

Dictamen en relación con la consulta planteada por una empresa pública catalana respecto al alcance del derecho de información del Comité de Empresa, el Comité de Dirección y los accionistas, y específicamente, sobre el acceso a datos que identifican a los trabajadores.

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, en relación con el alcance del derecho de información del Comité de Empresa, el Comité de Dirección y los accionistas.

Específicamente, se pide la opinión de la Agencia sobre si es legítimo el acceso, por parte de dichos órganos, a los datos que identifican a los trabajadores a los que representan, así como a las condiciones económicas y laborales de cada uno de ellos. Concretamente, los datos sobre los que se plantea la consulta serían: nombre del trabajador, importe de su nómina, desglose de los conceptos de la nómina, pluses variables o fijos y, finalmente, cómo se valora al trabajador.

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

De entrada, hay que hacer las consideraciones generales siguientes:

La información sobre personas físicas concretas, en este caso, los trabajadores de la empresa que plantea la consulta, 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).

Cuando la consulta especifica qué datos personales son los que se podrían comunicar, se refiere a datos identificativos (nombre del trabajador) y a datos económicos relativos a un puesto de trabajo determinado (importe de la nómina, desglose de los conceptos de la nómina y pluses variables o fijos). Cabe decir que estas informaciones, que en principio vienen asociadas a un puesto de trabajo determinado, pasan a ser consideradas como datos personales del trabajador desde el momento en que se asocian a un trabajador concreto, es decir, a una persona física determinada. En este sentido, dicha información queda protegida por la normativa específica, principalmente, la LOPD. Dado que, según la consulta, la información se refiere a cada uno de los trabajadores, hay que entender que la información se encuentra sujeta a la normativa sobre protección de datos.

En cuanto al dato que en la consulta se cita como la «valoración» de un trabajador, más que ser un dato concreto, podría ser un conjunto de información diversa sobre la formación, las capacidades y las aptitudes del trabajador, la actitud, etc. Esta información, en definitiva, puede consistir en un perfil profesional, psicológico, etc. del trabajador.

La referencia a «las condiciones económicas y laborales» de los trabajadores, y más aún la referencia a la valoración del trabajador, suponen, en conjunto, una información que puede resultar muy amplia. No es descartable, como hemos apuntado, que la valoración del trabajador pueda, incluso, dar un perfil personal o profesional del mismo, o que se pueda tratar también información especialmente sensible sobre aquel trabajador.

Se deberá tener en cuenta el conjunto de información personal tratada, a efectos de determinar, entre otras cosas, las medidas de seguridad que hay que adoptar en función de su tipología (artículo 9 de la LOPD y Título VIII del RLOPD). Del conjunto de la información citada, se podría producir un tratamiento de datos que incluso están calificados por la LOPD como especialmente sensibles (como podrían ser los datos de salud, entre otros), que dicha ley protege especialmente (artículo 7 de la LOPD). Además, si del conjunto de la información se puede deducir un «perfil» del candidato, como es muy probable en el caso que nos ocupa, esta información requerirá la aplicación de medidas de seguridad de nivel medio, en atención a lo que dispone el artículo 81.2.f) del RLOPD.

III

La consulta plantea, de hecho, tres supuestos de cesión o comunicación de datos personales. Concretamente, se refiere a si los datos personales mencionados pueden ser objeto de acceso legítimo por parte del Comité de Empresa, por parte del Comité de Dirección y por parte de los accionistas de la empresa. Las características particulares de cada uno de los tres cesionarios a favor de los que se plantea un derecho de acceso comportan que se tenga que particularizar el análisis que hay que hacer en cada uno de los tres supuestos, desde la perspectiva de la protección de datos.

Como punto de partida, hay que decir que la LOPD establece un régimen general para regular las cesiones de datos de carácter personal, es decir, cualquier 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 estén contempladas por una norma con rango de ley.

Como se desprende del artículo 11 citado, con carácter general, 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 trabajador de la empresa, a fin de poder comunicar sus datos.

A fin de analizar la legitimidad del acceso a la información personal referida, por parte del Comité de Empresa, el Comité de Dirección y, finalmente, los accionistas de la empresa, será necesario examinar el marco legal relativo a las funciones y el ámbito de actuación de cada uno de los tres cesionarios sobre los que se pregunta, en relación con los trabajadores de la empresa.

Con carácter general, y sin perjuicio de las concreciones que se tendrán que hacer en cada uno de los supuestos de comunicación de datos planteados, respecto a la comunicación de datos de los trabajadores, y específicamente, respecto a los datos de las retribuciones que perciben, hay que tener en cuenta el criterio jurisprudencial del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH) y del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas. Como ya puso de manifiesto esta Agencia en el Dictamen 8/2008 (Fundamento Jurídico V):

«De acuerdo con la interpretación que el TEDH hace del artículo 8 del Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales (CEDH), la comunicación de datos a un tercero sobre las retribuciones de los individuos constituye una ingerencia en la vida privada de estos individuos, por lo que dicha ingerencia se considera ilegítima, salvo que esté prevista en una ley y constituya una medida que, en una sociedad democrática, sea necesaria (se trate de una «necesidad social imperiosa») para conseguir una finalidad legítima y no sea desproporcionada en relación con la finalidad que se persigue. (Sentencia dictada por el TJUE en el asunto C-465/00 y acumulados, de 20 de mayo de 2003, caso 1.-Rechnungsof y otros contra Österreichischer Rundfunk y otros, y Sentencia dictada por el TEDH en el asunto Gillow c. Reino Unido, de 24 de noviembre de 1985, Serie A núm. 109, §55). En cuanto al requisito previsto por la ley, que se conoce como la exigencia de previsibilidad, el TEDH ha precisado su significado, entre otras, en la Sentencia del TEDH, caso Rekvényi c. Hungría, de 20 de mayo de 1999, de la que se desprende que la redacción de la norma legal que ampararía la comunicación tiene que ser precisa y clara, y tiene que desprenderse con certeza aquel tratamiento como una de las consecuencias derivadas de la norma, y hay que hacer una interpretación de la misma teniendo en cuenta el momento y las peculiaridades del caso concreto en el que se aplica.»

Con carácter general, la comunicación a terceros de datos de los trabajadores, específicamente en relación con las retribuciones percibidas, constituye una cesión (o un acceso) de datos personales sometida a la protección de la normativa de protección de datos, por lo que deberá respetar los límites y exigencias de dicha normativa.

IV

A continuación analizaremos la comunicación de datos de los trabajadores al Comité de Empresa.

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.

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, la posibilidad de acceso a información se plantea en relación con los trabajadores de la empresa pública que se encuentran sometidos al derecho laboral.

Los representantes de los trabajadores (en el caso que nos ocupa, el Comité de Empresa) 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, cuando ello sea pertinente y en los términos establecidos por la normativa aplicable. Sin embargo, este derecho de información no se configura con un alcance general e indeterminado, sino que, en la medida en que puede constituir una excepción a la regla general, prevista en la LOPD, del previo consentimiento del titular de los datos (artículo 6), este derecho no puede ser interpretado de forma extensiva y sin una base legal expresa.

El artículo 64 del ET concreta los supuestos en los que se reconoce el derecho de información y consulta a favor de los representantes de los trabajadores, para ejercer funciones de vigilancia y control del cumplimiento de la normativa laboral por parte del empresario (en definitiva, las competencias que corresponden al Comité de Empresa), y el artículo 65 del ET establece 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; deber que también establece la LOPD en relación con el tratamiento de datos personales (artículo 10).

Según el artículo 64 citado, el Comité de Empresa tiene derecho a ser informado y consultado por el empresario, entre otras cosas, sobre las cuestiones que pueden afectar a los trabajadores, así como sobre la situación de la empresa y la evolución del empleo. En base a ello, el Comité tiene derecho a recibir determinada información trimestralmente (evolución del sector económico al que pertenezca la empresa, situación económica de ésta, previsiones de nuevas contrataciones, con indicación del número, las modalidades y los tipos de contratos a realizar, e información estadística, entre otras cosas), y también tendrá derecho a recibir otra información con la periodicidad que proceda en cada caso, sobre las cuestiones detalladas en el artículo 64.4 del ET, al que nos remitimos. El apartado 5 del mismo artículo prevé otras informaciones que tiene que conocer el Comité de Empresa, ya que éste tiene derecho a emitir informe sobre varias cuestiones, entre otras cosas (artículo 64.5.f) del ET):

«La implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.»

El conjunto de las disposiciones del ET citadas, junto con la disposición 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, concretan el derecho de la representación de los trabajadores a recibir información, específicamente, sobre la contratación realizada en la empresa. El artículo 8.3.a) del ET establece, en relación con la comunicación de la copia básica, que:

«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 y cualquier otro que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, pudiera afectar a la intimidad personal.»

Ahora bien, aparte de los datos personales que se pueden 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, las disposiciones del ET se traducen en un derecho del Comité de Empresa a recibir información sobre las diferentes cuestiones que se desglosan en los preceptos del ET, sin que esta norma

disponga claramente que dicha información se tenga que vincular, individualmente, a cada trabajador.

El acceso del Comité de Empresa, en los términos contemplados en el ET, a los datos personales que se encuentran incluidos en la copia básica del contrato, se establece para que aquel pueda ejercer funciones de vigilancia y control del cumplimiento de la normativa laboral por parte del empresario, por lo que el legislador ha considerado necesario dicho acceso a información. Por consiguiente, los datos personales que tienen que ser comunicados al Comité de Empresa, sin que se requiera el consentimiento del trabajador, son los que constan en la copia básica de los contratos de los trabajadores, y no otros.

V

Más concretamente, el nombre del trabajador, lógicamente, constará en la copia básica del contrato, a la que el Comité de Empresa tiene que acceder. Respecto al importe y el desglose de la nómina, no está claro que, necesariamente, tengan que constar en la copia básica del contrato, aunque, de entrada, si es así, formarían parte de la información a la que tendrá derecho de acceso el Comité de Empresa.

Comentario [W1]: Se ha considerado que "Treballadors" era una errata, porque no existe un comité con este nombre.

Ahora bien, dado que no hay disposiciones expresas respecto al hecho de que el importe y el desglose de la nómina deban constar necesariamente en la copia básica del contrato, no se puede descartar que la empresa pueda dar una información adecuada al Comité de Empresa sobre dichos datos de manera general, y sin necesidad de asociarlos a todos y cada uno de los trabajadores concretos.

También se debería tener en cuenta la jurisprudencia, en relación con esta cuestión. A título de ejemplo, en la sentencia del Tribunal Supremo de 19 de febrero de 2009, sobre cesión de datos personales a los órganos de representación, se consideró como suficiente y adecuado el envío (a la representación sindical) de la información consistente en la copia básica de los contratos y la facilitación de la información de los salarios por categorías y departamentos.

Con todo ello, y desde la perspectiva de la protección de datos, respecto al importe y el desglose de la nómina, podemos concluir que el Comité de Empresa tendrá derecho a acceder a éstos si constan en la copia básica del contrato, siguiendo las estipulaciones expresas del ET, aunque no se descarta que pueda darse una información más general si ello resulta suficiente para el cumplimiento de las funciones legítimas atribuidas al Comité de Empresa por la normativa analizada.

Respecto a los pluses fijos y variables, éstos pueden no constar en la copia básica del contrato, y haberse incorporado posteriormente a la nómina de algunos trabajadores. Si tenemos en cuenta esta circunstancia, unida a la disposición del artículo 64.5.l) del ET, según la cual hay que dar a los representantes de los trabajadores información sobre los «sistemas de primas e incentivos» (sin que se prevea que la información tenga que vincularse a los trabajadores concretos), ello lleva a concluir que la comunicación de esta información, asociada e individualizada con relación a todos los trabajadores, podría resultar excesiva desde la perspectiva de la protección de datos personales. En caso de que la información no se encuentre incluida en la copia básica del contrato, se tendría que valorar la posibilidad de dar la información sin asociarla a cada trabajador concreto, de modo que se pueda dar cumplimiento a las exigencias del ET y al derecho de información del Comité de Empresa de forma suficiente.

Más allá de que las informaciones específicas sobre conceptos retributivos puedan constar en la copia básica del contrato, por lo que éstos serán conocidos directamente

por el Comité de Empresa, hay que recordar que determinados conceptos también pueden ser conocidos de forma indirecta a través de las especificaciones que puedan constar en el convenio colectivo correspondiente. El convenio colectivo puede dar información sobre determinadas retribuciones asignadas, por ejemplo, a una categoría profesional concreta. Dado que el convenio también es de conocimiento público, el Comité de Empresa tendrá acceso a la información que pueda preciarse en el convenio.

Sea por conocimiento directo (la información se especifica en la copia básica) sea por conocimiento indirecto (se deduce de la información que consta en el convenio colectivo), es evidente que determinada información sobre conceptos retributivos, asociada o asociable a los trabajadores, podrá ser conocida. Ahora bien, más allá de esto, el ET no contempla con carácter general otros tipos de envíos periódicos del conjunto de los datos de tipo económico que constan en las nóminas, es decir, del conjunto de todos los conceptos retributivos que percibe cada trabajador, y que previsiblemente se encuentran desglosados en la nómina que a partir de la firma del contrato recibirá periódicamente cada trabajador.

Hay que hacer una mención específica al dato o información consistente en «cómo se valora» al trabajador. Respecto a esta valoración, es evidente que el ET no prevé su comunicación a los representantes de los trabajadores, de forma explícita. Recordemos, respecto a este último elemento, que el artículo 64.5.f) del ET hace referencia a la «valoración del puesto de trabajo», y no del trabajador que ocupa el puesto de trabajo. No se puede deducir de la normativa citada que, con carácter general, se pueda comunicar la valoración hecha no ya del puesto de trabajo, sino de cada trabajador. Además, como ya hemos apuntado en este dictamen, dicha valoración podría contener información de distintos tipos, e incluso sensible, que se tendría que analizar en cada caso. Por consiguiente, respecto a los datos personales que conforman la valoración de los trabajadores, y a falta de otra habilitación en norma con rango de ley que habilite su cesión, será necesario contar con el consentimiento de los trabajadores para poderla comunicar al Comité de Empresa.

Aunque el Comité de Empresa tiene que estar suficientemente informado, entre otras cosas, sobre cuestiones que afectan a la empresa y a la política de contratación, o incluso sobre la política de primas e incentivos, 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 que el ET se refiere a dicha información no se puede derivar la transmisión, en relación con el conjunto de los trabajadores, de toda la información referida en la consulta. Con carácter general, el ET no reconoce expresamente a los representantes de los trabajadores el derecho a acceder al conjunto de la información personal asociada a cada trabajador concreto, es decir, al conjunto de los datos salariales que se enumeran en la consulta, más allá del nombre del trabajador y de los datos básicos sobre las retribuciones que sí estén incluidos en la copia básica del contrato.

Visto que la normativa legal aplicable no prevé, expresamente, el acceso por parte del Comité de Empresa al conjunto de la información detallada sobre las condiciones laborales y económicas de los trabajadores, 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 trabajadores, para proceder a la comunicación del conjunto de dicha información personal al Comité de Empresa.

A continuación analizaremos el acceso a datos de los trabajadores por parte del Comité de Dirección.

La consulta se refiere, en este punto, a la legitimidad del acceso a los datos de los trabajadores «a los que representan». En este sentido, cabe puntualizar que el Comité de Dirección no tiene propiamente atribuida la función de representación de los trabajadores, que es función de los representantes de éstos, en los términos establecidos en la correspondiente normativa, sino que le corresponderían, básicamente, las funciones propias de la dirección de la empresa pública.

Como hemos avanzado en este dictamen, toda revelación de datos personales a terceros distintos del interesado se considera cesión (artículo 3.i) de la LOPD), por lo que tiene que someterse a lo que dispone el artículo 11 de la LOPD.

Ahora bien, el uso por parte del propio órgano o Comité de Dirección de la empresa pública que plantea la consulta es un acceso a datos personales realizado desde el seno de la propia empresa. Hay que tener en cuenta que el Comité de Dirección de una sociedad anónima forma parte integrante de la empresa, por lo que difícilmente podemos considerar que estemos ante un tercero extraño o ajeno a la propia relación existente entre la empresa y los titulares de los datos, es decir, los trabajadores que prestan allí sus servicios, ya que nos referimos al órgano de dirección de la empresa y, por tanto, a las personas implicadas directamente en la dirección de la misma en razón de sus cargos y responsabilidades. O sea que el acceso que pueda realizar el Comité de Dirección a datos de los trabajadores se hace en tanto que parte integrante de la propia empresa, y no como un tercero ajeno a ésta.

En cuanto a los órganos sociales de la empresa que realiza la consulta, los estatutos sociales de la empresa establecen que el gobierno y la administración de la sociedad estarán encomendados a la Junta General de Accionistas y al Consejo de Administración, sin perjuicio de los demás órganos previstos en los estatutos. La consulta no se refiere a dichos órganos (Consejo de Administración y Junta General de Accionistas), sino al Comité de Dirección, y no se dispone de información concreta sobre su composición o los cargos de la empresa que forman parte del mismo, ni sobre sus funciones. Por consiguiente, la valoración de este dictamen parte de la premisa de que el tratamiento de los datos personales de los trabajadores que podría hacer el Comité de Dirección entraría, en cualquier caso, dentro del ámbito de las funciones que según los estatutos de la empresa corresponden o pueden corresponder al Comité de Dirección.

Aunque se pueda considerar que no estamos ante una comunicación de datos sometida al régimen general del artículo 11 de la LOPD, obviamente cualquier acceso a la información personal de los trabajadores estará condicionado al cumplimiento de los principios y obligaciones que se desprenden de la LOPD, principalmente, los principios de calidad y de finalidad, que comentaremos a continuación. El cumplimiento de las exigencias derivadas de dichos principios será fundamental para que se pueda considerar legítimo el acceso a los datos personales objeto de consulta por parte del Comité de Dirección.

Como apuntábamos, para valorar la habilitación del acceso a la información objeto de consulta por parte del Comité de Dirección, desde la perspectiva de la protección de datos, debemos referirnos a los principios de calidad y de finalidad. Concretamente, el artículo 4 de la LOPD dispone que:

- «1. 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 las finalidades determinadas, explícitas y legítimas para las que se hayan obtenido.
2. Los datos de carácter personal objeto de tratamiento no podrán usarse para finalidades incompatibles con aquellas para las que los datos hubieran sido recogidos. [...]»

Es evidente que, en el contexto de la dirección de la empresa, no podemos descartar que dicha dirección tenga que tratar determinados datos personales de sus trabajadores. Ahora bien, este tratamiento sólo resultará ajustado a la LOPD cuando sea necesario para el cumplimiento de las funciones que corresponden al órgano de dirección, o más concretamente, a los diferentes cargos o responsables de las diferentes áreas o secciones de la empresa que forman parte de dicho Comité de Dirección. Además, desde el momento en que se produzca un acceso legítimo a la información, se desprende del principio de finalidad que los datos personales tratados no se podrán usar, a partir de entonces, para otras finalidades distintas de las que justificaban el conocimiento de la información personal por parte del órgano de dirección, o más concretamente, por los cargos de la empresa que forman parte del mismo.

También se deberá tener en cuenta lo que dispone el artículo 6 de la LOPD, según el cual:

- «1. El tratamiento de los datos de carácter personal requerirá el consentimiento inequívoco del afectado, salvo que la ley disponga otra cosa.
2. No será preciso el consentimiento cuando los datos de carácter personal se recojan para el ejercicio de las funciones propias de las Administraciones públicas en el ámbito de sus competencias; 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; [...]»

La normativa de protección de datos parte de la base de que, con carácter general, hay que disponer del consentimiento del titular de los datos para poder tratarlos, aunque establece determinados supuestos en los que no se requiere dicho consentimiento. Como vemos, uno de estos supuestos se refiere al caso en que existe una relación laboral, y los datos son necesarios para que dicha relación laboral se pueda llevar a cabo.

En base a esta disposición, y en conexión con lo que se desprende del artículo 4 de la LOPD, podemos considerar que el Comité de Dirección, o más concretamente, los cargos o responsables de diferentes áreas de la empresa que puedan formar parte del mismo, tendrán derecho de acceso a la información objeto de consulta sólo en la medida en que ello sea necesario para la consecución de las funciones que tengan asignadas.

Hay que recordar que nos estamos refiriendo a datos relativos a las condiciones económicas y laborales de cada uno de los trabajadores, e incluso a una valoración del trabajador, y en este sentido debemos tener presente la consideración que hemos hecho anteriormente, relativa a que no parece que la función de «representar a los trabajadores» sea, con carácter general, propia de un Comité de Dirección. Esta consideración deberá ser tenida en cuenta en el momento de aplicar el principio de finalidad y la proporcionalidad que exige el artículo 4 de la LOPD citado. Más que en la finalidad de representación de los trabajadores, el acceso a la información por parte del Comité de Dirección, o de las personas que forman parte del mismo, se tendrá que fundamentar en la finalidad y las funciones que en cada caso les corresponda cumplir.

La exigencia de proporcionalidad conducirá, en el supuesto que nos ocupa, a que según la finalidad o la función a la que el Comité de Dirección, o sus miembros, quieran dar cumplimiento en cada caso, se valore si es necesario el tratamiento de los datos, y si es así, se valore cuáles son los que en cada caso resultan adecuados, pertinentes y no excesivos.

VII

A continuación analizaremos la comunicación de datos de los trabajadores a favor de los accionistas.

La consulta se refiere al alcance del derecho de información, en este caso, de los accionistas, en relación con los datos que identifican a los trabajadores, así como a las condiciones económicas y laborales de cada uno de ellos, con el desglose al que ya hemos hecho referencia en apartados anteriores (nombre del trabajador, importe y desglose de los conceptos de la nómina, pluses variables o fijos, y cómo se valora al trabajador).

Con carácter general, y en cuanto al derecho de información de los accionistas de las sociedades anónimas, tenemos que remitirnos a lo que dispone la Ley de Sociedades Anónimas. Partimos de la base de que las acciones otorgan a su titular, el accionista, la condición de socio, y una serie de derechos reconocidos en dicha ley y en los estatutos de la empresa (artículo 48). El mismo artículo 48, en su apartado 2, dispone que en los términos establecidos en la ley, y fuera de las exenciones previstas, el accionista tendrá como mínimo, entre otros, el derecho de información.

El artículo 112 de la misma ley configura el derecho de información en los términos siguientes:

«1. Hasta el séptimo día anterior al previsto para la celebración de la junta, los accionistas podrán solicitar de los administradores, acerca de los asuntos comprendidos en el orden del día, las informaciones o aclaraciones que estimen precisas, o formular por escrito las preguntas que estimen pertinentes. Los accionistas de una sociedad anónima cotizada podrán solicitar informaciones o aclaraciones o formular preguntas por escrito acerca de la información accesible al público que se hubiera facilitado por la sociedad a la Comisión Nacional del Mercado de Valores desde la celebración de la última junta general.

Los administradores estarán obligados a facilitar la información por escrito hasta el día de la celebración de la junta general.

2. Durante la celebración de la junta general, los accionistas de la sociedad podrán solicitar verbalmente las informaciones o aclaraciones que consideren convenientes acerca de los asuntos comprendidos en el orden del día y, en caso de no ser posible satisfacer el derecho del accionista en ese momento, los administradores estarán obligados a facilitar esa información por escrito dentro de los siete días siguientes al de la terminación de la junta.

3. Los administradores estarán obligados a proporcionar la información solicitada al amparo de los dos apartados anteriores, salvo en los casos en que, a juicio del presidente, la publicidad de la información solicitada perjudique los intereses sociales.

4. No procederá la denegación de información cuando la solicitud esté apoyada por accionistas que representen, al menos, la cuarta parte del capital social.»

La información a la que pueden tener derecho los accionistas dependerá de los asuntos a tratar en las juntas, y con carácter general se contempla, como vemos, una obligación de proporcionar dicha información, salvo que la publicidad de la información solicitada perjudique los intereses sociales. El conocimiento de esta información por parte de los accionistas se debe a que éstos tienen poder de decisión respecto a los asuntos propios de las competencias de la junta (artículos 93 y siguientes de la Ley de Sociedades Anónimas).

Aunque la ley se refiere, en general, al derecho de los accionistas a recibir información, sin establecer diferencias en función del tipo de información, es evidente que cuando la información contenga datos de carácter personal, el acceso que podrán tener a ésta los accionistas queda condicionado a los límites que establece la LOPD.

Debemos tener en cuenta los principios de calidad y de finalidad en el tratamiento de datos personales (artículo 4 de la LOPD), ya citados en este dictamen. Según dichos principios, sólo corresponde tratar los datos adecuados, pertinentes y no excesivos para finalidades determinadas, explícitas y legítimas, sin que se puedan usar para finalidades incompatibles. Por consiguiente, con carácter general, y desde la perspectiva de la protección de datos, la disposición general del artículo 112 de la Ley de Sociedades Anónimas no resulta una habilitación legal suficientemente específica para considerar adecuado el acceso al conjunto de los datos objeto de consulta, de forma generalizada en relación con los trabajadores, sin contar con el consentimiento de éstos.

Esta consideración resulta coherente con el contenido del artículo 200 de la Ley de Sociedades Anónimas, relativo a la Memoria en la que se completa, amplía y comenta el contenido de otros documentos que integran las cuentas anuales (artículos 172 y 199). Dicha Memoria debe tener un contenido mínimo, en el que se incluyen, entre otras cosas:

«[...] Octava. El número medio de personas empleadas en el curso del ejercicio, expresado por categorías, así como los gastos de personal que se refieran al ejercicio, desglosando los importes relativos a sueldos y salarios y los referidos a cargas sociales, con mención separada de los que cubren las pensiones, cuando no estén así consignadas en la cuenta de pérdidas y ganancias.

La distribución por sexos al término del ejercicio del personal de la sociedad, desglosado en un número suficiente de categorías y niveles, entre los que figurarán el de altos directivos y el de consejeros.

Novena. El importe de los sueldos, dietas y remuneraciones de cualquier clase devengados en el curso del ejercicio por el personal de alta dirección y los miembros del órgano de administración, cualquiera que sea su causa, así como de las obligaciones contraídas en materia de pensiones o de pago de primas de seguros de vida respecto de los miembros antiguos y actuales del órgano de administración y personal de alta dirección. Cuando los miembros del órgano de administración sean personas jurídicas, los requerimientos anteriores se referirán a las personas físicas que los representan.

Estas informaciones se podrán dar de forma global por concepto retributivo.

Décima. El importe de los anticipos y créditos concedidos al personal de alta dirección y a los miembros de los órganos de administración, con indicación del tipo de interés, sus características esenciales y los importes eventualmente devueltos, así como las obligaciones asumidas por cuenta de ellos a título de garantía. Cuando los miembros del órgano de administración sean personas jurídicas, los requerimientos anteriores se referirán a las personas físicas que los representan.

Estas informaciones se podrán dar de forma global por cada categoría. [...]»

Como vemos, la Ley de Sociedades Anónimas dispone qué información diversa sobre determinado personal (de alta dirección y miembros del órgano de administración), gastos de personal, importes relativos a sueldos y salarios, dietas y remuneraciones, etc. debe quedar reflejada en la Memoria.

La propia norma prevé que determinadas informaciones también «se podrán dar» globalmente, por categorías o por conceptos retributivos, de modo que la normativa aplicable no descarta la posibilidad de que la información personalizada o relacionada con determinadas personas físicas se pueda llegar a facilitar a los accionistas.

Por otro lado, conviene destacar que, entre la información citada en la Ley de Sociedades Anónimas que puede tener publicidad por incluirse en la Memoria, no se hace mención alguna a la «valoración» concreta de los trabajadores; información que, por tanto, no debería ser objeto de comunicación a los accionistas sin el correspondiente consentimiento de los titulares de los datos.

En cuanto a los datos de condiciones económicas y laborales del conjunto de los trabajadores, como vemos, no hay referencias concretas, como las relativas al personal de alta dirección, entre otras. No parece que de la disposición Octava citada se pueda deducir una comunicación de información detallada o personalizada, con carácter general. Es decir, no hay una disposición de comunicación general del conjunto de datos de los trabajadores, en los términos apuntados en la consulta.

Aunque la normativa aplicable no contiene una disposición de comunicación, en términos generales, y suficientemente explicitada, de los datos asociados a cada uno de los trabajadores, no se puede descartar que, para casos concretos, no se pueda realizar la comunicación con el correspondiente ejercicio de ponderación (artículo 4 de la LOPD) ante una petición de acceso por parte de los accionistas. Así, se tendría que ponderar, en aplicación de los principios de calidad y de finalidad citados, si algunos de los datos en cuestión resultan adecuados, pertinentes y no excesivos para el cumplimiento de las finalidades legítimas de la junta de accionistas. Sólo si se supera este requisito, se podría considerar que el acceso es ajustado a la normativa de protección de datos personales.

Así pues, por aplicación del régimen general establecido en el artículo 11 de la LOPD, y a menos que se cuente con habilitación legal expresa, no se considera ajustado a las exigencias de la LOPD el acceso, por parte de los accionistas, global y de forma generalizada a la información vinculada a todos los trabajadores de la empresa, en los términos planteados, a menos que se disponga del consentimiento de los titulares de los datos, es decir, de los propios trabajadores.

Desde la perspectiva de la protección de datos, sólo cabría considerar que existe habilitación para un acceso de los accionistas a datos personales de los trabajadores, y siempre de manera excepcional, cuando se pueda justificar que el tratamiento (o el acceso) de dichos datos personales es estrictamente necesario para el cumplimiento de las finalidades legítimas que corresponden a los accionistas.

Por consiguiente, si bien en ningún caso hay habilitación suficiente que pueda permitir el acceso al conjunto de todos los datos objeto de consulta, de forma generalizada y en relación con el conjunto de los trabajadores (con la salvedad hecha para el personal de alta dirección y los miembros del órgano de administración), no podemos descartar que, excepcionalmente, y a partir del correspondiente juicio de proporcionalidad, el acceso en casos concretos a determinados datos adecuados,

pertinentes y no excesivos de trabajadores determinados resulte conforme a la LOPD, siempre que sea para la consecución de las funciones legítimas de la junta de accionistas.

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

Conclusiones

El conjunto de los datos relativos a las condiciones económicas y laborales de los trabajadores, incluidos los datos relativos a la valoración del trabajador, constituye información personal sometida a la protección de la LOPD, en especial, respecto a su cesión o comunicación.

La comunicación de los datos al Comité de Empresa se tiene que realizar conforme al régimen establecido en el artículo 11 de la LOPD. Principalmente, hay que contar con el consentimiento de los trabajadores en tanto que titulares de los datos o, como excepción, con una habilitación legal específica.

Con carácter general, el Estatuto de los Trabajadores no reconoce expresamente a los representantes de los trabajadores el derecho a acceder al conjunto de la información sobre condiciones económicas y laborales asociada a cada trabajador concreto, en los términos expuestos en la consulta, más allá del nombre del trabajador y de los datos básicos sobre las retribuciones que sí estén incluidos en la copia básica del contrato (artículo 8.3.a) del ET). Por consiguiente, fuera de este supuesto, con carácter general, será necesario contar con el consentimiento del titular.

El Comité de Dirección, o más concretamente, sus miembros, pueden tener derecho de acceso a los datos objeto de consulta sólo en la medida en que ello sea necesario para la consecución de las funciones que tienen asignadas. Se deberá tener en cuenta, especialmente, que sólo es legítimo en este contexto el tratamiento de los datos adecuados, pertinentes y no excesivos, en función de la finalidad legítima que se alegue en cada caso (artículo 4 de la LOPD).

Con carácter general, la Ley de Sociedades Anónimas, que reconoce un derecho de información a favor de los accionistas, no contiene una disposición de comunicación general y suficientemente explicitada de los datos del conjunto de los trabajadores, en los términos apuntados en la consulta.

Por consiguiente, aparte de lo establecido respecto a determinadas personas (personal de alta dirección y miembros del órgano de administración), sólo se puede considerar que puede existir habilitación para el acceso en supuestos concretos y respecto a los datos de trabajadores determinados cuando los datos resulten adecuados, pertinentes y no excesivos para el ejercicio de las funciones legítimas de la junta de accionistas.