



EL 40% de los robos se producen en verano
 Protege ahora tu casa con la mejor **ALARMA**
 Pulsa **AQUÍ** Instalación en **24 horas** sin cables ni obras*
POR SOLO:

- Destacamos Fondos Liberbank vende Indra Buffett Ibex Google glass Prima de riesgo Gibraltar
-
- Ediciones Cataluña C. Valenciana Andalucía País Vasco Extremadura SuVivienda Empleo

Miércoles, 07.08.13. Actualizado a las **00:31**

- [Mi dinero](#)
[Empresas](#)
[Economía](#)
[Sociedad](#)
[Opinión](#)
[Jurídico](#)
[Directivos](#)
[Te](#)
[Entrevistas](#)
[Opinión](#)
[Sentencias](#)

IBEX 35 8.482,6 (-0,55%)	I.G. BOLSA MADRID 856,7 (-0,57%)	DOW JONES 15.518,7 (-0,60%)
---------------------------------	---	------------------------------------

Portada » [Jurídico](#)

[Responder](#)

El Gran Hermano de los sindicatos en las empresas

Menéame [Twitter](#) 10 [Recomendar](#) 10 [Compartir](#) 5

Más noticias sobre: [juridico](#)

07.08.2013 | [Almudena Vigil](#) | 2

El día a día en el trabajo no sólo está sometido al control del empresario. Los sindicatos manejan toda una serie de información de los empleados cuyo mal uso puede dañar su derecho a la intimidad.



La información sobre empleados en una empresa debe asegurar el derecho a la intimidad.

Las nuevas tecnologías hacen que el día a día de un trabajador pueda estar sometido a un Gran Hermano en el que cada movimiento queda registrado. Aunque el empresario pueda tener mucho que ver en esto, no es el único que amenaza el derecho a la intimidad de los trabajadores en una organización empresarial. Los sindicatos disponen de una amplia documentación de los trabajadores cuyo mal uso puede implicar infracciones del derecho a la protección de datos.

Las empresas están obligadas a suministrar toda una serie de información a los representantes de

los trabajadores, como el índice de absentismo de los empleados, el índice de siniestros, o todos los aspectos relativos a la contratación (con derecho a acceder a la copia de los contratos, por ejemplo).

El propio Estatuto de los Trabajadores reconoce el derecho de los sindicatos a acceder a determinados datos de los empleados, siempre que este acceso se enmarque en el ámbito de sus estrictas competencias. De no ser así, la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD) ya ha advertido en diversos informes jurídicos de que es necesario obtener el consentimiento del interesado, el trabajador, para proceder a la comunicación de sus datos. Por eso, la Agencia insiste en que la utilización de información por parte de los representantes de los trabajadores debe limitarse a la finalidad de control empresarial que les atribuye el propio Estatuto.

Información delicada

El riesgo de este flujo de información está en el uso que se pueda hacer de ella, no siempre legítimo. Y es que los sindicatos pueden utilizar los datos que obtienen por estas vías para lograr captar nuevos afiliados. También puede suceder, como apunta la catedrática de Derecho del Trabajo Susana Rodríguez Escanciano, que “en determinadas situaciones en las que se desarrollan guerras incruentas de clientelismo sindical o reivindicaciones frente a la empresa no siempre conocidas (ni consentidas) por los trabajadores, los usos dados a los datos obrantes en los ficheros del sindicato no fueran todo lo adecuados que cabría suponer”.

Precisamente para evitar que esto ocurra, Rodríguez Escanciano estima que lo ideal es que la empresa facilite siempre la información de la manera más inocua posible, ofreciendo sólo los datos estrictamente necesarios que contempla la ley. La catedrática recuerda que el sindicato necesita retener de forma permanente una extensa relación de datos personales de sus miembros para ordenar su actuación concreta y poder mantenerse en contacto con ellos.

Cuotas sindicales

En España se da la peculiaridad de que el cobro de las cuotas sindicales es recaudado por las empresas descontándolo de la nómina del trabajador a instancias del sindicato y con consentimiento expreso del afectado. **Esto implica, necesariamente, que el empresario conozca la afiliación sindical de sus empleados (un dato de carácter personal especialmente protegido), y que, al mismo tiempo, deba facilitar información al respecto a los representantes de los trabajadores.**

Aquí también surgen dudas respecto a cómo proceder en estos casos. **Según sostiene la AEPD, es necesario “contar con el consentimiento expreso y por escrito del afiliado no sólo para la comunicación al sindicato de los datos referidos al pago de la cuota sindical por parte del empresario, sino también para la comunicación previa efectuada por el sindicato al empresario de su condición de afiliado que solicita el descuento en la nómina de la cantidad de la cuota”.**

La regla general es que sólo se considera legítimo el tratamiento de datos llevado a cabo por organizaciones sindicales cuando sean necesarios y útiles para el cumplimiento de los fines propios de las relaciones de afiliación.

Obligaciones

- La empresa está obligada a suministrar toda una serie de información a los representantes de los trabajadores.
- Lo ideal es que la empresa facilite la información del modo más inocuo posible, entregando sólo los datos estrictamente necesarios.
- El empresario conoce el dato de afiliación sindical porque en la nómina descuenta las cuotas que el trabajador paga al sindicato.
- En la Administración es habitual que los sindicatos pidan datos sobre las retribuciones de los cargos públicos y hay dudas sobre si deben facilitarse o no.

Casos de insolvencia

Otra cuestión es hasta qué punto tienen derecho los sindicatos a reclamar información a la empresa en determinadas circunstancias. Por ejemplo, en caso de insolvencia del empresario, el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores señala que “el comité de empresa tendrá derecho a ser informado y consultado por el empresario sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a los trabajadores, así como sobre la situación de la empresa y la evolución del empleo en la misma”.

Eso sí, la AEPD apunta que cuando se entreguen datos al comité de empresa, éstos deben ser “necesarios y proporcionados para la finalidad para la que se ceden, que debe ser la vigilancia del cumplimiento de las normas y pactos que regulan la relación laboral”. En la petición de información, debe aclararse, por tanto, la necesidad concreta para la que se solicitan, pues, de no ser así, se estaría ante un tratamiento desproporcionado o innecesario del dato personal.

‘Email’ corporativo

El uso del correo electrónico corporativo por parte de los representantes de los trabajadores también es fuente de polémica. La Agencia de Protección de Datos considera el email profesional de empresa un dato de carácter personal, pero recuerda que el artículo 28.1 de la Constitución Española da cabida a que se comuniquen las direcciones de correo electrónico de los trabajadores a las secciones sindicales más representativas, por lo que el acceso y manejo de esta información personal de los trabajadores está permitido.

No obstante, la AEPD plantea la posibilidad de buscar alternativas tecnológicas que permitan al empresario cumplir con esta autorización del uso del correo, sin que se efectúe una comunicación de datos de carácter personal al sindicato. A tal efecto, propone implantar las llamadas listas de distribución, que pueden funcionar mediante el envío de correo con información a una dirección genérica o institucional. De esta forma el remitente no accede a un solo dato personal.

El Tribunal Constitucional ha avalado el uso del email del trabajador en la organización empresarial siempre y cuando el servicio corporativo ya exista y la utilización sindical no colapse ni desvirtúe el manejo de esta herramienta de comunicación, es decir, que no existan razones de índole productiva, organizativa, funcional o económica que lo hagan desaconsejable.

¿Se puede tener ideología en el trabajo?

Los datos referentes a la afiliación sindical quedan dentro del apartado de libertad ideológica del trabajador. En este sentido, está prohibida cualquier indagación empresarial sobre datos ideológicos de un empleado. Sin embargo, ¿qué pasa cuando se trabaja en empresas con ideología? En estos casos, la aptitud profesional que se exige al demandante de empleo implica compartir el ideario de la organización para la que va a trabajar.

Si se da esta circunstancia, según la catedrática Susana Rodríguez Escanciano, el trabajador debe manifestar su postura ideológica, ya que, de lo contrario, su conducta puede ser calificada como contraria a la buena fe. No obstante, sólo podrán ser objeto de valoración por parte de la empresa aquellas convicciones del trabajador que afecten directamente en el desarrollo de sus servicios en la empresa, y no aquellas otras opiniones ideológicas de la persona que no interfieran en el desarrollo de su trabajo. Esto último también se aplicaría en caso de que se vayan a desarrollar tareas neutras totalmente alejadas de la actividad ideológica de la empresa.

Vota la noticia