

Dictamen relativo a la consulta planteada por un sindicato en relación con el derecho de acceso de los representantes de los trabajadores a datos personales de éstos

Se presenta ante la Agencia Catalana de Protección de Datos un escrito emitido en el año 2008 por el representante legal de un sindicato con sede en Cataluña, en el que se solicita la opinión de la Agencia sobre el alcance del derecho a la información de los representantes de los trabajadores y, en concreto, sobre si es legítimo el acceso por parte del sindicato a los datos que identifican a los trabajadores a los que representa, así como a las condiciones económicas y laborales de cada uno de ellos.

Una vez analizada la consulta y la normativa vigente aplicable, y visto el informe de la Asesoría Jurídica, se emite el dictamen siguiente:

I

Con el objetivo de centrar el análisis jurídico, es necesario hacer una mención previa de la configuración jurídica del derecho de acceso a la información.

Hay que distinguir dos modalidades de derecho de acceso a la información: la que se produce en el marco de un procedimiento administrativo y la que tiene lugar al margen de éste:

— Con respecto al *derecho de acceso a la información* en el marco de un procedimiento administrativo en curso, el artículo 35.a de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (LRJPAC) reconoce a quien tenga la condición de parte o de interesado en cualquier procedimiento administrativo el derecho a conocer en cualquier momento el estado de tramitación de dicho procedimiento, así como el derecho a obtener copias de los documentos que formen parte del expediente administrativo correspondiente.

— Con respecto al *derecho de acceso a la información* administrativa que puede ser ejercido al margen de un procedimiento administrativo, éste acostumbra a denominarse *derecho de acceso a los documentos* o, como dispone el artículo 105.b de la CE, *derecho de acceso a los archivos y registros administrativos*. Lo que caracteriza este derecho, según entiende el derecho comparado y la doctrina jurídica, no es que se ejerza una vez ha concluido un procedimiento sino que puede ejercerse con independencia de cualquier procedimiento que se siga o que se haya seguido en el pasado, ya sea sobre documentos o sobre informaciones que figuran en un expediente o que estén en poder o a disposición de la Administración por cualquier otra razón. Este derecho está regulado en el artículo 37 de la LRJPAC, que reconoce, en términos generales, que los ciudadanos tienen derecho a acceder a los registros y a los documentos que formen parte de un expediente administrativo a no ser que contengan datos relativos a la intimidad de una tercera persona, en cuyo caso los datos quedan reservados a esa tercera persona. Sin embargo, si el dato íntimo de la tercera persona es únicamente de carácter nominativo y el documento al que se pretende acceder corresponde a un procedimiento de aplicación del derecho que no es ni sancionador ni disciplinario, también pueden acceder a él personas diferentes del titular de los datos, siempre que acrediten un interés legítimo y directo, y soliciten el acceso para el ejercicio de sus derechos. El ejercicio del derecho de acceso también puede denegarse cuando prevalezcan razones de interés público, por intereses de terceros más dignos de protección o cuando así lo disponga una ley.

Por otra parte, la Ley 10/2001, de 13 de julio, de Archivos y Documentos (en adelante, LAD) recoge algunos preceptos de las recomendaciones del Consejo de Europa sobre comunicación de los archivos y acceso a los documentos públicos R (2000) 13 y Rec (2002) 2, y dedica al acceso a los documentos públicos el título IV, del cual conviene destacar dos artículos:

— El artículo 34 establece que, de manera general, todas las personas tienen derecho a acceder a los documentos que forman parte de procedimientos administrativos cerrados, salvo en las limitaciones establecidas legalmente. Sin embargo, prevé que de manera excepcional puede

permitirse el acceso a documentos excluidos de consulta pública en el caso de peticiones de acceso por intereses legítimos o científicos, preservando las situaciones protegidas por la ley y garantizando la intimidad de las personas, y asimismo puede denegarse el acceso a documentos no excluidos de consulta pública que no hayan sido calificados expresamente por la normativa como accesibles, siempre que se considere que, de acuerdo con la ley, perjudican a intereses generales o de las personas.

— Partiendo de la regla general según la cual no puede accederse a datos reservados, el artículo 35 de la LAD reconoce el derecho a acceder a la parte del documento que no contenga datos reservados, siempre que se garantice la reserva de éstos.

Hay que distinguir el *derecho de acceso* regulado en el artículo 37 de la LRJPAC y en la LAD del derecho de acceso que forma parte de los llamados *derechos de habeas data* y que regula la normativa sobre protección de datos, esencialmente la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal (en adelante, LOPD) y el Reglamento de desarrollo de esta ley, aprobado por el Real Decreto 1720/2007, de 21 de diciembre (en adelante, RLOPD). Estas dos normas regulan el derecho de acceso a los datos de carácter personal desde dos vertientes distintas:

— Por una parte, desde el *derecho de acceso del interesado a sus datos de carácter personal* (artículo 15 de la LOPD y artículos 27 a 30 del RLOPD). Desde este punto de vista, la LOPD desarrolla el derecho fundamental a la protección de datos consagrado en el artículo 18.4 de la CE y reconocido por el Tribunal Constitucional a partir de la STC 254/1993, de 20 de julio.

— Por otra parte, desde el *acceso a datos de carácter personal de los que son titulares terceras personas*, lo cual constituye una limitación al derecho a la protección de datos.

En este dictamen no nos referimos al derecho de acceso previsto en la LOPD sino al previsto en la LRJPAC, la LAD y otra normativa sectorial.

II

Para centrar el marco legal de la consulta también hay que tener en cuenta los siguientes elementos:

Quien ha formulado la consulta que aquí se analiza no lo ha hecho en condición de ciudadano sino como representante de una organización sindical, es decir, de una persona jurídica; no solicita acceder a uno o varios expedientes administrativos sino sólo a «la información relativa a las condiciones económicas y laborales de todos los trabajadores»; no se refiere a la información de todos los trabajadores de una empresa o de una Administración pública sino sólo de «todos los trabajadores a los que representa» (aunque solicita esta información en calidad de delegado sindical y de miembro de la junta de personal); y lo que solicita es identificar a los trabajadores que son titulares de los datos relativos a las condiciones económicas y laborales que la empresa pública ya les ha facilitado, pero de una manera que no permite identificar a los trabajadores.

No queda clara la manera en que la empresa pública le ha facilitado la información requerida, ya que el sindicato se limita a manifestar que el empresario le ha facilitado «información numérica» sobre las condiciones económicas y laborales de los trabajadores. La respuesta a la consulta, pues, tendrá un carácter relativamente general, aunque partiremos de la hipótesis de que el empresario ya ha facilitado la información requerida por el sindicato, pero esta información no permite identificar a los trabajadores ni tampoco relacionar la información con cada centro de trabajo.

Teniendo en cuenta lo expuesto, hay que señalar en primer lugar que los datos referidos a una persona, sean del tipo que sean, son objeto de protección por la normativa de protección de datos cuando identifican a su titular o cuando permiten su identificación. Sólo en este caso se consideran datos de carácter personal (artículo 3.º de la LOPD y artículo 5.1.f del RLOPD). En el caso que nos ocupa, diríamos que los datos que el sindicato solicita sobre las condiciones económicas y laborales de los trabajadores de la empresa pública en cuestión se consideran datos de carácter personal si identifican a cada uno de los trabajadores —cosa que sucede, por

ejemplo, al señalar el nombre y los apellidos de cada uno de ellos—, o permiten su identificación —como, por ejemplo, a través del DNI si el sindicato puede relacionar este dato con un trabajador, o a través de la retribución o de determinadas condiciones laborales, si estos datos permiten deducir, haciendo un esfuerzo razonable, cuál es el titular de los mismos.

La consulta formulada se refiere claramente a la petición de ciertos datos que identifican a sus titulares —los trabajadores representados—, de manera que es de aplicación la normativa sobre protección de datos y, en concreto, la figura jurídica de la *cesión o comunicación de datos*, puesto que se refiere al acceso a datos de carácter personal por parte de terceras personas.

Sin embargo, antes de entrar en su análisis conviene que nos refiramos al régimen jurídico del sindicato que formula la consulta, ya que esta regulación modula el alcance y el ejercicio del derecho de acceso:

Nos referimos a la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical (en adelante, LOLS); al Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el 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 adelante, ET); a la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud (en adelante, Estatuto Marco); y al Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por la Ley 7/2007, de 12 de abril (en adelante, EBEP). Por otra parte, también hay que tener en cuenta el régimen jurídico de los trabajadores representados por el sindicato, extremo que analizaremos más adelante.

Se adelanta que la respuesta a la consulta es fruto de la ponderación de los derechos siguientes: por una parte, el derecho fundamental a la libertad sindical (art. 28.1 CE) y el derecho a la negociación colectiva, y por la otra, el derecho fundamental a la protección de datos de carácter personal.

Con respecto al régimen jurídico de las organizaciones sindicales hay que destacar los siguientes preceptos de la LOLS:

— El artículo 2.2 de la LOLS reconoce a las organizaciones sindicales que en el ejercicio de la libertad sindical tienen derecho, entre otras cosas, a la negociación colectiva.

— El artículo 6 de la LOLS establece cuáles son las organizaciones sindicales que tienen la consideración de sindicatos más representativos, lo cual les otorga una posición jurídica singular en la participación institucional y en la acción sindical. En concreto, los sindicatos más representativos, así como aquellos que tienen representación en los comités de empresa y en los órganos de representación que se establecen en las Administraciones públicas o cuentan con delegados de personal, tienen, entre otros, los derechos siguientes: derecho a «la negociación colectiva en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores» y derecho 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» (artículo 6.3 de la LOLS, apartados b) y c) respectivamente). Las secciones sindicales de los sindicatos mencionados también tienen derecho a la negociación colectiva en los términos establecidos en la legislación específica (art. 8.2.b LOLS).

— En lo que se refiere a la representación sindical en las empresas, el artículo 10 de la LOLS prevé que las secciones sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los sindicatos con presencia en los comités de empresa o en los órganos de representación que se establecen en las Administraciones públicas estarán representadas, a todos los efectos, por delegados sindicales. Y el apartado 3 del mismo artículo reconoce a los delegados sindicales las mismas garantías que a los miembros del comité de empresa o de los órganos de representación que se establecen en las Administraciones públicas (en el supuesto de que aquéllos no formen parte de los mencionados órganos), así como, entre otros, el derecho 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 aquellas materias en las que legalmente proceda».

III

Desde el punto de vista de la normativa sobre protección de datos, el ejercicio del *derecho de acceso a la información* por parte del sindicato a ciertos datos personales de los trabajadores de la empresa pública comporta la *comunicación o cesión de datos* por parte del responsable del tratamiento de dichos datos, que en este caso es la empresa pública.

Sobre la figura de la *comunicación o cesión de datos*, el apartado 1 del artículo 11 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal (en adelante, LOPD) contiene una regla general según la cual «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».

De acuerdo con este apartado 1 del artículo 11 de la LOPD, la empresa pública podría comunicar los datos personales de sus trabajadores al sindicato si se cumplieren tres requisitos o condiciones: 1) si la finalidad de la comunicación de los datos está relacionada con las funciones que la empresa pública tiene asignadas; 2) si la finalidad de la comunicación de los datos está relacionada con las funciones que el sindicato tiene asignadas; y 3) si antes de realizar la comunicación de los datos personales los trabajadores titulares de dichos datos han dado su consentimiento a tal comunicación o bien existe una ley que habilite para dicha comunicación (art. 11.2.a LOPD).

Para comprobar si se cumplen los requisitos que hemos numerado como 1) y 2), es preciso saber cuál es la *finalidad de la comunicación* de los datos.

Sobre esta cuestión, el sindicato manifiesta en su escrito que dicha comunicación es imprescindible para que los delegados de personal y las juntas de personal puedan realizar sus funciones y, en este sentido, se remite a las funciones que les atribuye el artículo 40 del EBEP.

Es necesario hacer un breve inciso para manifestar que los términos en que el sindicato expresa la finalidad de la comunicación de datos son imprecisos. Es razonable pensar que el sindicato solicita los datos para el cumplimiento de sus funciones y, de hecho, su solicitud debe entenderse implícita en el ejercicio de sus funciones, ya que muchas de éstas requieren el acceso a cierta información sobre los trabajadores.

Sin embargo, la normativa sobre protección de datos y, en concreto, el *principio de calidad de los datos* exigen que, antes de comunicar los datos, la empresa pública pondere y analice si la finalidad de la comunicación de datos es legítima.

Por esta razón sería conveniente que el sindicato concretase en relación con qué función de las que le atribuye la legislación solicita el acceso a la información que contiene datos de carácter personal. Esta concreción facilitará la ponderación que debe realizar la Administración responsable del fichero. El principio de calidad de los datos, que dispone que «los datos de carácter personal sólo pueden recogerse para ser tratados, así como someterse 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 han obtenido», obliga a realizar esta ponderación. *Sensu contrario*, diríamos que la comunicación de datos será incorrecta cuando se comuniquen datos que son inadecuados, no pertinentes o excesivos en relación con la finalidad legítima que justificó su recogida inicial. Teniendo en cuenta lo expuesto, el análisis que hacemos a continuación hay que entenderlo como aplicable siempre que la finalidad concreta a la que se pretende destinar la comunicación pueda efectivamente incluirse en uno de los supuestos previstos en el artículo 40 del EBEP a que se refiere el sindicato que formula la consulta.

Es preciso advertir que el artículo 40.1 del EBEP no se refiere a las funciones que se asignan a todas las organizaciones sindicales de empleados públicos sino sólo a aquellas que, por su nivel de representatividad, forman parte de la junta de personal o tienen delegados de personal.

El artículo 40 del EBEP regula en seis puntos ordenados alfabéticamente las funciones y/o derechos de la junta de personal y de los delegados de personal. Así, entre otras funciones, prevé que estos órganos de representación deben vigilar el cumplimiento de las normas vigentes en materia de condiciones de trabajo, prevención de riesgos laborales, Seguridad Social y empleo (e), deben emitir su valoración en relación con el establecimiento de la jornada laboral y el horario de trabajo, así como en relación al régimen de vacaciones y permisos (d).

Por otra parte, de los artículos 31 y 33 del EBEP, en relación con los artículos 6.3.c, 7.1 y 7.2 de la LOLS, se desprende el reconocimiento a las organizaciones sindicales que formen parte de las mesas de negociación del derecho a la negociación colectiva —entendido como el derecho a negociar la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados de la Administración pública.

Sin embargo, el EBEP no es la única normativa, junto con la LOLS, que debe tenerse en cuenta a la hora de determinar las funciones que tiene asignadas el sindicato.

El EBEP se aplica al *personal funcionario no sanitario* de la empresa pública, al cual también le es de aplicación (en lo que el EBEP no haya derogado) el Decreto Legislativo 1/1997, de 31 de octubre, por el que se aprueba la refundición en un Texto único de los preceptos de determinados textos legales vigentes en Cataluña en materia de función pública (en adelante, DL 1/97).

Pero hay que tener en cuenta que la empresa pública en cuestión está integrada por otros tipos de personal que están sometidos a regímenes jurídicos diferentes. Y, en último caso, también hay que tener en cuenta a qué tipos de trabajadores representa el sindicato.

De acuerdo con el artículo 19 de la Ley 8/2007, de 30 de julio (en adelante, Ley 8/2007), la empresa pública en cuestión puede estar integrada por personal estatutario de los servicios de salud, por personal sanitario funcionario, por personal funcionario no sanitario, por personal laboral y por personal eventual:

— En lo que se refiere al *personal estatutario*, éste se rige por la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud (en adelante, Estatuto Marco) y por la normativa de desarrollo que apruebe la Generalitat. El artículo 78 del Estatuto Marco se remite, en cuanto a la regulación de las materias de representación, participación y negociación colectiva para la determinación de las condiciones de trabajo, 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, y también a las peculiaridades del propio Estatuto Marco. Sin embargo, la Ley 9/1987 ha quedado derogada por el EBEP (a excepción del artículo 7 y de otros artículos relativos al Procedimiento Electoral General).

El artículo 18.d de la Ley 8/2007 reconoce el derecho del personal estatutario a la negociación colectiva, la representación y la participación en la determinación de las condiciones de trabajo.

La negociación colectiva, la representación y la participación están reguladas en el capítulo XIV del Estatuto Marco (artículos 79 y 80.2):

— En lo que se refiere al *personal sanitario funcionario*, éste se rige por el Estatuto Marco en los términos establecidos por el artículo 2.3 de dicho Estatuto.

— En lo que se refiere al *personal laboral*, el artículo 32 del EBEP dispone que la negociación colectiva, la representación y la participación de los empleados públicos con contrato laboral se regirá por la legislación laboral, sin perjuicio de los preceptos del Capítulo IV del EBEP que les sean aplicables expresamente. Por lo tanto, el personal laboral se rige por la normativa básica laboral y por el convenio del sector sanitario correspondiente, es decir, por el ET y, en la actualidad, por el VI Convenio colectivo único de ámbito de Cataluña del personal laboral de la Generalitat de Catalunya para el periodo 2004-2008 (en adelante, VI Convenio), de aplicación al

personal laboral de la empresa pública mientras no se apruebe un convenio colectivo propio, de acuerdo con el artículo 2 *in fine*.

El artículo 61 del ET establece que los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa a través de los órganos de representación, que son los delegados de personal o los comités de empresa (ex artículos 62 y 63), y el artículo 64 establece los aspectos sobre los que deberá ser informado el comité de empresa.

En cuanto al *VI Convenio*, éste prevé la consulta previa a los representantes legales de los trabajadores cuando la Administración acuerde la modificación de condiciones sustanciales de trabajo; el artículo 15.1 prevé el informe preceptivo del comité o de los delegados de personal para los casos de movilidad funcional; el artículo 15.3 prevé el informe preceptivo de los representantes legales de los trabajadores cuando la Administración acuerde encargos de trabajos de categoría inferior por un periodo superior a 10 días. De acuerdo con el artículo 26.9, la Administración tendrá que proporcionar a los representantes legales de los trabajadores la copia básica de los contratos temporales no fijos.

— En lo que se refiere al *personal eventual*, éste se rige por la normativa de función pública de la Generalitat que regula a este personal.

IV

En el epígrafe anterior hemos analizado las funciones que la normativa aplicable asigna al sindicato en su condición de representante legal de los trabajadores, ya que éste manifestaba que la finalidad del acceso a los datos personales de los trabajadores era un requisito necesario para cumplir con sus funciones sindicales.

A continuación se analizará el cumplimiento de los requisitos que numerábamos como 1) y 2), necesarios para considerar que la comunicación de datos pretendida es legítima o conforme a la normativa de protección de datos. Analizaremos, pues, cuáles son las funciones de la empresa pública y del sindicato en cuestión para determinar si la finalidad de la comunicación está directamente relacionada con las funciones legítimas del cedente y del cesionario (art. 11 LOPD):

1) En lo que se refiere a la empresa pública, el artículo 4 de la Ley 8/2007, de 30 de julio (en adelante, Ley 8/2007), establece cuáles son las funciones de la empresa pública, de entre las cuales destacamos las previstas en los apartados a), b), d) y e), de los se desprende que tiene la función de establecer formas de gobierno transparentes que garanticen una participación efectiva de todos los implicados, la de hacer políticas de personal que aseguren la motivación de los profesionales, haciéndolos partícipes de la gestión de los centros y servicios, y la de promover condiciones de trabajo adecuadas. Funciones todas ellas que están relacionadas con la finalidad de la comunicación de los datos económicos y laborales de sus trabajadores a las organizaciones sindicales más representativas de éstos, por lo cual consideramos que se cumpliría el requisito 1).

2) En lo que se refiere al sindicato, es obvio que si éste solicita los datos económicos y laborales de los trabajadores para el cumplimiento de sus funciones, la finalidad de la comunicación de los datos se relaciona con sus funciones, por lo que se cumple así el requisito 2).

No obstante, es conveniente hacer una aclaración sobre la expresión utilizada por la representación del sindicato en su escrito. Éste solicita los datos personales de los trabajadores *a los que representa*.

Aunque el significado pretendido por el sindicato sea otro, la expresión utilizada nos lleva a distinguir el alcance del derecho de acceso que tiene el sindicato y, por consiguiente, el alcance de la comunicación de los datos solicitados, dependiendo de si el sindicato actúa en representación de sus afiliados o bien como representante sindical integrante de las mesas sectoriales de negociación colectiva:

La normativa referida hasta ahora reconoce el derecho de información a las organizaciones sindicales que forman parte de los órganos de representación sindicales y que participan en las mesas de negociación. Por consiguiente, las organizaciones sindicales que no forman parte de los órganos de representación sindicales ni participan en las mesas de negociación no pueden solicitar datos personales de los trabajadores amparándose en los preceptos que hasta ahora se han mencionado.

En el caso presente, los estatutos del sindicato establecen que éste asume la representación y la defensa de los intereses laborales, profesionales y sociales de sus afiliados (art. 1), su ámbito de actuación es el correspondiente al territorio nacional de Cataluña y pueden afiliarse a él los licenciados en Medicina y en Cirugía, y los facultativos y profesionales sanitarios con grado universitario (art. 3).

Sin embargo, en este dictamen no nos referiremos a este supuesto, es decir, al tratamiento de los datos de sus afiliados, sino al supuesto en el que el sindicato actúa en condición o como miembro de un órgano de representación sindical.

V

Hasta ahora hemos comprobado que la comunicación de datos que pretende el sindicato cumple los requisitos del artículo 11.1 de la LOPD que numerábamos como 1) y 2) —«datos comunicados a un tercero para el cumplimiento de fines directamente relacionados con las funciones legítimas del cedente y del cesionario» . Ahora hay que comprobar si se cumple el requisito 3), es decir, si antes de hacer la comunicación de los datos personales los trabajadores titulares de dichos datos han dado su consentimiento a la comunicación o existe una ley que habilite para dicha comunicación.

Si hubiera consentimiento previo de los trabajadores, la comunicación de datos podría ser legítima. Por supuesto, como decíamos en el epígrafe anterior, para que el consentimiento sea válido, la información que se proporcione al trabajador debe permitirle conocer la finalidad a que se destinarán los datos de la comunicación.

Si no hay consentimiento previo de los trabajadores afectados, la comunicación o cesión de datos realizada sería ilegítima salvo que concurriese una de las excepciones previstas en el artículo 11.2 de la LOPD. En el caso presente, sólo sería posible la excepción prevista en el apartado a): «cuando la cesión está autorizada en una ley».

Así pues, a falta del consentimiento previo de los trabajadores de la empresa pública afectados por la comunicación, sólo queda analizar si hay una ley que autorice la comunicación o cesión de la información relativa a las condiciones laborales de estos trabajadores. Y en este análisis, habrá que tener en cuenta que el supuesto excepcional —«cuando la cesión está autorizada en una ley»— no puede interpretarse de manera extensiva, ya que constituye una limitación al derecho fundamental a la protección de los datos personales.

El marco normativo de los derechos de información de los representantes de los trabajadores sanitarios se encuentra, esencialmente y como hemos señalado antes, en el ET, la LOLS, el EBEP, el Estatuto Marco y el VI Convenio. Por lo tanto, a continuación analizaremos qué preceptos de estas normas ampararían una comunicación de datos personales de los trabajadores sin el consentimiento de éstos, con la advertencia de que la respuesta tiene carácter general en consonancia con los términos, también generales, en que se plantea la consulta, excepto la información que se concreta entre paréntesis en el escrito de la consulta, consistente en los tipos de contrato y los complementos salariales de los trabajadores. La respuesta se estructura en función de los tipos de personal a los que representa el sindicato:

a) Personal estatutario

El artículo 19.1.a de la Ley 8/2007 dispone que el personal estatutario de los servicios de salud se rige por el Estatuto Marco y por la normativa de desarrollo que apruebe la Generalitat.

El artículo 78 del Estatuto Marco dispone que resultan de aplicación al personal estatutario, en materia de representación, participación y negociación colectiva para la determinación de las condiciones de trabajo, las normas generales contenidas en la Ley 9/1987, de 12 de junio, con las peculiaridades establecidas en el Estatuto Marco. Dado que el EBEP ha derogado buena parte de la Ley 9/1987, entendemos que habría que tener en cuenta las normas generales establecidas en el EBEP en materia de representación, participación y negociación colectiva para la determinación de las condiciones de trabajo.

a.1) Información sobre los tipos de contrato de los trabajadores:

A diferencia del artículo 8.3 del ET, el Estatuto Marco y el EBEP no prevén la obligación del empresario de entregar al representante legal de los trabajadores una copia básica de todos los contratos que se tengan que celebrar por escrito, dado que en este caso no se trata de relaciones contractuales.

Sin embargo, el artículo 32 del Estatuto Marco, relativo al personal estatutario fijo, prevé en su apartado 2 que el nombramiento se publicará «en la forma que se determine en cada servicio de salud».

Sobre el significado del concepto servicio de salud, la disposición adicional octava dispone lo siguiente: «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».

Con respecto al contenido de la publicación de los nombramientos, el apartado 3 establece 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».

Con independencia de la forma de publicación de los nombramientos, queda claro que la publicación del nombramiento contendrá, como mínimo, la expresión del tipo de personal nombrado.

Con respecto al personal estatutario (sanitario) temporal, el Estatuto Marco no establece la obligatoriedad de publicar los nombramientos. Ahora bien, en la medida en que el artículo 33 del Estatuto Marco exige que este personal sea seleccionado mediante un procedimiento que esté basado, entre otros, en el *principio de publicidad*, y teniendo en cuenta que todo procedimiento de selección debe finalizar con una resolución que debe contener la relación de candidatos seleccionados, puede afirmarse que también hay que dar publicidad de los candidatos seleccionados que serán nombrados personal estatutario temporal.

El requisito de publicidad del personal estatutario temporal seleccionado también deriva de la previsión genérica del artículo 19.3 de la Ley 8/2007, referida a todos los tipos de personal de la empresa pública en cuestión, según la cual «los procesos de selección de personal y de provisión de puestos de trabajo deben estar basados en la legislación correspondiente a cada tipología de personal y deben garantizar los principios de igualdad, de mérito, de capacidad, de publicidad y de objetividad».

Sobre la forma de publicación de los candidatos seleccionados para ser nombrados personal estatutario temporal, así como sobre el resto de las características del procedimiento selectivo, el artículo 33 del Estatuto Marco prevé que serán establecidos previamente en la negociación colectiva en las mesas correspondientes.

De acuerdo con lo expuesto, puede concluirse que el sindicato tiene derecho a acceder a la información sobre el tipo de nombramiento del personal estatutario fijo —en la forma que determine cada servicio de salud— y del personal estatutario temporal —en la forma que se determine en la negociación en las mesas correspondientes. Dado que el tipo de nombramiento

se asocia a una persona física, el derecho de acceso a esta información incluye el derecho a acceder al nombre y apellidos de la persona nombrada.

a.2) Información sobre los complementos salariales

Con carácter previo al análisis de la normativa española aplicable al personal estatutario, es preciso hacer un breve comentario sobre el criterio jurisprudencial que tienen sobre esta cuestión el Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH) y el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, de aplicación, cuando menos a efectos interpretativos (art. 10 CE), a todos los tipos de personal que ahora se analizan:

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 *injerencia* en la *vida privada* de estos individuos, por lo que esta injerencia 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 n.º 109, §55). Con respecto al requisito «prevista por la ley», que se conoce como *exigencia de previsibilidad*, el TEDH ha precisado su significado, entre otros, 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 debe ser precisa, clara, debe desprenderse con certeza aquel tratamiento como una de las consecuencias derivadas de la norma, y debe hacerse una interpretación de la misma teniendo en cuenta el momento y las peculiaridades del caso concreto en el que se aplica.

Así pues, la normativa sobre comunicación de datos sobre las retribuciones de los trabajadores que se expone a continuación, así como en cada subapartado de los tipos de personal —laboral y sanitario funcionario—, debe ser interpretada a la luz del criterio jurisprudencial del TEDH y el TJUE expuesto.

De acuerdo con el artículo 46 del Estatuto Marco, son retribuciones complementarias del personal estatutario el complemento específico, el complemento de destino, el complemento de productividad, el complemento de atención continuada y el complemento de carrera.

El Estatuto Marco y el EBEP no hacen ninguna previsión expresa en la que se reconozca a los representantes legales de los trabajadores el derecho a acceder a información sobre los complementos salariales de cada funcionario, es decir, no se les reconoce el derecho de acceso a datos personales sobre complementos salariales de los trabajadores.

Lo que sí se les reconoce, en términos generales, a los representantes de los trabajadores legitimados para la negociación colectiva es el derecho a recibir información sobre la determinación, la aplicación y el incremento de las retribuciones. En concreto, el artículo 80.2 del Estatuto Marco establece que deberán ser objeto de negociación colectiva, en los términos establecidos en el capítulo III de la Ley 9/1987, de 12 de julio, entre otras cuestiones, las siguientes: a) la determinación y la aplicación de las retribuciones del personal estatutario; e) la regulación de la jornada laboral, el tiempo de trabajo y el régimen de descansos; y k) en general, todas aquellas materias que afecten a las condiciones de trabajo y al ámbito de relaciones del personal estatutario y sus organizaciones sindicales con la Administración pública o el servicio de salud. El apartado 4 del mismo artículo prevé que se exceptúan de la negociación colectiva las decisiones tomadas por la Administración o el servicio de salud en virtud de su potestad de organización cuando estas decisiones afecten a las condiciones de trabajo del personal estatutario, pero prevé que será procedente la consulta a las organizaciones sindicales presentes en la correspondiente mesa sectorial de negociación, con lo cual reconoce implícitamente el derecho de dichas organizaciones a emitir su valoración. El apartado 3 del mismo artículo establece 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».

Por consiguiente, puede concluirse que, como regla general, el sindicato tiene derecho a acceder a la información sobre complementos salariales del personal estatutario representado en la medida en que solicite dicha información en el ejercicio de alguna de las funciones previstas legalmente, pero no parece justificado, dado el principio de calidad de los datos, que el acceso a esta información tenga que permitir identificar a cada uno de los trabajadores sino que puede ser suficiente con recibir esta información de manera anonimizada, es decir, de forma que no sea posible identificar a los trabajadores titulares de los datos comunicados.

Excepcionalmente, en algún caso concreto podría considerarse necesaria la identificación de los trabajadores con la finalidad de cumplir alguna función legítima, pero eso dependerá de las circunstancias particulares de cada caso, que deberán ser analizadas desde el punto de vista del principio de calidad de los datos.

b) Personal sanitario funcionario

Es necesario hacer un inciso para aclarar que el personal funcionario no sanitario no es objeto de análisis en este dictamen, ya que dicho dictamen se limita al ámbito subjetivo de actuación del sindicato que formula la consulta.

De acuerdo con los artículos 19.1.b de la Ley 8/2007 y 2.3 del Estatuto Marco, el personal sanitario funcionario se rige, en primer lugar, por la normativa específica aplicable al personal funcionario, es decir, por el EBEP y el DL 1/97; y en segundo lugar, y siempre que así lo prevea dicha normativa específica y no se oponga a ésta, también por el Estatuto Marco.

b.1) Información sobre los tipos de contrato de los trabajadores:

En primer lugar, con respecto al personal sanitario funcionario hacemos extensivo el razonamiento sobre el nombramiento del personal expuesto en el apartado referido al personal estatutario.

Del artículo 8.2 del EBEP se desprende que el personal sanitario funcionario puede ser de dos tipos: funcionario de carrera y funcionario interino.

El artículo 62.1.b del EBEP establece que el nombramiento como funcionario de carrera debe ser publicado en el diario oficial correspondiente. Por lo tanto, queda claro que la publicación del nombramiento contendrá como mínimo la expresión del tipo de personal nombrado.

Con respecto al personal funcionario interino, el EBEP no establece la obligatoriedad de publicar los nombramientos de interinos. Ahora bien, en la medida en que el artículo 10.2 del EBEP exige que este personal sea seleccionado mediante un procedimiento que se base, entre otros, en el principio de publicidad y teniendo en cuenta que todo procedimiento de selección debe finalizar con una resolución que debe contener la relación de candidatos seleccionados, puede afirmarse que también hay que dar publicidad de los candidatos que resulten seleccionados y que serán nombrados personal sanitario funcionario interino.

El requisito de publicidad del personal funcionario seleccionado también deriva de la previsión genérica del artículo 19.3 de la Ley 8/2007, referida a todos los tipos de personal del ICS, según la cual «los procesos de selección de personal y de provisión de puestos de trabajo deben estar basados en la legislación correspondiente a cada tipología de personal y deben garantizar los principios de igualdad, de mérito, de capacidad, de publicidad y de objetividad».

De acuerdo con lo expuesto, llegamos a la misma conclusión que en el caso del personal estatutario: el sindicato que realiza la consulta tiene derecho a acceder a la información sobre el tipo de nombramiento del personal sanitario funcionario de carrera y funcionario interino. Dado que el tipo de nombramiento se asocia a una persona física, el derecho de acceso a esta información incluye el derecho a acceder al nombre y apellidos de la persona nombrada.

b.2) Información sobre los complementos salariales

— Sobre el complemento de productividad, el EBEP no prevé, a diferencia de lo que preveía la derogada Ley 9/1987 en su artículo 9, el derecho de los órganos de representación sindical a tener conocimiento y ser oídos sobre la cantidad que perciba cada funcionario por el complemento de productividad.

Sí que lo reconoce, en cambio, el artículo 103.1.c del DL 1/97, el cual establece que las cantidades que perciba cada funcionario en concepto de complemento de productividad serán de conocimiento público para los otros funcionarios del departamento o del organismo interesado y para los representantes sindicales.

Por lo tanto, del artículo 103 del DL 1/97 se desprende el reconocimiento del derecho de los representantes sindicales a recibir información sobre el complemento de productividad de los trabajadores representados, y que esta información debe identificar a cada uno de los trabajadores. Por lo tanto, la cesión de este dato personal está amparada por la excepción prevista en el artículo 11.2.a de la LOPD.

— Con respecto al resto de los complementos salariales —complemento de destino, complemento específico y gratificaciones por servicios extraordinarios—, la normativa aplicable no reconoce expresamente el derecho de acceso a esta información que identifica a los funcionarios.

Hay que tener en cuenta que la relación de puestos de trabajo (RPT) ofrece información sobre las retribuciones complementarias asignadas a los diferentes puestos de trabajo. Debido al carácter público que el artículo 74 del EBEP otorga a la RPT, podemos afirmar que el sindicato que realiza la consulta tiene derecho a acceder a la información sobre los complementos salariales de los puestos de trabajo que se publican en la RPT de personal funcionario, en la RPT de personal laboral y en la RPT de personal eventual.

Ahora bien, las RPT se refieren a los puestos de trabajo existentes en una Administración y proporcionan información sobre los puestos de trabajo y no sobre las personas que los ocupan en cada momento.

Por esa razón habrá que analizar cada caso concreto para concluir si esa información de las RPT es suficiente o bien el sindicato necesita conocer a los titulares de los datos, lo cual dependerá de la finalidad perseguida y de la valoración derivada de la aplicación del principio de calidad de los datos.

En este sentido, los preceptos que se mencionan a continuación reconocen a los representantes sindicales un derecho de información sobre los complementos salariales en la medida en que esta información sea necesaria para cumplir con sus funciones, entre las cuales destacamos las siguientes:

— Del artículo 40 del EBEP se desprende que las juntas de personal y los delegados de personal tienen derecho a recibir información sobre la evolución de las retribuciones (art. 40.1.a), y establece como funciones de estos órganos velar por el cumplimiento de las normas vigentes en materia de condiciones de trabajo (art. 40.1.e) y colaborar con la Administración correspondiente para conseguir el establecimiento de aquellas medidas que procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad (art. 40.1.f).

— El artículo 37 del EBEP establece que serán objeto de negociación la determinación y aplicación de las retribuciones complementarias de los funcionarios (art. 37.1.b), las materias que afecten a las condiciones de trabajo de los funcionarios (excepto del personal directivo) y a las retribuciones de los funcionarios cuya regulación requiera norma con rango de ley (art. 37.1.k y 37.2.c), y la aplicación del incremento de las retribuciones del personal (art. 37.1a), si bien el artículo 38.2 del EBEP limita la negociación del incremento global de las retribuciones en la *Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas*.

— El artículo 34 del EBEP, relativo a las mesas de negociación, dispone en el apartado 7 que la Administración correspondiente y la representación sindical «estarán obligadas a negociar bajo el principio de buena fe y proporcionarse mutuamente la información que precisen relativa a la negociación».

De acuerdo con lo expuesto hay que concluir que, en términos generales, los representantes sindicales no pueden acceder a los datos personales del personal funcionario referidos en los complementos salariales, excepto el complemento de productividad, y al margen de la información que aparece en la RPT.

Excepcionalmente, es posible que en determinados casos concretos el sindicato sí que tenga derecho a acceder a estos datos personales en la medida en que necesite información sobre el complemento de destino, el complemento específico o las gratificaciones por servicios extraordinarios del personal sanitario funcionario para cumplir alguna de las funciones que tiene encomendadas. Pero habrá que analizar cada caso concreto para determinar si el ejercicio de esa función requiere la comunicación de los datos personales, o bien es suficiente comunicar los datos sin vincularlos a individuos concretos.

c) Personal laboral

De acuerdo con el artículo 19.1.c de la Ley 8/2007 y 2.3 del Estatuto Marco, el personal laboral del ICS se rige por la normativa laboral y por el convenio propio del sector sanitario en el cual se inserta el ICS, es decir, por el ET y el VI Convenio.

No obstante, también habrá que tener en cuenta la misma cláusula de remisión prevista en el artículo 2.3 del Estatuto Marco que antes mencionábamos, dirigida al *personal sanitario funcionario* y al *personal sanitario laboral*, según la cual, a este personal también se le aplicará el Estatuto Marco si así lo prevé la normativa específica —para el personal laboral, el ET y el VI Convenio— y si la previsión del Estatuto Marco no se opone a dicha normativa específica.

c.1) Información sobre los tipos de contrato de los trabajadores:

El artículo 8.3.a del ET dispone que el empresario deberá entregar a la representación legal de los trabajadores la copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito y que dicha copia contendrá todos los datos del contrato excepto el número del DNI, el domicilio, el estado civil y cualquier otro que, según la LO 1/1982, de 5 de mayo, pueda afectar a la intimidad personal. En este sentido, el tipo de contrato no se considera un dato íntimo, por lo que puede afirmarse que los representantes legales de los trabajadores tienen derecho a acceder a la información sobre los tipos de contratos del personal laboral. Por supuesto, siempre que la finalidad del acceso sea comprobar la adecuación del contenido del contrato a la legalidad vigente, es decir, que se trate de un control de legalidad.

Este derecho a recibir la copia básica de todos los contratos se les reconoce a los comités de empresa o a los órganos de representación en las AAPP —juntas de personal y delegados de personal— (artículos 64 y 65 ET), y también a los delegados sindicales (ex artículo 10.3 LOLS). En concreto, el artículo 10.3.1r de la LOLS prevé que los delegados sindicales tienen derecho a acceder a la misma información y documentación que aquéllos.

El empresario está obligado a facilitar dicha información dentro del plazo de los diez días siguientes a la formalización del contrato (art. 8.3 y 64 ET).

Los representantes legales de los trabajadores también tienen derecho a ser informados sobre el tipo de contratos que el empresario prevé realizar en un futuro. En este sentido, el artículo 64.2.c del ET establece que el comité de empresa tiene derecho a ser informado sobre las previsiones de celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos que se utilizarán, incluidos los contratos a tiempo parcial, la realización de horas complementarias por parte de los trabajadores contratados a tiempo parcial y los supuestos de subcontratación.

Sobre la manera de proporcionar esta información, el artículo 64.6 del ET prevé que ésta deberá facilitarse al comité de 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 cualquier caso, los representantes de los trabajadores deben observar *sigilo profesional* (artículos 35 y 65.2 ET) y, en la medida en que se convierten en responsables de un nuevo fichero, también quedan sometidos al *deber de secreto* (artículo 10 LOPD).

Con respecto al VI Convenio, el artículo 26.9 establece que la Administración deberá proporcionar a los representantes legales de los trabajadores la copia básica de los contratos temporales no fijos.

De acuerdo con lo expuesto, podemos concluir que los representantes legales de los trabajadores tienen derecho a recibir una copia básica de los contratos del personal laboral, incluido el personal temporal no fijo.

c.2) Información sobre los complementos salariales

El ET no les reconoce expresamente a los representantes legales de los trabajadores el derecho a acceder a la información sobre los complementos salariales de cada trabajador laboral, es decir, no se les reconoce el derecho de acceso a datos personales sobre complementos salariales de los trabajadores. Sin embargo, hay que tener en cuenta algunas previsiones concretas:

Lo que sí se les reconoce, en términos generales, a los representantes de los trabajadores legitimados para la negociación colectiva es el derecho a recibir información sobre las condiciones laborales de los trabajadores.

Así, por ejemplo, el artículo 64.7.a del ET dispone que el comité de empresa está obligado a velar por el cumplimiento de las normas legales y de las condiciones seguridad y salud de los trabajadores.

De acuerdo con el artículo 82 del ET, los comités de empresa o, en su caso, los delegados sindicales o los representantes sindicales, si los hay, tienen derecho a la negociación de las condiciones de trabajo y de productividad de los trabajadores, la cual puede finalizar con la firma de un convenio colectivo.

De acuerdo con el artículo 64.7 del ET, el comité de empresa debe informar a los trabajadores representados sobre el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad y de empleo, así como sobre las condiciones de seguridad y salud en el desarrollo del trabajo en la empresa.

Los representantes legales de los trabajadores con representación sindical también tienen derecho a recibir la información que sea necesaria para emitir un informe en los casos previstos en el artículo 64.5 del ET. Y, en general, este artículo 64 del ET prevé otros supuestos en los que los representantes de los trabajadores pueden ejercer el derecho de información con el fin de satisfacer los derechos sindicales de los trabajadores.

Indirectamente, el artículo 64.5.f del ET reconoce el derecho a recibir información sobre el complemento de productividad en la medida en que se inserte en un programa de primas e incentivos para los trabajadores. Así pues, este artículo establece que el comité de empresa tiene derecho a emitir un informe, antes de que el empresario ejecute una decisión, 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». Y con la finalidad de emitir dicho informe puede recavar del empresario la información que precise en los términos establecidos en el artículo 64.1 y 6 del ET.

De la normativa mencionada se desprende que se les reconoce a los representantes legales de los trabajadores un derecho de acceso a la información que precisen para negociar las condiciones laborales de los trabajadores. Este derecho se enmarca o deriva del derecho de los empleados públicos a la negociación colectiva, la representación y la participación institucional para la determinación de sus condiciones de trabajo (artículo 31.1 EBEP).

La importancia de la satisfacción de este derecho de información queda reflejada en el régimen de infracciones y sanciones regulado en la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, por ejemplo, en los artículos 7.7. y 8.8 en relación con la transgresión de los derechos de información, audiencia y consulta de los representantes de los trabajadores establecidos legalmente o convencionalmente, o con la transgresión de cláusulas normativas en materia sindical establecidas en los convenios colectivos, infracciones que son calificadas de graves y muy graves, respectivamente.

Por consiguiente, puede concluirse que, como regla general, el sindicato tiene derecho a acceder a la información sobre complementos salariales del personal laboral representado en la medida en que solicite esta información en el ejercicio de alguna de las funciones previstas legalmente, pero no parece justificado, visto el principio de calidad de los datos, que el acceso a esta información deba permitir la identificación de cada uno de los trabajadores sino que puede ser suficiente con recibir esta información de manera anonimizada, es decir, de forma que no pueda identificarse a los trabajadores titulares de los datos comunicados.

Excepcionalmente, en algún caso concreto podría considerarse necesaria la identificación de los trabajadores para cumplir con alguna función legítima, pero eso dependerá de las circunstancias particulares de cada caso, circunstancias que deberán ser analizadas desde el punto de vista del principio de calidad de los datos.

d) Solicitud de otro tipo de información

En relación con otra información de los trabajadores que precise el sindicato, podríamos formular las mismas consideraciones generales expuestas en los apartados anteriores. El sindicato, en su condición de representante legal de los trabajadores sanitarios de la empresa pública en cuestión, tendrá derecho a acceder a los datos personales de los trabajadores sólo en la medida en que éstos sean necesarios para el ejercicio de sus funciones (que son, esencialmente, la negociación de las condiciones de trabajo de los trabajadores representados, la emisión de un informe legalmente previsto o el control de legalidad) y siempre que la norma reconozca expresamente el derecho de acceso. De no ser así, habrá que analizar en cada caso concreto si el acceso a los datos personales es imprescindible para el cumplimiento de la finalidad legítima.

VI

Por último, es necesario hacer un comentario sobre el *derecho de acceso a la información* desde el punto de vista de la relación del sindicato con el consejo de administración de la empresa pública:

De acuerdo con el artículo 6 de la Ley 8/2007, el consejo de administración es un órgano colegiado que, junto con el director o directora gerente, conforman la dirección de dicha empresa pública.

Consta que el sindicato, en su condición de organización sindical más representativa en el ámbito de esta empresa pública, propuso a dos miembros del consejo de administración, los cuales representan los intereses de los trabajadores de la empresa pública.

Teniendo en cuenta las funciones que la Ley 8/2007 asigna al consejo de administración (art. 8), puede afirmarse que los miembros del consejo de administración podrán acceder legítimamente a los datos personales de los trabajadores en la medida en que este órgano de gobierno necesite esta información para el cumplimiento de las funciones asignadas.

Así, por ejemplo, podría ser legítimo que los vocales del consejo de administración accedieran a datos relativos a las condiciones laborales de los trabajadores de la empresa pública para el

ejercicio de alguna de las funciones establecidas en el artículo 8 de la Ley 8/2007. Sin embargo, habrá que analizar el caso concreto para determinar si es necesario acceder a los datos personales pretendidos o bien puede alcanzarse la misma finalidad sin acceder a esa información o disociando previamente los datos (principio de calidad de los datos). En caso de que el acceso a los datos personales no fuese necesario, éste sería contrario a la normativa sobre protección de datos (art. 4 LOPD).

Conviene aclarar que este tercer supuesto no se considera una *cesión o comunicación de datos* (art. 11 LOPD), ya que esta figura jurídica se refiere a la comunicación de datos de carácter personal a un tercero, mientras que en este caso nos referimos a la comunicación de datos a un órgano de gobierno *de la misma Administración pública*. Eso significa que esta comunicación no está obligada a cumplir los requisitos del artículo 11 de la LOPD —que la comunicación se dirija al cumplimiento de una finalidad directamente relacionada con las funciones legítimas del cedente y del cesionario con el consentimiento previo del interesado. Pero para que el acceso a dicha información sea legítimo es preciso actuar de acuerdo con el *principio de calidad de los datos* (art. 4 LOPD), según el cual «los datos de carácter personal objeto de tratamiento no pueden utilizarse para finalidades incompatibles con aquellas para las que los datos hayan sido recogidos».

Por lo tanto, si tenemos en cuenta que los datos laborales (incluidos los económicos) de los trabajadores de la empresa pública se han recogido con la finalidad de que estos trabajadores puedan prestar servicios sanitarios a dicha empresa pública de acuerdo con las condiciones laborales suscritas, y con la finalidad de que sean retribuidos por la prestación de dichos servicios, no parece incompatible que el consejo de administración acceda a esos mismos datos personales en el ejercicio de sus funciones de control de la legalidad y de garantía de la prestación del servicio, pero en cambio estos datos personales no podrían ser utilizados para otras finalidades.

Cuestión diferente sería si los vocales del consejo de administración comunicasen a la organización sindical los datos a los que habrían accedido legítimamente. En este caso sí que estaríamos ante una comunicación de datos ilegítima, ya que la organización sindical ha accedido a unos datos a los que el consejo de administración accedió para una finalidad diferente.

Conclusiones

Comunicar datos de carácter personal de los trabajadores de la empresa pública en cuestión a los representantes de éstos constituye una cesión o comunicación de datos en los términos previstos en la LOPD y, por consiguiente, dicha empresa pública debe actuar de conformidad con la normativa sobre protección de datos.

De acuerdo con la normativa analizada, los representantes de los trabajadores con representación sindical tienen derecho a acceder a la copia básica de los contratos de trabajo realizados por esta empresa pública, copia que incluye los datos identificativos de los trabajadores excepto el DNI, el domicilio, el estado civil y cualquier otro dato que, de acuerdo con la LO 1/1982, de 5 de mayo, pueda afectar a la intimidad personal de los afectados.

Con respecto al personal nombrado, los representantes de los trabajadores con representación sindical tienen derecho a acceder a los datos de carácter personal identificativos de los trabajadores que consten en las resoluciones de nombramiento de éstos.

De acuerdo con la normativa analizada, los representantes de los trabajadores con representación sindical también tienen derecho a acceder a los datos laborales de los trabajadores en la medida en que esos datos sean necesarios para la negociación de las condiciones de trabajo de los trabajadores representados, para la emisión de informes, para informar a los trabajadores o bien para ejercer el control de legalidad. El acceso deberá realizarse anonimizando previamente los datos, excepto en el caso concreto de que el acceso a los datos personales sea necesario para cumplir la finalidad legítima y supere el juicio derivado

del principio de calidad. En el resto de los casos, será necesario el consentimiento previo del afectado.

Los datos a los que tengan acceso los representantes de los trabajadores sólo podrán destinarse al cumplimiento de las funciones en relación con las cuales una norma con rango de ley autoriza la cesión de dichos datos.

Estos representantes de los trabajadores se convertirán en destinatarios de los datos personales y responsables del fichero que contenga dichos datos, por lo cual estarán sometidos a los deberes de sigilo profesional y de secreto.