



**DICTAMEN QUE SE EMITE EN RELACIÓN A LA CONSULTA PLANTEADA POR
XXXXX RESPECTO A LA LEGALIDAD DE LA CESION DE DATOS PERSONALES
DE PARTICIPANTES EN PROCESOS SELECTIVOS.**

ANTECEDENTES

PRIMERO: XXXXX remite a la Agencia Vasca de Protección de Datos escrito en el que se expone lo siguiente:

“Les remito la presente al objeto de solicitar su ayuda en relación a la información que debe y puede facilitarse a la representación sindical del personal en los procesos selectivos y en su caso, el canal de comunicación adecuado para realizarlo.

XXXXX durante el curso escolar 2008/2009 ha desarrollado su primera OPE en la que no ha tenido ninguna incidencia con respecto a la protección de datos de las personas aspirantes.

Para acceder a los listados que se han ido publicando las personas interesadas debían identificarse con su DNI y con un código de identificación que se les facilitaba cuando realizaban la solicitud para la OPE. Asimismo, estos mismos listados se han publicado en el tablón de anuncios XXXXX.

La misma forma de proceder hemos tenido en la OPE de 2009, convocatoria publicada en el BOPV de 27 de abril de 2009.

El 7 de julio de 2009 se ha publicado la lista provisional de las personas aspirantes admitidas tanto en la página web (para la que se requiere identificarse con DNI y un código) como en el tablón de anuncios de la sede social XXXXX.

Uno de los sindicatos con representación en XXXXX nos ha pedido que le remitamos el listado de las personas aspirantes admitidas y excluidas por correo electrónico y/o le facilitemos una copia de los listados.

La contestación por nuestra parte ha sido que no le podíamos remitir por correo electrónico el listado en base a la protección de datos de carácter personal, de hecho, para acceder al listado mediante la aplicación que gestiona el IVAP, se exige el DNI y un código que es designado a cada



persona aspirante en el momento de realizar la solicitud. Asimismo, se les comunica que en el tabón de anuncios está disponible el listado y que en su caso, podrían acudir a la sede social **XXXXX** a comprobar los datos que necesitaran e incluso que la persona Responsable de Personal estaba dispuesta a facilitar los datos requeridos sin necesidad de acudir a la sede social.

Partiendo de la premisa de que **XXXXX** no pretende denegar una documentación con el objeto de vulnerar los derechos de representación sindical, al contrario, que su interés y objetivo es salvaguardar el deber de proteger los datos de carácter personal en la gestión diaria **XXXXX** a la vez que se garantiza el derecho de la representación sindical, les solicitamos que nos resuelvan esta cuestión de forma que podamos actuar en base a las exigencias legales.

Antes de finalizar, nos gustaría realizar una última reflexión sobre los derechos de información, consulta y competencias de la representación de personal que se encuentran regulados en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores y que entendemos no se vulnera con la respuesta dada por **XXXXX** en el caso que hoy nos ocupa.”

Se adjunta a la solicitud de consulta escrito presentado ante **XXXXX** por el sindicato **XXXXX** sobre esta misma cuestión, escrito que entendemos relevante reproducir:

“Por la presente y teniendo conocimiento de la consulta realizada a la Agencia Vasca de Protección de Datos por **XXXXX** relativa al derecho de información de los Sindicatos en equilibrio con el derecho a la protección de datos, desde este Sindicato queremos aportar las siguientes consideraciones que esperamos sean tenidas en cuenta, y remitidas igualmente a los técnicos/as y/o abogados/as correspondientes de la Agencia Vasca de Protección de Datos:

- 1.- Este sindicato siempre ha sido escrupulosamente respetuoso con las obligaciones derivadas del derecho a la protección de datos.
- 2.- Entendemos que en ningún caso el derecho a la información laboral, económica y en general de interés sindical legalmente establecida, puede verse cercenado por la regulación legal aplicable en el ámbito de la protección de datos.
- 3.- Estamos obligados, dentro de nuestra responsabilidad, a tratar cierta información con la cautela y el cuidado legalmente establecidos, pero en ningún caso podrá decidirse desde el ámbito empresarial, ni privado ni público, negar la información en base a esa supuesta protección de datos.

Por último queremos remarcar que en ningún caso daremos por buena una lectura diferente sobre esta cuestión, dado que supondría permitir de facto la limitación infundada de nuestros derechos sindicales, recordar así mismo que esta situación no se ha producido que sepamos en ningún otro ámbito, y que concretada nuestra última solicitud de información en el listado de personas matriculadas para la próxima OPE en el ánimo de identificar a nuestra afiliación, resulta como mínimo curioso que a los Sindicatos legalmente representados en este Sector y que siempre han sido respetuosos con la



normativa aplicable al efecto, se les niegue esa información, y que cualquier matriculado pueda sin embargo acceder con su clave a la totalidad de la lista de personas matriculadas.”

SEGUNDO: El artículo 17.1 de la Ley 2/2004, de 25 de febrero, de Ficheros de Datos de Carácter Personal de Titularidad Pública y de Creación de la Agencia Vasca de Protección de Datos, en su apartado n) atribuye a la Agencia Vasca de Protección de Datos la siguiente función:

“Atender a las consultas que en materia de protección de datos de carácter personal le formulen las administraciones públicas, instituciones y corporaciones a que se refiere el artículo 2.1 de esta Ley, así como otras personas físicas o jurídicas, en relación con los tratamientos de datos de carácter personal incluidos en el ámbito de aplicación de esta Ley.”

Corresponde a esta Agencia Vasca de Protección de Datos, en virtud de la normativa más arriba citada, la emisión del informe en respuesta a la consulta formulada.

CONSIDERACIONES

I

La cuestión a esclarecer en la presente consulta es la licitud de la cesión de los datos personales contenidos en el listado de admitidos y excluidos de un proceso selectivo, sin consentimiento, realizada por **XXXXX** a una organización sindical.

XXXXX es un Consorcio público, constituido en septiembre de 2003 por el Departamento de Educación, Universidades e Investigación y el Departamento de Agricultura y Pesca en nombre y representación del Gobierno Vasco y ayuntamientos de la C.A.P.V. con el fin de impulsar y gestionar Escuelas Infantiles para niños y niñas de 0 a 2 años en los municipios que lo componen.

La cesión de datos se define en el artículo 3.i) de la Ley Orgánica 15/99 de Protección de Datos de Carácter Personal, como “toda revelación de datos realizada a una persona distinta del interesado.”

Las cesiones de datos se regulan con carácter general en el artículo 11 de la LOPD, exigiéndose como requisito el consentimiento en el apartado 1 y en el dos las excepciones a dicho requisito:

“Artículo 11. Comunicación de datos.

1. 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.



2. El consentimiento exigido en el apartado anterior no será preciso:

Cuando la cesión está autorizada en una ley.

Cuando se trate de datos recogidos de fuentes accesibles al público.

Cuando el tratamiento responda a la libre y legítima aceptación de una relación jurídica cuyo desarrollo, cumplimiento y control implique necesariamente la conexión de dicho tratamiento con ficheros de terceros. En este caso la comunicación sólo será legítima en cuanto se limite a la finalidad que la justifique.

Cuando la comunicación que deba efectuarse tenga por destinatario al Defensor del Pueblo, el Ministerio Fiscal o los Jueces o Tribunales o el Tribunal de Cuentas, en el ejercicio de las funciones que tiene atribuidas. Tampoco será preciso el consentimiento cuando la comunicación tenga como destinatario a instituciones autonómicas con funciones análogas al Defensor del Pueblo o al Tribunal de Cuentas.

Cuando la cesión se produzca entre Administraciones públicas y tenga por objeto el tratamiento posterior de los datos con fines históricos, estadísticos o científicos.

Cuando la cesión de datos de carácter personal relativos a la salud sea necesaria para solucionar una urgencia que requiera acceder a un fichero o para realizar los estudios epidemiológicos en los términos establecidos en la legislación sobre sanidad estatal o autonómica.”

Debemos en cualquier caso examinar en primer lugar las bases que rigen la convocatoria. Por el acuerdo 09/03-2009 de 18 de marzo de 2009, del Comité Directivo del **XXXXX** publicado en el BOPV de 27 de abril de 2009, se convocan el concurso oposición para la cobertura con carácter de personal laboral indefinido, de 235 plazas de personal educativo. En el punto 5 de dichas bases se regula la admisión de aspirantes, señalándose en el apartado 1 lo siguiente:

*“Finalizado el plazo de presentación de solicitudes, la Gerencia **XXXXX** dictará resolución en el plazo de 20 días naturales declarando la lista provisional de personas admitidas y excluidas. Dicha lista será publicada en la página web **XXXXX** (www.XXXXX.net) y en el tablón de anuncios de su domicilio social (**XXXXX**)*

En la lista deberán constar los siguientes datos: apellidos y nombre, número de documento nacional de identidad o análogo para los de nacionalidad extranjera, el turno por el que participa el o la aspirante, así como en el supuesto de exclusión, la causa de la misma.

Con la publicación del acuerdo que declare aprobada la lista provisional de las personas admitidas y excluidas se considerará efectuada la correspondiente notificación a los y las interesadas, a los efectos de lo que dispone el artículo 71 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre.”

Las propias bases de la convocatoria, al establecer una publicación limitada de los datos, pues no se prevé en Boletines Oficiales, (lo que supondría convertir lo publicado en fuente accesible al público), sino sólo en la propia web de **XXXXX** y en



el tablón de anuncios sito en su Sede Social, impiden interpretar que con la participación en el proceso exista ya un consentimiento para la cesión masiva de dichos datos; más aún si tenemos en cuenta que según el escrito de consulta, para acceder al listado se exige el DNI y un código que es designado a cada persona aspirante en el momento de realizar la solicitud. Necesitamos por tanto comprobar la existencia de una Ley habilitante para la cesión sin consentimiento, comunicación de datos que es solicitada por la Organización Sindical.

En el supuesto objeto de consulta, **XXXXX** ha seguido el criterio recogido ya por la doctrina; así, la Agencia de Protección de Datos de la Comunidad de Madrid en su Recomendación 2/2008 de 25 de abril sobre publicación de datos personales en boletines y diarios oficiales en Internet, en sitios webs institucionales y en otros medios electrónicos y telemáticos, cuyos artículos 7.2 y 15.4 establecen lo siguiente:

“7.2 En los supuestos en los que rija el principio de publicidad, se reputará plenamente conforme con la normativa sobre protección de datos el acceso de los interesados en el procedimiento administrativo a los datos de carácter personal relacionados con el mismo y publicados por la Administración Pública u órgano administrativo competente en un sitio web institucional o en otros canales electrónicos o telemáticos, siempre que requiera como requisito indispensable de la identificación y autenticación del ciudadano que lo realice, mediante sistemas de firma electrónica avanzada, incluyendo los incorporados al documento nacional de identidad, u otros medios, como la introducción de una clave de acceso personalizada previamente asignada por la Administración, con su correspondiente contraseña, la aportación de información solo conocida por ambas partes, o mecanismos equivalentes.”

Al examinar la cuestión de la publicación de los actos de trámite, en el artículo 15.4 de la instrucción se establece que *“a través de dichos sistemas de acceso deberá garantizarse que únicamente los interesados en el procedimiento selectivo podrán acceder a los datos personales de terceras personas relacionados con dicho procedimiento, exigiéndose, como requisito indispensable, de la identificación y autenticación del ciudadano que realice dicho acceso, mediante sistemas de firma electrónica avanzada, incluyendo los incorporados al documento nacional de identidad, u otros medios, como la introducción de una clave de acceso personalizada previamente asignada por la Administración, con su correspondiente contraseña, la aportación de información solo conocida por ambas partes, o mecanismos equivalentes.”*

II

Una vez expuesto que el criterio de publicación de datos seguido por **XXXXX** se ajusta a la normativa en materia de protección de datos, procede examinar si existe habilitación legal que permita ceder a una organización sindical los datos personales incluidos en el listado de admitidos y excluidos.



En este punto, y dada la naturaleza pública de **XXXXX**, debemos examinar las facultades que a las Juntas y Delegados de Personal otorga el artículo 40 de la Ley 7/2007 de 12 de abril, por la que se aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público, en adelante EBEP:

“1. Las Juntas de Personal y los Delegados de Personal, en su caso, tendrán las siguientes funciones, en sus respectivos ámbitos:

Recibir información, sobre la política de personal, así como sobre los datos referentes a la evolución de las retribuciones, evolución probable del empleo en el ámbito correspondiente y programas de mejora del rendimiento.

Emitir informe, a solicitud de la Administración Pública correspondiente, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones e implantación o revisión de sus sistemas de organización y métodos de trabajo.

Ser informados de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

Tener conocimiento y ser oídos en el establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo, así como en el régimen de vacaciones y permisos.

Vigilar el cumplimiento de las normas vigentes en materia de condiciones de trabajo, prevención de riesgos laborales, Seguridad Social y empleo y ejercer, en su caso, las acciones legales oportunas ante los organismos competentes.

Colaborar con la Administración correspondiente para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.

2. Las Juntas de Personal, colegiadamente, por decisión mayoritaria de sus miembros y, en su caso, los Delegados de Personal, mancomunadamente, estarán legitimados para iniciar, como interesados, los correspondientes procedimientos administrativos y ejercitar las acciones en vía administrativa o judicial en todo lo relativo al ámbito de sus funciones.”

Nos encontramos en un supuesto de pugna entre el derecho a la protección de datos de carácter personal con el derecho a la libertad sindical.

El Tribunal Constitucional ha señalado a este respecto, en Sentencia 70/2003, de 12 de marzo lo siguiente:

"Ningún derecho, ni siquiera los derechos fundamentales, es absoluto o ilimitado. Unas veces el propio precepto constitucional que lo consagra ya establece explícitamente los límites; en otras ocasiones, éstos derivan de la necesidad de preservar otros derechos o bienes constitucionalmente dignos de tutela (TC SS 11/1981, de 8 de abril, 2/1982, de 29 de enero, 91/1993, de 15 de marzo, 110/1994, de 11 de abril, 52/1995, de 23 de febrero, 37/1998, de 17 de febrero. "

La libertad sindical no constituye, evidentemente, una excepción a esta regla, por lo que será necesario ponderar los intereses enfrentados y en atención a las circunstancias concurrentes, determinar qué interés merece mayor protección.



III

El derecho a la libertad sindical está previsto en el artículo 28.1 de la Constitución Española recogiendo su desarrollo legal en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, que establece en su artículo 2.1 que la libertad sindical comprende entre otros el derecho a la actividad sindical. Por otra parte, la Ley 9/87 de 12 de junio, de órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las administraciones públicas establecía en su artículo 9 como facultad de las Juntas de Personal y de los Delegados de Personal, de recibir información que le será facilitada trimestralmente sobre la política de personal del departamento, Organismo o Entidad Local.

Si bien el actual EBEP ha derogado la citada norma, el contenido de la misma ha sido recogido en el anteriormente transcrito artículo 40 del EBEP, pues las Juntas de Personal y los Delegados de Personal, en su caso, tienen como función el recibir información sobre la política de personal.

La doctrina del Tribunal Constitucional declara que la actividad sindical incluye mantener informados a los miembros del sindicato en la empresa en todas las cuestiones que incidan de forma directa o indirectamente o que puedan tener repercusión en las relaciones laborales. Concretamente la STC 213/2002, de 11 de noviembre de 2002 declara que pesa sobre los representantes sindicales el deber de mantener informados a sus *representados* “en todos los temas y cuestiones señalados... en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales”. También el Tribunal Constitucional ha señalado en la sentencia 94/1995 de 19 de junio (FJ 4) y en la 168/1996, de 25 de noviembre, (FJ6), que el flujo de información entre el Sindicato y sus afiliados, “es el fundamento de la participación, permite el ejercicio cabal de una acción sindical y, en definitiva, constituye un elemento esencial del derecho fundamental a la libertad sindical”.

En este punto resulta conveniente citar la Sentencia de la Audiencia Nacional de 19 de diciembre de 2007, en concreto su Fundamento Jurídico Sexto:

*“Llegados a este punto y atendidos los contornos de los derechos fundamentales enfrentados en los términos antes expuestos, nos corresponde ahora ponderar los intereses enfrentados y, atendiendo a las circunstancias concretas del caso, determinar qué interés merece mayor protección, si el interés del titular del derecho a la **protección de datos** que denunció los hechos por los que se impuso la sanción recurrida; o si es el interés del sindicato recurrente que ha de informar de los hechos propios del ejercicio de su actividad sindical constitucionalmente encomendada.*

*Si bien es cierto que el derecho a la **protección de los datos** en el caso examinado impide que los **datos personales** del denunciante --nombre y apellidos-- se incluyan en una página de la Intranet corporativa sin que medie su consentimiento inequívoco, como señala el artículo 6.1 de la Ley Orgánica 15/1999, sin estar amparado por alguna de las excepciones previstas en el apartado 2 del citado precepto. Sin embargo, esta cobertura de la acción sancionadora ha de quebrar cuando la nota informativa difundida por la Sección sindical del centro de trabajo, en este caso Caja Canarias, y en la que*



constan los datos del denunciante, tiene por finalidad la transmisión de noticias de interés sindical, permitir ese flujo de información entre el Sindicato y sus afiliados, entre los delegados sindicales y los trabajadores, de manera que se permita el ejercicio completo y cabal de la acción sindical, propiciando, como señalaba la doctrina constitucional trascrita en fundamentos anteriores, el desarrollo de la democracia y del pluralismo sindical, mediante este elemento esencial del derecho fundamental a la **libertad sindical**.

El derecho fundamental a la **protección de datos** consiste en un poder de disposición y de control sobre los **datos personales** que faculta a la persona para decidir cuáles de esos datos proporcionar a un tercero. Este «poder de disposición y control sobre los **datos personales**, que constituyen parte del contenido del derecho fundamental a la **protección de datos** se concretan jurídicamente en la facultad de consentir la recogida, la obtención y el acceso a los **datos personales**, su posterior almacenamiento y tratamiento, así como su uso o usos posibles, por un tercero » (fundamento jurídico séptimo de la STC 292/2000, 30 de noviembre), ha de ceder cuando se enfrenta al ejercicio del **derecho a la libertad sindical** en los términos en que concurre en este caso, en el que se trata de proporcionar una información propia de la actividad sindical, no entendible sin el **dato personal** en cuestión, y limitada al ámbito del centro de trabajo.

Carece de sentido, por tanto, informar sobre una querrela criminal relativa a unos hechos surgidos con motivo de la actividad sindical, en el seno del propio sindicato, si no puede señalarse la persona contra la que se dirige para que los miembros del sindicato en la empresa puedan estar informados, conozcan y valoren, con todos los elementos de juicio a su disposición, de las contiendas originadas en el ejercicio de la actuación sindical o con motivo de ella, y la proyección sobre los actos posteriores de los afectados, que precisan de ese dato para su pleno entendimiento.

Del mismo modo, conviene señalar que otro de los elementos que confluye en la ponderación de los intereses es el ámbito de la difusión de la información contenida en la nota informativa. La difusión se ha limitado estrictamente el ámbito de la empresa o centro de trabajo que es precisamente la esfera que faculta el artículo 8 de la Ley de **Libertad Sindical** para tener derecho a la información sobre cuestiones que afecten a los trabajadores derivadas de la actividad sindical. Téngase en cuenta que la nota en cuestión se publica en la página Intranet Corporativa, cuya difusión se limita a los trabajadores de dicha entidad financiera, Caja Canarias.

De modo que el **derecho a la libertad sindical**, en cuya valoración, por cierto, no entra la Agencia de **Protección de Datos**, ha de prevalecer sobre el derecho a la **protección de los datos personales**, cuando, como sucede en el caso examinado, la acción sindical ampara la actuación del sindicato recurrente para divulgar entre los trabajadores de los centros los datos precisos, y únicamente necesarios, para el entendimiento de la noticia, teniendo un conocimiento cierto de la información relevante desde el punto de vista sindical.



La ponderación en la colisión entre los dos derechos la realizó, en un caso similar al que nos ocupa el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, en la St. Nº 1729/2004, de 28 de mayo, cuando establece en el Fundamento Jurídico Segundo lo siguiente:

“Según doctrina constitucional reiterada, el derecho de libertad sindical, consagrado constitucionalmente en el artículo 28.1 de la Norma Fundamental (RCL 1978, 2836), está integrado por un contenido esencial mínimo e inderogable (autoorganización sindical y actividad y medios de acción sindical – huelga, promoción de conflictos colectivos y negociación colectiva-) y un eventual contenido adicional de concreción legal (representación institucional, promoción y presentación de candidaturas, etc.) que incluye los derechos de acción sindical reconocidos por los arts. 9 y 10 LOLS...y el reconocimiento de una serie de garantías y facilidades para el eficaz ejercicio de sus funciones por parte de los representantes sindicales en la empresa; y entre ellas, y en el seno de la Administración Pública, el derecho de información de las juntas de personal y delegados de personal que, por aplicación analógica de lo dispuesto en el art. 10.3 de la LOLS, se reconoce también a las secciones y delegados sindicales constituidos en los centros de trabajo de aquélla, el cual viene concretado en el artículo 9 efectivo derecho de libertad sindical. Dicho precepto no contiene una lista cerrada y completa, sino abierta, que permite incluir otras que se consideren necesarias para el ejercicio de sus respectivas funciones y la defensa de la libertad sindical; y así, el núm. 1 del citado artículo, referente a la información sobre «política de personal», es tan genérico que, en su ámbito podrían incluirse aspectos no contemplados expresamente en el resto de sus apartados, entre ellos, y por lo que ahora importa, los relativos a información sobre todo lo relativo a la cobertura de los puestos de la enfermería de enlace del Distrito de Cabra-Lucena-Montilla (convocatoria, personal participante, personal seleccionado, integrantes del jurado seleccionador y baremación utilizada) que el sindicato recurrente, a través de su delegado sindical, requirió al organismo demandado (puntos 12, 14, 15, 21 y 22 de la demanda y del primer hecho probado de la sentencia combatida), y que éste denegó al sindicato alegando que se trataba de información relativa a la organización y función asistencial, lo que no puede ser compartido por lo ya dicho, pues la petición de información no se refería a la organización y funcionamiento de tal enfermería de enlace, sino al proceso selectivo del personal que iba a servirla. Por ello, tal negativa impide al sindicato conocer cuál es y cómo se concreta la política de personal del distrito sanitario, obstaculiza su labor de fiscalización y de transmisión de la información a los afiliados y al resto de los empleados concernidos, aun no afiliados, y, en definitiva, constituye una vulneración del derecho fundamental invocado.”

Por otra parte, la Agencia Española de Protección de Datos ha realizado en numerosas ocasiones la ponderación entre el derecho a la libertad sindical y el derecho fundamental a la protección de datos de carácter personal, a través de resoluciones en las que, al enjuiciar denuncias presentadas por violación de la normativa en materia de protección de datos, se ha posicionado de forma mayoritaria a favor del archivo, amparándose en la preponderancia del derecho a la libertad sindical.

En el caso que nos ocupa, a la vista de la jurisprudencia anteriormente expuesta, podría entenderse que la cesión de la lista de admitidos y excluidos a una



organización sindical podría gozar de amparo legal, constituyendo la ley habilitante el artículo 40.1 del EBEP, que establece que es función las Juntas de Personal y los Delegados de Personal el recibir información sobre la política de personal.

Ahora bien, en este punto es preciso reseñar lo dispuesto por el Tribunal Supremo en Sentencia de 12 de noviembre de 2007 al resolver el recurso de casación 2044/2004 (FJ Tercero):

“Pues bien, dentro de ese contenido adicional puede integrarse, en el ámbito de la Administración, el derecho a recibir información sobre la política de personal. Derecho de información que el art. 9 de la Ley canaliza a través de las Juntas de Personal y los Delegados de Personal.

En el caso de autos, y tal como se infiere tanto del informe obrante en el expediente como de la certificación de la Secretaria de la Mesa de Empleo del Ayuntamiento de Madrid (no cuestionado por el actor) los datos que solicitó el Sindicato recurrente se ponen a su disposición en las sesiones ordinarias – periódicas- de la Mesa de Empleo, luego queda así plenamente satisfecho su derecho de información, sin que pueda pretender que aquélla se le facilite por cauces distintos de los legalmente establecidos.

Una cosa es la denegación de información sobre la política de personal y otra, bien distinta, es esa denegación cuando la petición de información se produce fuera de los cauces legalmente establecidos como aquí acontece y que, por tanto, nunca vulnerará el derecho de acción sindical...”

Con esta doctrina queremos recalcar la importancia de que la solicitud de los datos venga suscrita por quien viene legalmente legitimado para hacerla, esto es, Juntas de Personal y Delegados de Personal; pues sólo en ese caso, y motivando de que se necesitan los datos para el ejercicio de la función sindical, estaría legitimada la cesión. Por ello, algunas de las razones alegadas por la organización sindical no pueden prevalecer sobre el derecho fundamental; señala el sindicato **XXXXXX** que la última solicitud de información, consistente en el listado de personas matriculadas para la próxima OPE tiene como motivo *“identificar a su afiliación”*. Esta finalidad no podemos considerarla habilitante para la cesión del listado, debiendo obtenerla la organización sindical de sus propios afiliados, sin que tenga derecho a una cesión masiva sin consentimiento; pensemos que bien pudiera darse el caso de que no existiera ningún afiliado entre los participantes en el proceso selectivo.

Por ello, teniendo en cuenta las consideraciones jurídicas formuladas por parte del Director de la Agencia Vasca de Protección de Datos se formula la siguiente

CONCLUSIÓN

La cesión del listado de aspirantes admitidos y excluidos en los procesos selectivos convocados por **XXXXXX** a las Juntas y Delegados de Personal, no se opone a la



normativa en materia de protección de datos, en los términos recogidos en el presente informe.

En Vitoria-Gasteiz, a 26 de Octubre de 2009

Iñaki Vicuña de Nicolás
Director de la Agencia Vasca de Protección de Datos