

Dictamen en relació amb la consulta plantejada per un sindicat en relació amb el dret d'accés dels representants dels treballadors a dades personals d'aquests

Es presenta davant l'Agència Catalana de Protecció de Dades un escrit emès l'any 2008 pel representant legal d'un sindicat amb seu a Catalunya, en el qual es sol·licita el parer de l'Agència sobre l'abast del dret a la informació dels representants dels treballadors, i específicament sobre si és legítim l'accés per part del sindicat a les dades que identifiquen els treballadors als que representen, així com a les condicions econòmiques i laborals de cadascun d'ells.

Analitzada la petició, vista la normativa vigent aplicable i l'informe de l'Assessoria Jurídica, s'emet el dictamen següent:

I

Per tal de centrar l'anàlisi jurídic esdevé necessari fer una menció prèvia a la configuració jurídica del dret d'accés a la informació.

Cal distingir dues modalitats de dret d'accés a la informació: la que té lloc en el marc d'un procediment administratiu i la que té lloc al marge d'aquest:

- Pel que fa al *dret d'accés a la informació* en el marc d'un procediment administratiu en curs, l'article 35.a de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (LRJPAC), reconeix a qui tingui la condició de part o d'interessat en qualsevol procediment administratiu el dret a conèixer en qualsevol moment l'estat de tramitació d'aquest procediment, així com el dret a obtenir còpies dels documents que formin part de l'expedient administratiu corresponent.

- Pel que fa al *dret d'accés a la informació* administrativa que es pot exercir al marge d'un procediment administratiu, aquest acostuma a denominar-se *dret d'accés als documents*, o, com disposa l'article 105.b CE, *dret d'accés als arxius i registres administratius*. Allò que caracteritza aquest dret, segons entén el dret comparat i la doctrina jurídica, no és que s'exerceixi un cop ha conclòs un procediment, sinó que pot exercir-se amb independència de qualsevol procediment que es segueixi o que s'hagi seguit en el passat, ja sigui sobre documents o sobre informacions que figuren en un expedient o que estiguin en poder o a disposició de l'Administració per qualsevol altra raó. Aquest dret està regulat a l'article 37 LRJPAC, el qual reconeix, en termes generals, que els ciutadans tenen dret a accedir als registres i als documents que formin part d'un expedient administratiu, tret que continguin dades relatives a la intimitat d'una tercera persona, cas en el qual les dades queden reservades a aquesta tercera persona. Tanmateix, però, si la dada íntima d'una tercera persona és únicament de caràcter nominatiu, i el document al qual es vol accedir correspon a un procediment d'aplicació del dret que no és ni sancionador ni disciplinari, també poden accedir-hi persones diferents del titular de les dades sempre que acreditin un interès legítim i directe i sol·licitin l'accés per a l'exercici dels seus drets. L'exercici del dret

d'accés també es pot denegar quan prevalguin raons d'interès públic, per interessos de tercers més dignes de protecció o quan així ho disposi una llei.

D'altra banda, la Llei 10/2001, de 13 de juliol, d'arxius i documents (en endavant, LAD), va recollir alguns preceptes de les recomanacions del Consell d'Europa sobre comunicació dels arxius i accés als documents públics R (2000) 13 i Rec (2002) 2, dedicant el títol IV a l'accés als documents públics, del qual convé destacar dos articles:

- L'article 34 estableix que, d'una manera general, totes les persones tenen dret a accedir als documents que formen part de procediments administratius closos, tret de les limitacions establertes legalment. Tanmateix, preveu que, excepcionalment, es pot permetre l'accés a documents exclosos de consulta pública en casos de peticions d'accés per interessos legítims o científics, tot preservant les situacions protegides per la llei i garantint la intimitat de les persones, com també denegar l'accés a documents no exclosos de consulta pública que no hagin estat qualificats expressament d'accessibles per la normativa, sempre que es consideri que, d'acord amb la llei, perjudiquen interessos generals o de les persones.

- Partint de la regla general segons la qual no es pot accedir a dades reservades, l'article 35 LAD reconeix el dret a accedir a la part del document que no contingui dades reservades sempre que es garanteixi la reserva d'aquestes.

Cal distingir el *dret d'accés* regulat a l'article 37 LRJPAC i a la LAD, del dret d'accés que forma part dels anomenats *drets d'habeas data* i que regula la normativa sobre protecció de dades, essencialment la Llei Orgànica 15/1999, de 13 de desembre, de Protecció de Dades de Caràcter Personal (en endavant, LOPD) i el Reglament de desenvolupament d'aquesta llei, aprovat pel Reial Decret 1720/2007, de 21 de desembre (en endavant, RLOPD). Aquestes dues normes regulen el dret d'accés a les dades de caràcter personal des de dues vessants diferents:

- D'una banda, des del *dret d'accés de l'interessat a les seves dades de caràcter personal* (art. 15 LOPD i arts. 27 a 30 RLOPD). Des d'aquest punt de vista, la LOPD desenvolupa el dret fonamental a la protecció de dades consagrat a l'article 18.4 CE i reconegut pel Tribunal Constitucional a partir de la STC 254/1993, de 20 de juliol.

- D'altra banda, des de *l'accés a dades de caràcter personal de les què són titulars terceres persones*, la qual cosa constitueix una limitació al dret a la protecció de dades.

En aquest dictamen no ens referim al dret d'accés previst a la LOPD sinó a la LRJPAC i a la LAD i altra normativa sectorial.

II

Per tal de centrar el marc legal de la consulta també cal tenir en compte els següents elements:

Qui ha formulat la consulta que s'analitza no ho ha fet en la seva condició de ciutadà sinó com a representant d'una organització sindical, és a dir, d'una persona jurídica; no

sol·licita accedir a un o a uns expedients administratius, sinó només a “la informació relativa a la condiciones económicas y laborales de todos los trabajadores”; no es refereix a la informació de tots els treballadors d’una empresa o d’una Administració Pública sinó només de “todos los trabajadores a quienes representa” (si bé sol·licita aquesta informació en qualitat de delegat sindical i de membre de la Junta de Personal); i allò que sol·licita és identificar els treballadors que són titulars de les dades relatives a les condicions econòmiques i laborals que l’empresa pública ja els ha facilitat, però d’una manera que no permet identificar els treballadors.

No queda clar la manera en què l’empresa pública els ha facilitat la informació requerida, ja que el sindicat es limita a manifestar que l’empresari els ha facilitat “informació numèrica” sobre les condicions econòmiques i laborals dels treballadors. La resposta a la consulta, doncs, tindrà un caràcter relativament general, si bé partirem de la hipòtesi que l’empresari ja els ha facilitat la informació requerida pel sindicat, però que aquesta informació no permet identificar als treballadors ni tampoc relacionar la informació amb cada centre de treball.

Tenint en compte l’exposat, cal assenyalar, en primer lloc, que les dades referides a una persona, siguin del tipus que siguin, són objecte de protecció per la normativa de protecció de dades quan aquestes dades identifiquen al titular de les mateixes o permeten la seva identificació. Només en aquest cas es consideren dades de caràcter personal (art. 3.a LOPD i art. 5.1.f RLOPD). Aplicat al cas, diríem que les dades relatives a les condicions econòmiques i laborals dels treballadors de l’empresa pública en qüestió que el sindicat sol·licita es considerarien dades de caràcter personal si identifiquen cadascun dels treballadors -cosa que succeiria, per exemple, assenyalant el nom i cognoms de cadascun d’ells-, o permeten la seva identificació – com seria el cas, per exemple, a través del DNI si el sindicat pot relacionar aquesta dada amb un treballador, o a través de la retribució o de determinades condicions laborals, si aquestes dades permeten deduir, fent un esforç raonable, quin és el titular de les mateixes-.

La consulta formulada es refereix clarament a la petició de certes dades identificant als seus titulars –els treballadors representats-, de manera que és d’aplicació la normativa sobre protecció de dades, i, en concret, i atès que es refereix a l’accés a dades de caràcter personal per part de terceres persones, la figura jurídica de la *cessió o comunicació de dades*.

Abans, però, d’entrar en la seva anàlisi, convé referir-nos al règim jurídic del sindicat que formula la consulta, ja que aquesta regulació modula l’abast i l’exercici del dret d’accés:

Ens referim a la *Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical* (en endavant, LOLS), a l’Estatut dels Treballadors, aprovat pel *Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores* (en endavant, ET), a la *Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto marco del personal estatutario de los servicios de salud* (en endavant, Estatut marc) i al *Estatuto Básico del Empleado Público*, aprovat per la *Ley 7/2007, de 12 de abril* (en endavant, EBEP). D’altra banda, també cal tenir en compte el règim jurídic dels treballadors representats pel sindicat, extrem que analitzarem més endavant.

S’avança que la resposta a la consulta és fruit de la ponderació dels drets següents: d’una banda, del dret fonamental a la llibertat sindical (art. 28.1 CE) i del dret a la

negociació col·lectiva, i de l'altra, del dret fonamental a la protecció de dades de caràcter personal.

Pel que fa al règim jurídic de les organitzacions sindicals cal destacar els següents preceptes de la LOLS:

- L'article 2.2 LOLS reconeix a les organitzacions sindicals que en l'exercici de la llibertat sindical tenen dret, entre d'altres, a la negociació col·lectiva.

- L'article 6 LOLS estableix quines són les organitzacions sindicals que tenen la consideració de sindicats més representatius, la qual cosa els atorga una singular posició jurídica en la participació institucional i en l'acció sindical. En concret, els sindicats més representatius, així com aquells que tenen representació en els comitès d'empresa i en els òrgans de representació que s'estableixen en les Administracions Públiques o comptin amb delegats de personal, tenen, entre d'altres, els drets següents: dret a "la negociación colectiva en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores", i dret a "participar como interlocutores en la determinación de las condiciones de trabajo en las Administraciones públicas a través de los oportunos procedimientos de consulta o negociación" (art. 6.3 LOLS, apartats b) i c), respectivament). Les Seccions Sindicals dels sindicats esmentats també tenen dret a la negociació col·lectiva en els termes establerts a la legislació específica (art. 8.2.b LOLS).

- Pel que fa a la representació sindical a les empreses, l'article 10 LOLS preveu que les Seccions Sindicals que puguin constituir-se pels treballadors afiliats als sindicats amb presència en els comitès d'empresa o en els òrgans de representació que s'estableixin en les Administracions Públiques estaran representades, a tots els efectes, per delegats sindicals. I l'apartat 3 del mateix article reconeix als delegats sindicals les mateixes garanties que als membres del comitè d'empresa o dels òrgans de representació que s'estableixin en les Administracions Públiques (per al cas que aquells no en formin part), així com, entre d'altres, el dret a "tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa, estando obligados los delegados sindicales a guardar sigilo profesional en aquella materias en las que legalmente proceda".

III

Des del punt de vista de la normativa sobre protecció de dades, l'exercici del *dret d'accés a la informació* per part del sindicat a certes dades personals dels treballadors de l'empresa pública comporta la *comunicació o cessió de dades* per part del responsable del tractament d'aquestes dades, que en aquest cas és l'empresa pública.

Sobre la figura de la *comunicació o cessió de dades*, l'apartat 1 de l'article 11 de la Llei Orgànica 15/1999, de 13 de desembre, de Protecció de Dades de Caràcter Personal (en endavant, LOPD), conté la regla general segons la qual, "les dades de caràcter personal objecte del tractament només podran ser comunicades a un tercer per al compliment de fins directament relacionats amb les funcions legítimes del cedent i del cessionari amb el previ consentiment de l'interessat".

D'acord amb aquest apartat 1 de l'article 11 LOPD, l'empresa pública podria comunicar les dades personals dels seus treballadors al sindicat si es complissin tres requisits o condicions: 1) Si la finalitat de la comunicació de les dades està relacionada amb les

funcions que l'empresa pública té assignades; 2) Si la finalitat de la comunicació de les dades està relacionada amb les funcions que el sindicat té assignades; i 3) Si abans de fer la comunicació de les dades personals el treballadors titulars d'aquestes dades han donat el seu consentiment a dita comunicació, o hi ha una llei que habiliti dita comunicació (art. 11.2.a LOPD).

Per tal de veure si es compleixen els requisits que hem numerat com a 1) i 2), cal saber quina és *la finalitat de la comunicació* de les dades.

Sobre aquesta qüestió, el sindicat manifesta en el seu escrit que dita comunicació és imprescindible per a què els Delegats de Personal i les Juntes de Personal puguin realitzar les seves funcions, i en aquest sentit fa remissió a les funcions que els atribueix l'article 40 de l'EBEP.

Cal fer un breu incís per manifestar que són imprecisos els termes en què el sindicat expressa la finalitat de la comunicació de dades. És raonable pensar que el sindicat sol·licita les dades per al compliment de les seves funcions, i, de fet, la seva sol·licitud s'ha d'entendre implícita en l'exercici de les seves funcions, ja que moltes d'aquestes requereixen l'accés a certa informació sobre els treballadors.

Tanmateix, però, la normativa sobre protecció de dades, i, en concret, *el principi de qualitat de les dades*, exigeix que abans de comunicar les dades l'empresa pública faci una ponderació i analitzi si la finalitat de la comunicació de dades és legítima.

Per això, seria convenient que el sindicat concretés en relació amb quina de les funcions que li atribueix la legislació sol·licita l'accés a informació que conté dades de caràcter personal. Aquesta concreció facilitarà la ponderació que ha de fer l'Administració responsable del fitxer. El principi de qualitat de les dades, el qual disposa que "les dades de caràcter personal només es poden recollir per ser tractades, així com sotmetre-les a aquest tractament, quan siguin adequades, pertinents i no excessives en relació amb l'àmbit i les finalitats determinades, explícites i legítimes per a les quals s'han obtingut", obliga a fer aquesta ponderació. *A sensu contrari*, diríem que la comunicació de dades serà incorrecta quan es comuniquin dades que són inadequades, impertinents o excessives en relació amb la finalitat legítima que va justificar la seva recollida inicial. És per l'exposat, que l'anàlisi que fem a continuació cal entendre'l aplicable sempre que la finalitat concreta a la què es vol destinar la comunicació pugui efectivament subsumir-se en un dels supòsits previstos a l'article 40 EBEP a què es refereix el sindicat que formula la consulta.

Cal advertir que l'article 40.1 EBEP no es refereix a les funcions que s'assignen a totes les organitzacions sindicals d'empleats públics sinó només a aquelles que, pel seu nivell de representativitat, formen part de la Junta de Personal o tenen Delegats de Personal.

L'article 40 EBEP regula en sis punts ordenats alfabèticament les funcions i/o drets de la Junta de Personal i dels Delegats de Personal. Així, entre d'altres funcions, preveu que aquests òrgans de representació han de vigilar el compliment de les normes vigents en matèria de condicions de treball, de prevenció de riscos laborals, de Seguretat Social i d'ocupació (e), han d'emetre la seva valoració en relació amb l'establiment de la jornada de treball i l'horari de treball, així com en el règim de vacances i de permisos (d).

D'altra banda, dels articles 31 i 33 de l'EBEP, en relació amb els articles 6.3.c), 7.1 i 7.2 de la LOLS, es desprèn el reconeixement del dret a la negociació col·lectiva - entesa com el dret a negociar la determinació de les condicions de treball dels empleats de l'Administració Pública- a les organitzacions sindicals que formin part de les Meses de Negociació.

L'EBEP, però, no és l'única normativa que, juntament amb la LOLS, cal tenir en compte a l'hora de determinar les funcions que té assignades el sindicat.

L'EBEP s'aplica al *personal funcionari no-sanitari* de l'empresa pública, al qual també li és d'aplicació (en allò que l'EBEP no hagi derogat) el Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública (en endavant, DL 1/97).

Però cal tenir en compte que l'empresa pública en qüestió és integrada per altres tipus de personal que estan sotmesos a règims jurídics diferents. I, en darrer cas, també cal tenir en compte a quins tipus de treballadors representa el sindicat.

D'acord amb l'article 19 de la Llei 8/2007, de 30 de juliol (en endavant, Llei 8/2007), l'empresa pública en qüestió pot ser integrada per personal estatutari dels serveis de salut, per personal sanitari funcionari, per personal funcionari no-sanitari, per personal laboral i per personal eventual:

- Pel que fa al *personal estatutari*, aquest es regeix per la Llei 55/2003, de 16 de desembre, de l'Estatut marc del personal estatutari dels serveis de salut (en endavant, Estatut marc) i per la normativa de desplegament que aprovi la Generalitat. L'article 78 de l'Estatut marc remet, quant a la regulació de les matèries de representació, participació i negociació col·lectiva per a la determinació de les condicions de treball, a la *Ley 9/1987, de 12 de junio, de Órganos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y de Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas*, i també a les peculiaritats del propi Estatut marc. La Llei 9/1987, però, ha estat derogada per l'EBEP (a excepció de l'art. 7 i d'altres articles relatius al Procediment Electoral General).

L'article 18.d) de la Llei 8/2007 reconeix el dret del personal estatutari a la negociació col·lectiva, la representació i la participació en la determinació de les condicions de treball.

La negociació col·lectiva, la representació i la participació estan regulats en el capítol XIV de l'Estatut marc (arts. 79 i 80.2):

- Pel que fa al *personal sanitari funcionari*, aquest es regeix per l'Estatut marc en els termes establerts per l'article 2.3 del dit Estatut.

- Pel que fa al *personal laboral*, l'article 32 de l'EBEP disposa que la negociació col·lectiva, la representació i la participació dels empleats públics amb contracte laboral es regirà per la legislació laboral, sens perjudici dels preceptes del Capítol IV de l'EBEP que els siguin aplicables expressament. El personal laboral es regeix, doncs, per la normativa bàsica laboral i pel conveni del sector sanitari corresponent, és a dir, per l'ET i, actualment, pel VI Conveni col·lectiu únic d'àmbit de Catalunya del personal laboral de la Generalitat de Catalunya per al període 2004-2008 (d'aplicació al personal laboral de l'empresa pública mentre no aprovin un conveni col·lectiu propi, d'acord amb l'art. 2 in fine) (en endavant, VI Conveni).

L'article 61 ET estableix que els treballadors tenen dret a participar en l'empresa a través dels òrgans de representació, que són els Delegats de Personal o els Comitès d'empresa (ex articles 62 i 63), i l'article 64 estableix els aspectes sobre els quals haurà de ser informat el Comitè d'empresa.

Pel que fa al *VI Conveni*, aquest preveu la consulta prèvia als representants legals dels treballadors quan l'Administració acordi la modificació de condicions substancials de treball, l'article 15.1 preveu l'informe preceptiu del comitè o dels delegats de personal per als casos de mobilitat funcional, l'article 15.3 preveu l'informe preceptiu dels representants legals dels treballadors quan l'Administració acordi encàrrecs de treballs de categoria inferior per un període superior a 10 dies. D'acord amb l'article 26.9, l'Administració haurà de notificar als representants legals dels treballadors la còpia bàsica dels contractes temporals no fixos.

- Pel que fa al *personal eventual*, aquest es regeix per la normativa de funció pública de la Generalitat que regula aquest personal.

IV

En l'epígraf anterior hem analitzat les funcions que la normativa aplicable assigna al sindicat en la seva condició de representant legal dels treballadors, ja que aquest manifestava que la finalitat de l'accés a les dades personals dels treballadors era un requisit necessari per tal de complir amb seves funcions sindicals.

A continuació, s'analitzarà el compliment dels requisits que numeràvem com a 1) i 2), necessaris per a considerar que la comunicació de dades pretesa és legítima o conforme amb la normativa de protecció de dades. Analitzem, doncs, quines són les funcions de l'empresa pública i del sindicat en qüestió per tal de saber si la finalitat de la comunicació està directament relacionada amb les funcions legítimes del cedent i del cessionari (art. 11 LOPD):

1) Pel que fa a l'empresa pública, l'article 4 de la Llei 8/2007, de 30 de juliol (en endavant, Llei 8/2007), estableix quines són les funcions de l'empresa pública, d'entre les quals destaquem les previstes als apartats a), b), d) i e), d'on es desprèn que té la funció d'establir formes de govern transparents que garanteixin una participació efectiva de tots els implicats, de fer polítiques de personal que assegurin la motivació dels professionals, fent-los partícips de la gestió dels centres i serveis, i de promoure condicions de treball adequades. Funcions totes elles que estan relacionades amb la finalitat de la comunicació de les dades econòmiques i laborals dels seus treballadors a les organitzacions sindicals més representatives d'aquests, per la qual cosa considerem que es compliria amb el requisit 1).

2) Pel que fa al sindicat, és obvi que si aquest sol·licita les dades econòmiques i laborals dels treballadors per al compliment de les seves funcions, la finalitat de la comunicació de les dades es relaciona amb les seves funcions, complint així amb el requisit 2).

Convé, però, fer un aclariment sobre l'expressió utilitzada per la representació del sindicat en el seu escrit. Aquest, sol·licita les dades personals dels treballadors *als que representa*.

Encara que el significat pretès pel sindicat sigui un altre, l'expressió utilitzada ens porta a distingir l'abast del dret d'accés que té el sindicat, i, consegüentment, l'abast de la comunicació de les dades sol·licitades, segons si el sindicat actua en representació dels seus afiliats, o bé com a representant sindical integrant de les Meses sectorials de negociació col·lectiva:

La normativa referida fins ara reconeix el dret d'informació a les organitzacions sindicals que formen part dels òrgans de representació sindicals i que participen de les Meses de Negociació. Consegüentment, les organitzacions sindicals que no formen part dels òrgans de representació sindicals ni participen en les Meses de Negociació no poden sol·licitar dades personals dels treballadors emparant-se en els preceptes que fins ara s'han esmentat.

En el cas present, els estatuts del sindicat estableixen que aquest assumeix la representació i la defensa dels interessos laborals, professionals i socials dels seus afiliats (art. 1), el seu àmbit d'actuació és el corresponent al territori nacional de Catalunya i poden afiliar-s'hi els llicenciats en Medicina i en Cirurgia, facultatius i professionals sanitaris amb grau universitari (art. 3).

En aquest dictamen no ens referirem, però, a aquest supòsit, és a dir, al tractament de les dades dels seus afiliats, sinó al supòsit en el que el sindicat actua en la condició o com a membre d'un òrgan de representació sindical.

V

Fins ara hem comprovat que la comunicació de dades que pretén el sindicat compleix amb els requisits de l'article 11.1 LOPD que numeràvem com a 1) i 2) -"dades comunicades a un tercer per al compliment de fins directament relacionats amb les funcions legítimes del cedent i del cessionari"- . Ara cal comprovar si es compleix el requisit 3), és a dir, si abans de fer la comunicació de les dades personals els treballadors titulars d'aquestes dades han donat el seu consentiment a dita comunicació, o existeix una llei que habiliti la dita comunicació.

Si hi hagués consentiment previ dels treballadors, la comunicació de dades podria ser legítima. Això sí, com dèiem en l'epígraf anterior, per tal que el consentiment sigui vàlid, cal que la informació que es proporioni al treballador li permeti conèixer la finalitat a què es destinaran les dades de la comunicació.

Si no hi ha consentiment previ dels treballadors afectats, la comunicació o cessió de dades realitzada seria il·legítima, tret que concorregués una de les excepcions previstes a l'article 11.2 LOPD. En el cas present, només seria possible l'excepció prevista a l'apartat a): "quan la cessió està autoritzada en una llei".

Així doncs, a manca del consentiment previ dels treballadors de l'empresa pública afectats per la comunicació, només resta analitzar si una llei autoritza la comunicació o cessió de les condicions laborals d'aquests treballadors. I en aquesta anàlisi, caldrà tenir en compte que el supòsit excepcional -"quan la cessió està autoritzada en una llei"- no es pot interpretar d'una manera extensiva, ja que constitueix una limitació al dret fonamental a la protecció de les dades personals.

El marc normatiu dels drets d'informació dels representants dels treballadors sanitaris es troba, essencialment i com hem assenyalat abans, a l'ET, la LOLS, l'EBEP, l'Estatut

marc i el VI Conveni. A continuació, doncs, analitzarem quins preceptes d'aquestes normes empararien una comunicació de dades personals dels treballadors sense el consentiment d'aquests, amb l'avertiment que la resposta té un caire general en consonància amb els termes, també generals, en què està plantejada la consulta, tret de la informació que es concreta entre parèntesi en l'escrit de consulta, consistent en els tipus de contracte i els complements salarials dels treballadors. La resposta s'estructura en funció dels tipus de personal als que representa el sindicat:

a) Personal estatutari

L'article 19.1.a de la Llei 8/2007 disposa que el personal estatutari dels serveis de salut es regeix per l'Estatut marc i per la normativa de desplegament que aprovi la Generalitat.

L'article 78 de l'Estatut marc disposa que resulta d'aplicació al personal estatutari, en matèria de representació, participació i negociació col·lectiva per a la determinació de les condicions de treball, les normes generals contingudes a la Llei 9/1987, de 12 de juny, amb les peculiaritats establertes a l'Estatut Marc. Atès que l'EBEP ha derogat bona part de la Llei 9/1987, entenem que caldria tenir en compte les normes generals establertes a l'EBEP en matèria de representació, participació i negociació col·lectiva per a la determinació de les condicions de treball.

a.1) Informació sobre els tipus de contracte dels treballadors:

A diferència de l'article 8.3 ET, l'Estatut Marc i l'EBEP no preveuen l'obligació de l'empresari de lliurar a la representació legal dels treballadors una còpia bàsica de tots els contractes que s'hagin de celebrar per escrit, atès que en aquest cas no es tracta de relacions contractuals.

Tanmateix, però, l'article 32 de l'Estatut marc, relatiu al personal estatutari fix, preveu en l'apartat 2 que el nomenament es publicarà "en la forma que se determine en cada servicio de salud".

Sobre el significat del concepte servei de salut, la *disposició adicional vuitena* disposa el següent: "Siempre que en esta Ley se efectúan referencias a los servicios de salud se considerará incluido el órgano o la entidad gestora de los servicios sanitarios de la Administración General del Estado, así como el órgano competente de la Comunidad Autónoma cuando su correspondiente servicio de salud no sea el titular directo de la gestión de determinados centros o instituciones".

Pel que fa al contingut de la publicació dels nomenaments, l'apartat 3 estableix que "en el nombramiento se indicará expresamente el ámbito al que corresponde, conforme a lo previsto en la convocatoria y en las disposiciones aplicables en cada servicio de salud".

Amb independència de quina sigui la forma de publicació dels nomenaments, és clar que la publicació del nomenament contindrà, com a mínim, l'expressió del tipus de personal nomenat.

Pel que fa al personal estatutari (sanitari) temporal, l'Estatut marc no estableix l'obligatorietat de publicar els nomenaments. Ara bé, en la mesura que l'article 33 de

l'Estatut marc exigeix que aquest personal es seleccioni mitjançant un procediment que es basi, entre d'altres, en el *principi de publicitat*, i tenint en compte que tot procediment de selecció ha de finalitzar amb una resolució que ha de contenir la relació de candidats seleccionats, es pot afirmar que també cal donar publicitat dels candidats seleccionats que seran nomenats personal estatutari temporal.

El requisit de publicitat del personal estatutari temporal seleccionat també deriva de la previsió genèrica de l'article 19.3 de la Llei 8/2007, referida a tots els tipus de personal de l'empresa pública en qüestió, segons la qual: "els processos de selecció de personal i de provisió de llocs de treball s'han de basar en la legislació corresponent a cada tipologia de personal i han de garantir els principis d'igualtat, de mèrit, de capacitat, de publicitat i d'objectivitat".

Sobre la forma de publicació dels candidats seleccionats per a ser nomenats personal estatutari temporal, així com sobre la resta de característiques del procediment selectiu, l'article 33 de l'Estatut marc preveu que seran establerts prèviament en la negociació col·lectiva en les meses corresponents.

D'acord amb l'exposat, es pot concloure que el sindicat té dret a accedir a la informació sobre el tipus de nomenament del personal estatutari fix –en la forma que determini cada servei de salut-, i del personal estatutari temporal –en la forma que es determini en la negociació en les meses corresponents-. Atès que el tipus de nomenament s'associa a una persona física, el dret d'accés a aquesta informació inclou el dret a accedir al nom i cognoms de la persona nomenada.

a.2) Informació sobre els complements salarials

Amb caràcter previ a l'anàlisi de la normativa espanyola aplicable al personal estatutari, cal fer un breu comentari sobre el criteri jurisprudencial que tenen sobre aquesta qüestió el Tribunal Europeu de Drets Humans (TEDH) i el Tribunal de Justícia de les Comunitats Europees, d'aplicació, si més no a efectes interpretatius (art. 10 CE), a tots els tipus de personal que ara s'analitzen:

D'acord amb la interpretació que el TEDH fa de l'article 8 del Conveni Europeu per a la Protecció dels Drets Humans i les Llibertats Fonamentals (CEDH), la comunicació de dades a un tercer sobre les retribucions dels individus constitueix una *ingerència* en la *vida privada* d'aquests individus, per la qual cosa aquesta ingerència es considera il·legítima, tret que estigui *prevista en una llei* i constitueixi una mesura que, en una societat democràtica, sigui *necessària* (es tracti d'una "necessitat social imperiosa") per aconseguir una finalitat legítima *i no sigui desproporcionada* en relació amb la finalitat que es persegueix. (Sentència dictada pel TJUE en l'assumpte C-465/00 i acumulats, de 20 de maig de 2003, cas 1.-Rechnungsof i altres contra Österreichischer Rundfunk i altres, i Sentència dictada pel TEDH en l'assumpte Gillow c. Regne Unit, de 24 de novembre de 1985, Sèrie A núm. 109, §55). Pel que fa al requisit *prevista per la llei*, que es coneix com l'exigència de *previsibilitat*, el TEDH ha precisat el seu significat, entre d'altres, a la Sentència del TEDH, cas Rekvényi c. Hongria, de 20 de maig de 1999, de la qual es desprèn que la redacció de la norma legal que empararia la comunicació ha de ser precisa, clara, s'ha de desprendre amb certesa aquell tractament com una de les conseqüències derivades de la norma, i cal fer una interpretació de la mateixa tenint en compte el moment i les peculiaritats del cas concret on s'aplica.

Així doncs, la normativa sobre comunicació de dades sobre les retribucions dels treballadors que s'exposa a continuació, així com en cada subapartat dels tipus de personal –laboral i sanitari funcionari-, cal interpretar-la a la llum del criteri jurisprudencial del TEDH i el TJUE exposat.

D'acord amb l'article 46 de l'Estatut Marc, són retribucions complementàries del personal estatutari el complement específic, el complement de destinació, el complement de productivitat, el complement d'atenció continuada i el complement de carrera.

L'Estatut marc i l'EBEP no fan cap previsió expressa on es reconegui a les representacions legals dels treballadors el dret a accedir a informació sobre els complements salarials de cada funcionari, és a dir, no se'ls reconeix el dret d'accés a dades personals sobre complements salarials dels treballadors.

El que sí es reconeix, en termes generals, als representants del treballadors legitimats per a la negociació col·lectiva, és el dret a rebre informació sobre la determinació, l'aplicació i l'increment de les retribucions. En concret, l'article 80.2 de l'Estatut marc estableix que hauran de ser objecte de negociació col·lectiva, en els termes establerts en el capítol III de la Llei 9/1987, de 12 de juliol, entre d'altres qüestions, les següents: a) la determinació i l'aplicació de les retribucions del personal estatutari; e) la regulació de la jornada laboral, el temps de treball i el règim de descansos; i k) en general, totes aquelles matèries que afectin a les condicions de treball i a l'àmbit de relacions del personal estatutari i les seves organitzacions sindicals amb l'Administració Pública o el servei de salut. L'apartat 4 del mateix article preveu que s'exceptua de la negociació col·lectiva les decisions preses per l'Administració o el servei de salut en virtut de la seva potestat d'organització quan aquestes decisions afectin a les condicions de treball del personal estatutari, però preveu que procedirà la consulta a les organitzacions sindicals presents en la corresponent mesa sectorial de negociació, amb la qual cosa reconeix implícitament el dret d'aquelles organitzacions a emetre la seva valoració. L'apartat 3 del mateix article estableix que "la negociación colectiva estará presidida por los principios de buena fe y de voluntad negociadora, debiendo facilitarse las partes la información que resulte necesaria para la eficacia de la negociación".

Consegüentment, es pot concloure que, com a regla general, el sindicat té dret a accedir a informació sobre complements salarials del personal estatutari representat en la mesura que sol·liciti aquesta informació en exercici d'alguna de les funcions previstes legalment, però no sembla justificat, atès el principi de qualitat de les dades, que l'accés a aquesta informació hagi de permetre identificar cadascun dels treballadors, sinó que pot ser suficient rebre aquesta informació de manera anonimitzada, és a dir, de forma que no es puguin identificar els treballadors titulars de les dades comunicades.

Excepcionalment, en algun cas concret podria considerar-se necessària la identificació dels treballadors per tal d'acomplir amb alguna funció legítima, però això dependrà de les circumstàncies particulars de cada cas, les quals s'hauran d'analitzar des del punt de vista del principi de qualitat de les dades.

b) Personal sanitari funcionari

Cal fer un incís per tal d'aclarir que el personal funcionari no-sanitari no és objecte d'anàlisi en aquest dictamen, ja que aquest es limita a l'àmbit subjectiu d'actuació del sindicat que formula la consulta.

D'acord amb els articles 19.1.b de la Llei 8/2007 i 2.3 de l'Estatut Marc, el personal sanitari funcionari es regeix, en primer lloc, per la normativa específica aplicable al personal funcionari, és a dir, per l'EBEP i el DL 1/97; i en segon lloc, i sempre que així ho prevegi dita normativa específica i no s'oposi a aquesta, també per l'Estatut Marc.

b.1) Informació sobre els tipus de contracte dels treballadors:

En primer lloc, pel que fa al personal sanitari funcionari fem extensiu el raonament sobre el nomenament del personal exposat en l'apartat referit al personal estatutari.

De l'article 8.2 EBEP, es desprèn que el personal sanitari funcionari pot ser de dos tipus: funcionari de carrera i funcionari interí.

L'article 62.1.b) de l'EBEP estableix que el nomenament com a funcionari de carrera ha de ser publicat en el diari oficial corresponent. Per tant, és clar que la publicació del nomenament contindrà com a mínim l'expressió del tipus de personal nomenat.

Pel que fa al personal funcionari interí, l'EBEP no estableix l'obligatorietat de publicar els nomenaments d'interins. Ara bé, en la mesura que l'article 10.2 de l'EBEP exigeix que aquest personal es seleccioni mitjançant un procediment que es basi, entre d'altres, en el *principi de publicitat*, i tenint en compte que tot procediment de selecció ha de finalitzar amb una resolució que ha de contenir la relació de candidats seleccionats, es pot afirmar que també cal donar publicitat dels candidats seleccionats i que seran nomenats personal sanitari funcionari interí.

El requisit de publicitat del personal funcionari seleccionat també deriva de la previsió genèrica de l'article 19.3 de la Llei 8/2007, referida a tots els tipus de personal de l'ICS, segons la qual: "els processos de selecció de personal i de provisió de llocs de treball s'han de basar en la legislació corresponent a cada tipologia de personal i han de garantir els principis d'igualtat, de mèrit, de capacitat, de publicitat i d'objectivitat".

D'acord amb l'exposat, arribem a la mateixa conclusió que en el cas del personal estatutari: el sindicat consultant té dret a accedir a la informació sobre el tipus de nomenament del personal sanitari funcionari de carrera i funcionari interí. Atès que el tipus de nomenament s'associa a una persona física, el dret d'accés a aquesta informació inclou el dret a accedir al nom i cognoms de la persona nomenada.

b.2) Informació sobre els complements salarials

- Sobre el complement de productivitat, l'EBEP no preveu, a diferència del que preveia la derogada Llei 9/1987 a l'article 9, el dret dels òrgans de representació sindical a tenir coneixement i ser escoltats sobre la quantitat que percebi cada funcionari pel complement de productivitat.

Sí que ho reconeix, però, l'article 103.1.c del DL 1/97, el qual estableix que les quantitats que percebi cada funcionari en concepte de complement de productivitat seran de coneixement públic per als altres funcionaris del departament o de l'organisme interessat i per als representants sindicals.

De l'article 103 DL 1/97, doncs, es desprèn el reconeixement del dret dels representants sindicals a rebre informació sobre el complement de productivitat dels treballadors representats, i que aquesta informació ha d'identificar a cadascun dels treballadors. Per tant, la cessió d'aquesta dada personal està emparada per l'excepció prevista a l'article 11.2.a LOPD.

- Pel que fa a la resta de complements salarials –complement de destinació, complement específic i gratificacions per serveis extraordinaris-, la normativa aplicable no reconeix expressament el dret d'accés a aquesta informació identificant als funcionaris.

Cal tenir en compte que la relació de llocs de treball (RLT) dona informació sobre les retribucions complementàries assignades als diferents llocs de treball. Atès el caràcter públic que l'article 74 EBEP atorga a l'RLT, podem afirmar que el sindicat consultant té dret a accedir a la informació sobre els complements salarials dels llocs de treball que es publiquen a l'RLT de personal funcionari, a l'RLT de personal laboral i a l'RLT de personal eventual.

Ara bé, les RLT es refereixen als llocs de treball existents a una Administració i donen informació sobre els llocs de treball i no sobre les persones que l'ocupen en cada moment.

Per això, caldrà analitzar cada cas concret per concloure si aquesta informació de les RLT és suficient o bé el sindicat necessita conèixer els titulars de les dades, la qual cosa dependrà de la finalitat perseguida i de la valoració derivada de l'aplicació del principi de qualitat de les dades.

En aquest sentit, els preceptes que s'esmenten a continuació reconeixen als representants sindicals un dret d'informació sobre els complements salarials en la mesura que aquesta informació sigui necessària per aconseguir amb les seves funcions, entre les quals destaquem les següents:

- De l'article 40 EBEP es desprèn que les Juntes de Personal i els Delegats de Personal tenen dret a rebre informació sobre l'evolució de les retribucions (art. 40.1.a), i estableix com a funcions d'aquests òrgans vetllar pel compliment de les normes vigents en matèria de condicions de treball (art. 40.1.e) i col·laborar amb l'Administració corresponent per aconseguir l'establiment d'aquelles mesures que procurin mantenir i incrementar la productivitat (art. 40.1.f).

- L'article 37 EBEP estableix que seran objecte de negociació la determinació i aplicació de les retribucions complementàries dels funcionaris (art. 37.1.b), les matèries que afectin a les condicions de treball dels funcionaris (tret del personal directiu) i a les retribucions dels funcionaris la regulació de les quals requereixi norma amb rang de Llei (art. 37.1.k i 37.2.c), i l'aplicació de l'increment de les retribucions del personal (art. 37.1a), si bé l'article 38.2 EBEP limita la negociació de l'increment global de les retribucions a la *Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas*.

- L'article 34 de l'EBEP, relatiu a les Meses de Negociació, disposa a l'apartat 7 que l'Administració corresponent i la representació sindical "estarán obligadas a negociar bajo el principio de la buena fe y proporcionarse mutuamente la información que precisen relativa a la negociación".

D'acord amb l'exposat, cal concloure que, en termes generals, els representants sindicals no poden accedir a les dades personals del personal funcionari referides als complements salarials, tret del complement de productivitat, i al marge de la informació que apareix a l'RLT.

Excepcionalment, és possible que en determinats casos concrets el sindicat sí que tingui dret a accedir a aquestes dades personals en la mesura que necessiti informació sobre el complement de destinació, el complement específic o les gratificacions per serveis extraordinaris del personal sanitari funcionari per tal d'acomplir alguna de les funcions encomanades. Però caldrà analitzar cada cas concret per tal de veure si l'exercici d'aquella funció requereix comunicar les dades personals, o bé és suficient comunicar les dades sense referenciar-les a individus concrets.

c) Personal laboral

D'acord amb l'article 19.1.c) de la Llei 8/2007 i 2.3 de l'Estatut Marc, el personal laboral de l'ICS es regeix per la normativa laboral i pel conveni propi del sector sanitari en el qual s'insereix l'ICS, és a dir, per l'ET i el VI Conveni.

També, però, caldrà tenir en compte la mateixa clàusula de remissió prevista a l'article 2.3 de l'Estatut marc, que esmentàvem abans, adreçada al *personal sanitari funcionari i al personal sanitari laboral*, segons la qual, a aquest personal també se'ls aplicarà l'Estatut marc si així ho preveu la normativa específica –per al personal laboral, L'ET i el VI Conveni- i si la previsió de l'Estatut marc no s'oposa a dita normativa específica.

c.1) Informació sobre els tipus de contracte dels treballadors:

L'article 8.3.a ET disposa que l'empresari haurà de lliurar a la representació legal dels treballadors una còpia bàsica de tots els contractes que s'hagin de celebrar per escrit, i que aquesta còpia contindrà totes les dades del contracte excepte el número del DNI, el domicili, l'estat civil i qualsevol altre que, segons la LO 1/1982, de 5 de maig, pugui afectar la intimitat personal. En aquest sentit, el tipus de contracte no es considera dada íntima, per la qual cosa es pot afirmar que els representants legals dels treballadors tenen dret a accedir a la informació sobre els tipus de contractes del personal laboral. Això sí, sempre que la finalitat de l'accés sigui comprovar l'adequació del contingut del contracte a la legalitat vigent, és a dir, es tracti d'un control de legalitat.

Aquest dret a la còpia bàsica de tots els contractes es reconeix als comitès d'empresa o als òrgans de representació a les AAPP -Juntes de Personal i Delegats de Personal- (articles 64 i 65 ET), i també als delegats sindicals (ex article 10.3 LOLS). En concret, l'article 10.3.1r LOLS preveu que els delegats sindicals tenen dret a accedir a la mateixa informació i documentació que aquells.

L'empresari ha de facilitar aquesta informació dins el termini dels deu dies següents a la formalització del contracte (art. 8.3 i 64 ET).

Els representants legals dels treballadors també tenen dret a ser informats sobre el tipus de contractes que l'empresari preveu fer en un futur. En aquest sentit, l'article 64.2.c ET estableix que el comitè d'empresa té dret a ser informat sobre les previsions de celebració de nous contractes, amb indicació del número d'aquests i de les modalitats i tipus que s'utilitzaran, inclosos els contractes a temps parcial, la realització d'hores complementàries pels treballadors contractats a temps parcial i els supòsits de subcontractació.

Sobre la manera de donar aquesta informació, l'article 64.6 ET preveu que aquesta s'haurà de facilitar al comitè d'empresa "en un momento, de una manera y con un contenido apropiados, que permitan a los representantes de los trabajadores proceder a su examen adecuado y preparar, en su caso, la consulta y el informe".

En tot cas, els representants dels treballadors han d'observar *sigil professional* (articles 35 i 65.2 ET), i, en la mesura que esdevenen responsables d'un nou fitxer, també resten sotmesos al *deure de secret* (article 10 LOPD).

Pel que fa al VI Conveni, l'article 26.9 estableix que l'Administració haurà de notificar als representants legals dels treballadors la còpia bàsica dels contractes temporals no fixos.

D'acord amb l'exposat, podem concloure que els representants legals dels treballadors tenen dret a rebre còpia bàsica dels contractes del personal laboral, inclosos el personal temporal no fix.

c.2) Informació sobre els complements salarials

L'ET no reconeix expressament a les representacions legals dels treballadors el dret a accedir a informació sobre els complements salarials de cada treballador laboral, és a dir, no se'ls reconeix el dret d'accés a dades personals sobre complements salarials dels treballadors. Cal, però, tenir en compte algunes previsions concretes:

El que sí es reconeix, en termes generals, als representants dels treballadors legitimats per a la negociació col·lectiva, és el dret a rebre informació sobre les condicions laborals dels treballadors.

Així, per exemple, l'article 64.7.a ET disposa que el comitè d'empresa ha de vetllar pel compliment de les normes legals i de les condicions seguretat i salut dels treballadors.

D'acord amb l'article 82 ET, els comitès d'empresa o, en el seu cas, els delegats sindicals, o, si n'hi ha, les representacions sindicals tenen dret a la negociació de les condicions de treball i de productivitat dels treballadors, la qual pot finalitzar amb la signatura d'un conveni col·lectiu.

D'acord amb l'article 64.7 ET, el comitè de empresa ha d'informar als treballadors representats sobre el compliment de les normes vigents en matèria laboral, de seguretat i d'ocupació, així com sobre les condicions de seguretat i salut en el desenvolupament del treball en l'empresa.

Els representants legals dels treballadors amb representació sindical també tenen dret a rebre la informació que sigui necessària per tal d'emetre un informe en els casos previstos a l'article 64.5 ET. I, en general, aquest article 64 ET preveu altres supòsits

on els representants dels treballadors poden exercir el dret d'informació per tal de donar satisfacció als drets sindicals dels treballadors.

Indirectament, l'article 64.5.f ET reconeix el dret a rebre informació sobre el complement de productivitat en la mesura que s'insereixi en un programa de primes i incentius per als treballadors. Així, aquest article estableix que el comitè d'empresa té dret a emetre informe, abans que l'empresari executi una decisió, sobre "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". I per tal d'emetre aquest informe pot recavar de l'empresari la informació que precisi en els termes establerts a l'article 64.1 i 6 ET.

De la normativa esmentada es desprèn que es reconeix als representants legals dels treballadors un dret d'accés a la informació que precisin per tal de negociar les condicions laborals dels treballadors. Aquest dret s'emmarca o deriva del dret dels empleats públics a la negociació col·lectiva, la representació i la participació institucional per a la determinació de les seves condicions de treball (article 31.1 EBEP).

La importància de la satisfacció d'aquest dret d'informació queda reflectida en el règim d'infraccions i sancions regulat a la Llei d'infraccions i sancions en l'ordre social, com ara, en els articles 7.7. i 8.8 en relació amb la transgressió dels drets d'informació, audiència i consulta dels representants dels treballadors establerts legalment o convencionalment, o amb la transgressió de clàusules normatives en matèria sindical establertes als convenis col·lectius, infraccions que són qualificades de greus i molt greus, respectivament.

Consegüentment, es pot concloure que, com a regla general, el sindicat té dret a accedir a informació sobre complements salarials del personal laboral representat en la mesura que sol·liciti aquesta informació en exercici d'alguna de les funcions previstes legalment, però no sembla justificat, atès el principi de qualitat de les dades, que l'accés a aquesta informació hagi de permetre identificar cadascun dels treballadors sinó que pot ser suficient rebre aquesta informació de manera anonimitzada, és a dir, de forma que no es puguin identificar els treballadors titulars de les dades comunicades.

Excepcionalment, en algun cas concret podria considerar-se necessària la identificació dels treballadors per tal d'acomplir amb alguna funció legítima, però això dependrà de les circumstàncies particulars de cada cas, les quals s'hauran d'analitzar des del punt de vista del principi de qualitat de les dades.

d) Sol·licitud d'altre tipus d'informació

En relació amb altra informació dels treballadors que precisi el sindicat, podríem formular les mateixes consideracions generals exposades en els apartats anteriors. El sindicat, en la seva condició de representant legal dels treballadors sanitaris de l'empresa pública en qüestió, tindrà dret a accedir a les dades personals dels treballadors només en la mesura que aquestes siguin necessàries per a l'exercici de les seves funcions (que són, essencialment, per a la negociació de les condicions de treball dels treballadors representats, per a l'emissió d'un informe legalment previst o per al control de legalitat), i sempre que la norma reconegui expressament el dret

d'accés. Si no és així, caldrà analitzar cas per cas si l'accés a les dades personals és imprescindible per al compliment de la finalitat legítima.

VI

Finalment, cal fer un comentari sobre el *dret d'accés a la informació* des del punt de vista de la relació del sindicat amb el Consell d'Administració de l'empresa pública:

D'acord amb l'article 6 de la Llei 8/2007, el Consell d'Administració és un òrgan col·legiat que, juntament amb el director/a gerent, conformen la direcció de dita empresa pública.

Consta que el sindicat, en la seva condició d'organització sindical més representativa en l'àmbit d'aquesta empresa pública, va proposar dos membres del Consell d'Administració, els quals representen els interessos dels treballadors de l'empresa pública.

Tenint en compte les funcions que la Llei 8/2007 assigna al Consell d'Administració (art. 8), es pot afirmar que els membres del Consell d'Administració podran accedir legítimament a les dades personals dels treballadors en la mesura que aquest òrgan de govern precisi d'aquesta informació per al compliment de les funcions assignades.

Així, per exemple, podria ser legítim que els vocals del Consell d'Administració accedissin a dades relatives a les condicions laborals dels treballadors de l'empresa pública per a l'exercici d'alguna de les funcions establertes a l'article 8 de la Llei 8/2007. Caldrà, però, analitzar el cas concret per tal de saber si és necessari accedir a les dades personals preteses o bé es pot assolir la mateixa finalitat sense accedir a aquella informació o dissociant prèviament les dades (principi de qualitat de les dades). En el cas que l'accés a les dades personals fos innecessari, aquest seria contrari a la normativa sobre protecció de dades (art. 4 LOPD).

Convé aclarir que aquest tercer supòsit no es tracta d'una *cessió o comunicació de dades* (art. 11 LOPD), ja que aquesta figura jurídica es refereix a la comunicació de dades de caràcter personal a un tercer, mentre que ara ens referim a la comunicació de dades a un òrgan de govern *de la mateixa Administració Pública*. Això significa que aquesta comunicació no ha de complir amb els requisits de l'article 11 LOPD –que la comunicació s'adrexi al compliment d'una finalitat directament relacionada amb les funcions legítimes del cedent i del cessionari amb el consentiment previ de l'interessat-. Però per tal que l'accés a dita informació sigui legítim, cal actuar d'acord amb el *principi de qualitat de les dades* (art. 4 LOPD), segons el qual: "les dades de caràcter personal objecte de tractament no es poden utilitzar per a finalitats incompatibles amb aquelles per a les quals les dades hagin estat recollides".

Així, si tenim en compte que les dades laborals (incloses les econòmiques) dels treballadors de l'empresa pública s'han recollit amb la finalitat que aquests puguin prestar serveis sanitaris a dita empresa pública, d'acord amb les condicions laborals subscrietes, i amb la finalitat que aquests treballadors siguin retribuïts per la prestació d'aquests serveis, no sembla incompatible que el Consell d'Administració accedeixi a aquestes mateixes dades personals en exercici de les seves funcions de control de la legalitat i de garantia de la prestació del servei, però en canvi aquestes dades personals no podrien ser utilitzades per a altres finalitats.

Qüestió diferent seria si els vocals del Consell d'Administració comunicuessin a l'organització sindical les dades a les que haurien accedit legítimament. En aquest cas sí que estariem davant d'una *comunicació de dades il·legítima*, ja que l'organització sindical hauria accedit a unes dades a les que el Consell d'Administració va accedir per a una finalitat diferent.

Conclusions

Comunicar dades de caràcter personal dels treballadors de l'empresa pública en qüestió als representants d'aquests constitueix una cessió o comunicació de dades en els termes previstos a la LOPD i, consegüentment, dita empresa pública ha d'actuar de conformitat amb la normativa sobre protecció de dades.

D'acord amb la normativa analitzada, els representants dels treballadors amb representació sindical tenen dret a accedir a la còpia bàsica dels contractes de treball realitzats per aquesta empresa pública, la qual cosa inclou les dades identificatives dels treballadors, tret del DNI, el domicili, l'estat civil i qualsevol altra dada que, d'acord amb la LO 1/1982, de 5 de maig, pugui afectar a la intimitat personal dels afectats.

Pel que fa al personal nomenat, els representants dels treballadors amb representació sindical tenen dret a accedir a les dades de caràcter personal identificatives dels treballadors que constin en les resolucions de nomenament d'aquests.

D'acord amb la normativa analitzada, els representants dels treballadors amb representació sindical també tenen dret a accedir a les dades laborals dels treballadors en la mesura aquelles dades siguin necessàries per a la negociació de les condicions de treball dels treballadors representats, per a l'emissió d'informes, per a informar els treballadors, o bé per exercir el control de legalitat. L'accés haurà de realitzar-se anonimitzant prèviament les dades, tret del cas concret que l'accés a dades personals sigui necessari per acomplir la finalitat legítima i superi el judici derivat del principi de qualitat. En la resta de casos, caldrà el consentiment previ de l'afectat.

Les dades a les quals tinguin accés els representants dels treballadors només podran destinar-se al compliment de les funcions en relació amb les quals una norma amb rang legal autoritza la cessió.

Aquests representants dels treballadors esdevindran destinataris de les dades personals i responsables del fitxer que contingui aquestes dades, per la qual cosa estaran sotmesos al deures de sigil professional i de secret.