



La consulta tiene por objeto analizar si es posible la cesión al Comité de Empresa, de forma detallada e individualizada las retribuciones abonadas al personal de la Corporación, y su adecuación a la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de datos de Carácter Personal.

Con carácter general, debe indicarse que la comunicación de datos solicitada constituye, conforme a lo dispuesto en el artículo 3 i) de la citada Ley Orgánica, una cesión de datos de carácter personal, definida como “Toda revelación de datos efectuada 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 aquellos casos en que una norma con rango de Ley dé 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 limite a la finalidad que lo justifique.

En cuanto a la posibilidad de cesión de datos de los trabajadores a los representantes sindicales, y como consecuencia de la excepción de prestación del consentimiento en los supuestos en que una Ley así lo permita (artículo 11.2.a), debe ponderarse con el legítimo ejercicio de las funciones de control que se atribuyen por la Ley a los órganos de representación colectiva de los trabajadores en la empresa, conforme a las cuales el Estatuto de los



Trabajadores dispone que dichos órganos tendrán derecho a acceder a cierta documentación de la empresa.

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 (Delegados de Personal o Comité de Empresa) 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. Por otra parte, además, la utilización de los datos por parte de los representantes de los trabajadores debería limitarse a la finalidad de control que al mismo atribuye el propio Estatuto.

Concretamente, el artículo 64.1, del Estatuto de los Trabajadores, de 24 de marzo de 1995, recoge las competencias del Comité de Empresa dispone que: "El comité de empresa tendrá las siguientes competencias: Recibir la copia básica de los contratos a que se refiere el párrafo a) del apartado 3 del artículo 8 y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de los diez días siguientes a que tuvieran lugar.", y el apartado 9º atribuye a dicho órgano "Ejercer una labor: a) 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; b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 de esta Ley".

Cualquier cesión de datos de los trabajadores al Comité de Empresa o Delegados de Personal que exceda de las legalmente previstas artículo 64.1 del Estatuto de los Trabajadores). deberá contar con el consentimiento del interesado, en este caso de los trabajadores afectados.

En consecuencia, teniendo en cuenta las competencias del Comité de Empresa en ningún caso podrá suponer el acceso a por ejemplo la nómina de



los trabajadores. Sólo existe obligación de entregar los TC-1, boletín de cotización para la Seguridad Social en el que se reflejan los datos relativos a la identificación de la empresa y a la determinación de la deuda y el TC-2 en el que aparece reflejada la relación nominal de trabajadores y contiene los datos relativos a la identificación de los trabajadores, a sus bases de cotización y a las prestaciones que les hayan sido satisfechas en régimen de pago delegado.

Debe, por otra parte recordarse que el Comité de Empresa o en su caso, los Delegados de Personal, en virtud de lo establecido en el artículo 4.2 de la Ley Orgánica 15/1999, no podrá utilizar los datos cedidos para finalidades distintas de las que motivaron su recogida, en este caso, el correcto desenvolvimiento de la relación laboral y por tanto, deberá limitarse a la finalidad de control que el propio Estatuto atribuye al Comité de Empresa.

En consecuencia, podemos concluir que el comité de empresa tiene derecho a recibir al amparo del artículo 64.1 del Estatuto de los Trabajadores una copia básica de los contratos de trabajo, lo que lleva implícito conocer el listado de los trabajadores con sus correspondientes categorías, puestos de trabajo y tipo de contrato y los formularios de cotización del TC-2 en los términos anteriormente expuesto. Si bien el uso de dicha información debe de quedar estrictamente limitado a las funciones de control que el propio Estatuto atribuye al Comité.

En cuanto a la información relativa a las horas extraordinarias, el Convenio Colectivo adoptado, al que se hace referencia en la consulta señala que “la Dirección de la Empresa informará mensualmente al Comité de Empresa o Delegado de Personal del número de horas extraordinarias realizadas mediante relación nominal de las mismas con indicación, en su caso, de las estructurales.”

En efecto, 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.

Por último, a los solos efectos informativos, debe recordarse que el artículo 11.5 de la Ley Orgánica 15/1999 dispone que “Aquel 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 deberá 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.