esa empresa, y también trabajadores sometidos al derecho laboral. Ahora bien, la consulta se centra en el derecho de información del Comité de Empresa, órgano que está expresamente contemplado en el Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET) y que se configura como el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la empresa o el centro de trabajo para la defensa de sus intereses, junto con los delegados de personal (artículos 62 y 63.1 del ET). Dados los términos de la consulta, se deduce que la posibilidad de acceso a información se plantea en relación, principalmente, con el proceso de contratación de los candidatos a ocupar puestos de trabajo de la empresa pública y que se encuentran sometidos al derecho laboral.

En este contexto, cabe decir que los representantes de los trabajadores tienen atribuidas una serie de funciones, derivadas de su naturaleza de órganos de participación de los trabajadores en la empresa, y para cumplir dichas funciones deben tener acceso a determinada información, incluyendo datos personales, de los trabajadores, en los términos establecidos por la normativa aplicable.

El artículo 64 del ET establece de forma concreta cuáles son las posibilidades de consulta y las competencias que corresponden al Comité de Empresa, y el artículo 65 del mismo texto legal establece cuáles son las garantías y los límites que se tienen que observar en el ejercicio de dichas competencias, principalmente, el deber de sigilo por parte de los miembros del Comité de Empresa.

A los efectos que nos interesan, el artículo 64 citado dispone que el comité tiene derecho a ser informado y consultado por el empresario, entre otras cosas, sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a los trabajadores, entendiéndose por información la transmisión de datos por parte del empresario al Comité de Empresa

(artículo 64.1). Más concretamente, el Comité de Empresa tiene derecho a ser informado trimestralmente, entre otras cosas, tal y como establece el artículo 64.2.c), sobre:

«[...] las previsiones del empresario de celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, la realización de horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación.»

El mismo artículo 64.5 dispone que:

«El comité de empresa tendrá derecho a ser informado y consultado sobre la situación y estructura del empleo en la empresa o en el centro de trabajo, así como a ser informado trimestralmente sobre la evolución probable del mismo, incluyendo la consulta cuando se prevean cambios al respecto.»

En definitiva, estas disposiciones, junto con la estipulación expresa del artículo 8.3.a) del ET relativa a la obligación del empresario de dar a la representación legal de los trabajadores una copia básica de todos los contratos que deban hacerse por escrito, en los términos especificados en dicho artículo, configuran el derecho de la representación de los trabajadores a recibir información, específicamente, sobre la contratación realizada en la empresa.

Ahora bien, aparte de los datos personales que se puedan incluir en la copia básica de los contratos citados, y que pueden ser conocidos por el Comité de Empresa en los términos legalmente establecidos (artículo 8.3.a) del ET) —cuestión sobre la que esta Agencia ya se ha pronunciado en varios dictámenes anteriores (entre otros, los dictámenes 6/2004, 16/2005 y 8/2008)—, con carácter general, y en el caso que nos ocupa, las disposiciones del ET se traducen en un derecho del Comité de Empresa a recibir información sobre los procesos de contratación, entre otras cosas, sin que dicha información se tenga que vincular, individualmente, a cada trabajador concreto o, en este caso, a cada candidato.

Dicho de otro modo, el ET no contempla que la información que hay que transmitir al Comité de Empresa, para dar cumplimiento al legítimo derecho de acceso a información de éste, tenga que hacer identificable, en el caso que nos ocupa, a la persona que opta a un determinado puesto de trabajo a través de la bolsa de trabajo. Por consiguiente, no parece que el ET contemple que el conjunto de la información de tipo personal, socio-profesional y de formación, entre otra, citada en la consulta, y que, como ya hemos apuntado en este dictamen, puede ser más o menos amplia, tenga que ser comunicada al Comité de Empresa en su conjunto y en relación con el conjunto de los candidatos.

Aunque el Comité de Empresa tiene que estar suficientemente informado, entre otras cosas, sobre los procesos de contratación a la empresa, a fin de poder ejercer las funciones de control y defensa de los intereses de los trabajadores que la normativa aplicable reconoce a los representantes de éstos, de los términos en los que el ET se refiere a esta información no se puede derivar la transmisión, de forma conjunta y sistemática, de toda la información curricular de la que dispone la empresa, en relación con los candidatos de la bolsa de trabajo.

Visto que la normativa legal aplicable no contempla, expresamente, el acceso por parte del Comité de Empresa a la información detallada de los candidatos incluidos en la bolsa de trabajo de la empresa, incluyendo sus datos identificativos, junto con el perfil y la trayectoria profesional y su formación, en relación con el conjunto de la información y los datos personales a los que se refiere la consulta, sometidos al

régimen de protección de la LOPD, y en atención a lo que dispone el régimen general del artículo 11 de la LOPD, a menos que existan otras normas de rango legal que habiliten la concreta cesión de los datos personales en los términos planteados, será necesario disponer del consentimiento de los titulares de los datos, es decir, de los candidatos incluidos en la bolsa de trabajo, para proceder a la comunicación de dicha información personal al Comité de Empresa.

VI

En relación con el proceso de selección de los candidatos, no se puede descartar la posibilidad de que la empresa pública prevea la participación de representantes de los trabajadores, miembros del Comité de Empresa, en el órgano de selección correspondiente.

La participación en el órgano de selección comporta, lógicamente, un acceso a la información curricular de los candidatos, que vendrá justificado por la finalidad de valorar a cada candidato para comprobar su idoneidad para un puesto de trabajo. Esta finalidad justificará que los miembros del órgano de selección tengan que acceder a dicha información curricular, pero no justificará otros accesos, por ejemplo, por parte del Comité de Empresa, ya que éste no participa como tal en el órgano de selección. La valoración de cada candidato no es una función atribuida al Comité de Empresa, por lo que de la normativa mencionada no se puede derivar el acceso al conjunto de la información curricular, en este supuesto.

Aunque, como hemos apuntado, el ET dispone que el Comité de Empresa tiene que estar suficientemente informado sobre varias cuestiones que afectan a la empresa y a los trabajadores, en los términos apuntados, de esta disposición general no se deriva una comunicación de la información curricular de los candidatos por el mero hecho de la participación de miembros del Comité de Empresa en los órganos de selección, a menos que, por aplicación del régimen general del artículo 11 de la LOPD, se cuente con el consentimiento del candidato o con habilitación legal suficiente.

De acuerdo con las consideraciones efectuadas hasta ahora en relación con la consulta planteada por la empresa pública, se formulan las siguientes

Conclusiones

La información personal sobre los candidatos incluidos en la bolsa de trabajo de la empresa, como nombre y apellidos, perfil profesional, trayectoria profesional y formación, supone un conjunto de datos personales sometidos al régimen de protección de la LOPD.

La comunicación de datos personales de los candidatos al Comité de Empresa se tiene que realizar conforme al régimen que expresamente establece la LOPD en su artículo 11. Principalmente, hay que contar con el consentimiento previo del titular de los datos o, como excepción, con una habilitación legal específica.

A falta de otras disposiciones contenidas en normas de rango legal, el Estatuto de los Trabajadores no contempla que la información que tiene que recibir el Comité de Empresa para el cumplimiento de sus funciones deba incluir el conjunto de los datos personales de los candidatos, de modo que resulta necesario, desde la perspectiva de la protección de datos, contar con el consentimiento del candidato para poder comunicar los datos objeto de la consulta.