

El comité de empresa no puede entregar copia de los contratos laborales a terceros

Sin anonimizar o sin el consentimiento de los trabajadores, vulnera su deber de confidencialidad y la protección de datos

MARCELINO ABAD RAMÓN

Madrid 29 JUN 2021 - 08:49 CEST

El comité de empresa no puede entregar copias de los contratos de los trabajadores a terceros sin su consentimiento o sin anonimizar, pues de lo contrario vulneraría su deber de confidencialidad y la normativa de protección de datos. Así lo ha declarado el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, que ha revocado una sentencia del juzgado de lo Social número 9 de la capital. Este órgano entendía que el deber de sigilo no afecta a los contratos, sino a los documentos protegidos por la Ley de Secretos Empresariales, es decir, los relativos a información científica, comercial, tecnológica o financiera de las mercantiles.

En el caso enjuiciado, la sociedad había despedido a una integrante del comité de empresa, representante de las listas de CC.OO. En defensa de sus intereses, el día del juicio la trabajadora presentó copia de un total de 16 contratos de trabajo suscritos antes de su despido y de fecha posterior, que le habían sido facilitados por el comité siguiendo instrucciones de la asesoría jurídica del sindicato.

La mercantil entendió que la representación de los trabajadores había vulnerado su deber de sigilo profesional, lo que desestimó la sentencia de instancia al considerar que el comité puede disponer de los contratos “en su deber de informar”. Sin embargo, la sociedad interpuso recurso y la magistrada María del Rosario García Álvarez, ponente de la sentencia 85/2021, le ha dado la razón.

El tribunal entiende que cuando el comité de empresa entregó las copias básicas de los contratos a la trabajadora despedida y a su asesor jurídico, lo hizo sin respetar “los principios y garantías previstos en la normativa aplicable en materia de protección de datos, entre los que se encuentra el deber de confidencialidad”. Y ello porque el nombre y apellidos de los trabajadores son “un dato personal identificativo”, aunque “irrelevante para el fin pretendido”, que era “evidenciar las contrataciones coetáneas al despido. Y, a mayor abundamiento, ningún tipo de documento entregado por la empresa al comité puede ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega”, razona la sentencia.

Libertad sindical

Esta conclusión no supone “una reducción ni una lesión del derecho de libertad sindical. Muy al contrario, lo que se plantea es un eventual problema de equilibrios entre dos intereses enfrentados: el del trabajador afectado en ver garantizada la protección de sus datos personales y el de la representación legal de ejercer sus funciones”, dice la sentencia.

Y es que, si bien la representación de los trabajadores tiene derecho a conocer el nombre y apellidos de los empleados, sin que ello afecte a su intimidad, también tiene la obligación de respetar la legislación de protección de datos. “Esa información en defensa de los trabajadores se puede proporcionar sin necesidad de entregar documentos y, en su caso, de forma dissociada (anonimizada o sin vinculación de la información a personas físicas concretas), pues los datos personales identificativos, en principio y como regla general, quedan fuera de esa finalidad”, concluye el Tribunal Superior de Justicia de Madrid.