

Obligación empresarial de proporcionar en tiempo y de modo completo los boletines RLC y RNT (antes, TC1 y TC2) sin necesidad de obtener el consentimiento de las personas afectadas. ¿Seguro?

Magdalena Nogueira Guastavino

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Autónoma de Madrid.

Resumen: *Los boletines de cotización deben entregarse a la representación sindical temporáneamente, sin que la representación de los trabajadores tenga que pedirlos, y con los datos completos (incluyendo los datos de las columnas NAF, IPF y CAF), sin necesidad de consentimiento de las personas trabajadoras al tratarse de una obligación legal que incumbe a la empresa. De no hacerlo de este modo, la empresa incurre en una obstrucción injustificada de los derechos de información de la representación sindical vulnerando el derecho fundamental a la libertad sindical en su vertiente de acción sindical. No obstante, se exponen algunas dudas sobre el alcance de dicha obligación legal y de su propia existencia.*

Palabras clave: *Boletines de cotización incompletos. Protección de datos. Obligación legal. Deber de información a los representantes de los trabajadores. Delegado sindical. Contenido adicional de la libertad sindical.*

Abstract: *The social security contribution bulletins must be delivered to the union representation in time, without the workers' representation having to request them, and with the complete data (including the data in the NAF, IPF and CAF columns that identifies the employee), without the need for the consent of the workers as it is a legal obligation incumbent on the company. If this is not done, the enterprise commits an unjustified obstruction of the information rights of the trade union representation by violating the fundamental right to freedom of association in its aspect of trade union action. However, some doubts are expressed as to the scope of this legal obligation and its real existence.*

Keywords: *Incomplete Social Security contribution bulletins. Data protection. Legal obligation. Duty of information to workers' representatives. Shop steward. Additional content of freedom of association.*

I. Introducción

La sentencia comentada examina el comportamiento de una empresa que, de modo sistemático, espera al previo requerimiento sindical para entregar los boletines de cotización y, cuando lo hace, lo hace de modo incompleto, sin indicar datos de trabajadores apoyándose en la normativa de protección de datos y en el hecho de que muchos de sus trabajadores manifestaron su disconformidad con trasladar dicha información a los representantes. Para la sentencia de la Audiencia Nacional existe

una obligación legal empresarial de dar la información completa sin necesidad de obtener el consentimiento de las personas trabajadoras afectadas contenida en el art. 28.1 CE, arts. 2.2 y 10.3 LOLS, art. 64.6 y 7 ET, y art. 25.4 del Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social y que permiten entender que existe un fundamento legítimo para el tratamiento de datos por parte de los representantes de los trabajadores. Pero la duda que surge es si existe verdaderamente la mentada obligación legal y si se incumple en este caso el contenido adicional de la libertad sindical.

II. Identificación de la resolución judicial comentada

Tipo de resolución judicial: Sentencia

Órgano judicial: Audiencia Nacional

Número de resolución judicial y fecha: SAN-SOC núm. 98/2022, de 22 de junio

Tipo y número recurso o procedimiento: Tutela de Derechos Fundamentales 145 /2022

ECLI:ES:AN:2022:2854

Fuente: CENDOJ

Ponente: Excmo. Sr. D. Ramón Gallo LLanos

Votos Particulares: carece.

III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes

La empresa cuenta con varios centros de trabajo y con dos comités de empresa uno en Barcelona y otro en Sevilla. Además, CCOO tiene constituida sección sindical estatal y cuenta con delegado LOLS. El comité de empresa de Sevilla presentó en 2017 denuncia a la Inspección porque las copias básicas entregadas por la empresa no recogen la retribución total de las personas trabajadoras y porque cuando se solicita trimestralmente los boletines de cotizaciones de todas las empresas se les dan, pero con tachaduras eliminando alguna información como las iniciales de los trabajadores. La inspección emitió requerimiento a la empresa exigiendo una información del salario y las bases de cotizaciones de los trabajadores. Consta que la empresa citó en persona a cada trabajador del centro de Sevilla para que firmaran en presencia del personal de RRHH si autorizaban o no la transmisión de datos de carácter retributivo a la RLT. Ante la negativa empresarial, se presenta nueva denuncia que termina con acta de infracción a la empresa porque los RNT y RLC no identificaban los trabajadores y estaban en blanco las casillas NAF, IPF y CAF. Acta de infracción que se impone igualmente por no incluir la cuantía salarial en la copia básica de los contratos. En 2019 la empresa hace entrega al comité de empresa y al delegado LOLS de CCOO los documentos de cotización con las casillas mencionadas en blanco, por lo que se presenta nueva denuncia por el mismo comité de empresa. Por su parte también el comité de Barcelona solicitó los boletines de todos los empleados sin enmiendas ni tachaduras, pero de nuevo la entrega de la empresa de los documentos de cotización presenta las mismas columnas en blanco alegando que ello sería un incumplimiento de la normativa sobre protección de datos personales. En el centro de trabajo de Madrid el delegado sindical de CCOO solicitó a la empresa los boletines de cotización TC1 y TC2 sin tachaduras. Le fueron entregados, pero con las mismas columnas en blanco. La Federación de servicios de CCOO y D Bernardo, delegado sindical de CCOO en la empresa, presentaron demanda sobre tutela de derechos fundamentales que es estimada por la Audiencia Nacional en la sentencia que se comenta.

IV. Posición de las partes

- *De la parte social*

La Federación de servicios de CCOO y D. Bernardo (Delegado sindical) consideran existente una obstrucción sistemática e injustificada de los derechos de información de la representación social vulnerando la libertad sindical del delegado sindical y del propio sindicato solicitando se ordene el cese inmediato de la conducta y se conde a respetar los plazos de entrega de la información y que se haga de modo completo entregando los boletines de cotización de todos los empleados y empleadas de la empresa sin enmiendas ni tachaduras.

2. De la parte empresarial

La empresa se opone a la entrega de los datos referentes a la retribución que pueden deducirse de los boletines de cotización alegando que se encuentran protegidos por la normativa europea e interna y que no pueden tratarse sin el consentimiento de los interesados a los que la empresa ha consultado y masivamente han rechazado su cesión.

3. Del Ministerio Fiscal

Considera que la demanda debe admitirse pues existe una norma con rango de ley (art. 68 TRET) que ampara el tratamiento de los datos sin necesidad de consentimiento, por lo que entiende que concurre una clara conducta antisindical de la empresa.

V. Normativa aplicable al caso

Art. 28.1 CE sobre el derecho de libertad sindical y el ejercicio de la actividad sindical; arts. 10.3.1º LOLS que preceptúa que los delegados sindicales tienen las mismas garantías que las establecida legalmente para los miembros de la representación unitaria cuando no formen parte de dicho órgano, y, en concreto, al derecho a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa; art. 64.1 y 7.a.1º ET.

Art. 25.4 del Reglamento General de Recaudación (RD 1415/2004, de 11 de junio)

Art. 4 Reglamento 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales en relación con el art. 6.1. del mismo; art. 8 de la LO 3/2018 de 5 de diciembre de protección de datos personales.

Arts. 181.2 y 183 LRJS sobre la necesidad de que, tras la existencia de un panorama indiciario de vulneración de un derecho fundamental, el demandado aporte una justificación objetiva y razonable, suficientemente probado, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad, así como el contenido de la sentencia en caso de existencia de vulneración de derechos fundamentales.

VI. Doctrina básica

Los boletines de cotización deben entregarse a la representación sindical temporáneamente, sin que la representación de los trabajadores tenga que pedirlos, y con los datos completos (incluyendo los datos de las columnas NAF, IPF y CAF), sin necesidad de consentimiento de las personas trabajadoras al tratarse de una obligación legal que incumbe a la empresa. De no hacerlo de este modo, la empresa incurre en una obstrucción injustificada de los derechos de información de la representación sindical vulnerando el derecho fundamental a la libertad sindical en su vertiente de acción sindical.

VII. Parte dispositiva

Se estima parcialmente la demanda declarando que la conducta de la empresa, consistente en una obstrucción sistemática e injustificada de los derechos de información de la representación sindical, supone una vulneración del derecho fundamental de libertad sindical en su vertiente de la acción sindical del Delegado

LOLS de CCOO, D. Bernardo y del propio sindicato se ordena el cese inmediato de dicha conducta, condenando a la empresa: a respetar en adelante los plazos de entrega de la documentación, constatando que esté completa sin enmiendas ni tachaduras y sin necesidad de que sea requerida de forma reiterada por la representación de los trabajadores; proceder a la entrega al delegado sindical de modo inmediato de los boletines de cotización con las columnas NAF, IPF y CAF completas y no en blanco; así como al abono de una indemnización de daños y perjuicios de 6.000 euros.

VIII. Pasajes decisivos

- Para que proceda la entrega de la información y documentación que de acuerdo el art. 64 ET la empresa debe entregar al Comité, y por disposición del art. 10 de la LOLS a los delegados sindicales que no sean miembros del mismo, no es necesaria la previa petición de parte, sino que la misma debe efectuarse por la empresa en el tiempo y forma previstos en la norma sin necesidad de previo requerimiento alguno.

- Se trata de un derecho "autónomo del que correspondiente a los Comités de empresa o delegados de personal (29-3-2.011, rec. 145/2010), sin que pueda considerarse como accesorio del mismo" y "el ámbito de la información y documentación que debe proporcionarse al Delegado Sindical es aquel al que se extienda su representación, de manera que si el ámbito de representación del Delegado se corresponde con el de toda la empresa, la información que debe proporcionarle esta es la correspondiente a todos sus centros de trabajo con independencia de que existan o no representantes unitarios (STS de 9-1-2.020- rec 100/2018 - que confirma la SAN de 22-2-2 .018- autos 336/2017".

- El art. 8 de la L.O 3/2018 de 5-12 ha precisado que "El tratamiento de datos personales solo podrá considerarse fundado en el cumplimiento de una obligación legal exigible al responsable, en los términos previstos en el artículo 6.1.c) del Reglamento (UE) 2016/679 , cuando así lo prevea una norma de Derecho de la Unión Europea o una norma con rango de ley, que podrá determinar las condiciones generales del tratamiento y los tipos de datos objeto del mismo así como las cesiones que procedan como consecuencia del cumplimiento de la obligación legal".

- Se constata claramente la denunciada violación del derecho a la libertad sindical de los actores por las siguientes razones: a.- no se hace entrega de la documentación relativa a la cotización de los trabajadores en el tiempo que marca el art. 25.4 del Reglamento General de Recaudación sino que se hace solo previo requerimiento, con demora, y en ocasiones de forma no completa; b.- la información que se proporciona se hace de forma insuficiente, mutilando datos que, aun siendo de carácter personal de los trabajadores, resultan esenciales para que el Delegado sindical realice las funciones de vigilancia y control por parte de la empresa de las normas en materia de seguridad social tal y como preceptúa una norma con rango de ley como es el art. 64.6 del E.T, resultando además esencial que se entregue de forma completa por cuanto que el Delegado Sindical en cuanto que representante de la Sección sindical de CCOO realiza funciones reconocidas en los arts. 7 y 28 de la CE en defensa y promoción de los intereses de los trabajadores en su conjunto; c.- la justificación que otorga la empresa, fundada en encuestas promovidas por la propia empleadora en virtud de la cual los titulares de los datos se oponen al tratamiento de los mismos, no legitima la conducta patronal, pues como hemos visto cuando se trata de información que resulta necesaria para el desenvolvimiento de una función reconocida constitucionalmente como es la sindical y una norma legal exige que se transmita la información de forma que se pueda verificar por quién recibe la misma que la empresa está cumpliendo sus obligaciones en materia de seguridad social, resultan esenciales que los boletines de cotización se entreguen sin omisión de dato alguno.

- "Puesto que la referida conducta prohibida ha tenido como consecuencia el crear un obstáculo definitivo al acceso al empleo de la trabajadora afectada, sus efectos pueden ser equiparados a los de aquellas medidas que, en el ordenamiento laboral, impiden la continuidad del vínculo laboral por decisión unilateral del empresario, esto

es, a los del despido fundado en la vulneración de un derecho fundamental (STC 166/1988), o sea, la ineficacia absoluta del acto empresarial extintivo, ilícito por discriminatorio (STC 173/1994, FJ 4)".

- "En el presente caso, existen dos hechos que bien pudieran sancionarse como faltas del art. 7.8 de la LISOS cuales son la falta de entrega sino previo requerimiento, y la posterior entrega incompleta y mutilada de la información debida, lo que hace que la Sala, prudencialmente y teniendo en cuenta que no existen condenas anteriores, estime el daño moral causado al sindicato demandante en 6.000 euros pues se trata además de una empresa de dimensiones considerables".

IX. Comentario

La sentencia aborda un tema de interés, como es el de determinar el alcance de la obligación empresarial de información a los representantes de los trabajadores cuando para su cumplimiento incurre en una cesión de datos personales de quienes trabajan en la empresa. Aunque se alegaba también que las copias básicas de los contratos no contenían retribución total de los trabajadores, lo cierto es que la sentencia se centra el final básicamente en el alcance del deber de trasladar a los representantes los boletines de cotizaciones

Que los representantes unitarios tienen un derecho a estar informados de distintos aspectos relativos a la empresa y a sus trabajadores es evidente, así como el hecho de que la correlativa obligación empresarial de informar, por lo general, viene sometida a un término o plazo para su correcto cumplimiento. Baste recordar en este sentido, cómo el art. 8.4 ET impone al empresario este deber de informar en relación con las copias básicas de los contratos celebrados en un plazo máximo de 10 días desde su formalización; el art. 11 ET obliga a poner en conocimiento de la representación legal los acuerdos de cooperación educativa o formativa o los meses en que una persona hubiera estado previamente contratada con contratos formativos en otras empresas cuando se hubiera solicitado dicha información al SEPE correspondiente (arts. 11.5 y 7 ET); el art. 15.7 ET en relación con el deber de informar a los trabajadores y trasladar dicha información a la representación legal sobre los puestos de trabajo permanentes que haya vacantes; el art. 42.4 y 5 ET en casos de subcontratación establece la obligación de informar a la representación legal sobre diversos extremos relativos a la empresa subcontratada y la misma obligación para la subcontratista pero en relación con la contrata celebrada, antes del inicio de la ejecución de la contrata; el art. 44.6 ET en casos de sucesión de empresas se prevén deberes empresariales de información a los representantes, con la suficiente antelación (o al tiempo de publicarse la convocatoria de las juntas generales en casos de fusión y escisión de sociedades), sobre aspectos esenciales como la fecha prevista de transmisión, las causas, consecuencias para los trabajadores y medidas previstas respecto a las personas trabajadoras; o el deber de información que pesa sobre el empleador en casos de expedientes de suspensión de empleo o extinción colectiva de contratos (arts. 47.d), 51.8 ET).

Estos específicos deberes de información empresarial con respecto a la representación legal de los trabajadores, no obstante, y como es sabido, encuentran en el art. 64 ET su precepto matriz, donde se centraliza y clarifica el alcance de este deber de información, en general, "sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a los trabajadores". De especial interés es que en el mismo se define el concepto de información, entendiéndolo por tal "la transmisión de datos por el empresario al comité de empresa, a fin de que este tenga conocimiento de una cuestión determinada y pueda proceder a su examen" y reclamando en la aplicación de los procedimientos de información "espíritu de cooperación, en cumplimiento de sus derechos y obligaciones recíprocas, teniendo en cuenta tanto los intereses de la empresa como los de los trabajadores" (art. 64.1 ET). Se prevé igualmente, salvo previsión específica, de un espacio temporal general en el que proceder a cumplir el deber de información a los representantes legales ya que el art. 64.6 ET establece que la información se debe facilitar por el empresario "en un momento, de una manera y con un contenido apropiados".

El art. 25 del Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social (RD 1415/2004, de 11 de junio) contempla un deber específico de información de los empresarios respecto de los justificantes de pago a la Seguridad Social. En concreto, el art. 25.4 establece que “Los empresarios deberán *informar a los interesados*, dentro del mes siguiente a aquel en que proceda el ingreso de las cuotas, de los datos relativos a la cotización a la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta. *Cuando tales datos se transmitan u obtengan por medios electrónicos*, la obligación de informar se considerará cumplida mediante la colocación o puesta a disposición de los trabajadores, a través de la presentación en pantalla de ordenador o terminal informático, de los datos de sus archivos que, a tales efectos, serán considerados copia autorizada de las relaciones nominales de trabajadores, de los recibos de liquidación y, en su caso, de otros justificantes que acrediten el ingreso de las cuotas. *En los demás casos*, los empresarios deberán *exponer*, en los centros de trabajo y durante el período indicado en el primer párrafo de este apartado, un ejemplar de la relación nominal de trabajadores y del respectivo boletín de cotización, diligenciado y validado por el colaborador que corresponda en la gestión recaudatoria, o copia autorizada de ambos. Esta obligación podrá sustituirse poniendo de manifiesto dicha documentación a los *representantes de los trabajadores* durante el mismo período»

Junto al deber de información, el art. 64.7 ET preceptúa que los representantes de los trabajadores tienen también el deber de ejercer una labor de “vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y de empleo, así como del resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes”.

Todas las obligaciones que el empresario tiene respecto a la representación unitaria de los trabajadores se extienden igualmente respecto al Delegado/a sindical al que la LOLS otorga los mismos derechos cuando no formen parte del órgano unitario (art. 10.3 LOLS). Como señala la sentencia que se comenta, el ámbito del derecho a la información en tales casos coincidirá con aquél al que se extienda su representación (empresa, o centro).

Con este panorama legal, la cuestión radica en determinar si hay o no una obligación *legal* de entregar los boletines de cotización de modo temporáneo y si cuando se entregan se deben ofrecer con todos los datos, es decir, de modo completo, incluyendo datos del trabajador.

Que cualquier información se debe dar de modo temporáneo es algo incuestionable. No sólo por la propia finalidad del deber de informar (conocer de una cuestión determinada para poder proceder a su examen), sino porque la ley determina sin excepciones que toda información debe procurarse “en un momento, de una manera y con un contenido apropiados” para su correcto examen por parte de los representantes. La información no se queda sólo en un mero conocimiento, sino que debe permitir verificar el cumplimiento normativo a fin de que, en su caso, los representantes puedan interponer una demanda en ejercicio de su competencia de vigilancia. En relación con los boletines de cotización el plazo es imperativo: “los empresarios deberán informar a los *interesados* dentro del mes siguiente a aquél en que proceda el ingreso de las cuotas” (art. 24.5 RD 1415/2004).

Pero la duda que surge es si los interesados son también los representantes de los trabajadores. Y ello porque el precepto diferencia entre que los datos de cotización se obtengan por medios electrónicos, en cuyo caso se dice que la información se cumple con la puesta a “disposición de los trabajadores” a través de una presentación en pantalla de ordenador o terminal informático de “los datos de *sus* archivos”, y sólo introduce una referencia a los representantes de los trabajadores “en los demás casos”, esto es cuando no se transmiten los datos ni se obtienen de modo electrónico, donde se obliga al empresario a “exponer” “un ejemplar de la relación nominal de trabajadores y del respectivo boletín de cotización, diligenciado y validado por el colaborador que corresponda en la gestión recaudatoria o copia autorizada de ambos”

señalando, inmediatamente a continuación que “esta obligación podrá sustituirse poniendo de manifiesto dicha documentación a los representantes de los trabajadores durante el mismo periodo”. En puridad, si los datos son electrónicos (como es el caso) no está tan claro que exista una obligación de su entrega a los representantes y, menos aún, que dicha obligación sea “legal” al encontrarse en una norma reglamentaria. Y si no hay una obligación legal, entonces decae el fundamento para entender que los representantes tienen derecho a la cesión de datos inherentes a estos documentos. Sin que, además, resulte tan claro que la entrega de estos boletines constituya una obligación derivada para preservar el derecho de libertad sindical ya que, si se trata de un *ejercicio de la actividad sindical cuyo contenido es adicional* y no esencial, entonces siguiendo la doctrina constitucional sólo se produce un comportamiento antisindical si se incumple la obligación legal en los estrictos términos en que haya sido configurada por el legislador (SSTC 51/1998, 173/1992). Más allá del contenido esencial, el legislador dispone de un amplio margen de maniobra que le permite crear medios adicionales de promoción de la actividad sindical pero también configurarlas y limitarlas y, en el futuro, modificarlas o suprimirlas, de ahí que la jurisprudencia constitucional haya reiterado que las normas infraconstitucionales pueden desarrollar el derecho de libertad sindical en clave de promoción, añadiendo al contenido esencial derechos o facultades de actuación sindical adicionales. En general, las normas que imponen cargas a la empresa suelen configurarse como un instrumento adicional y no esencial de la libertad sindical. Estos derechos adicionales que sobrepasan el contenido esencial que debe ser garantizado a todo sindicato, deben ser *ejercitados en el marco de su concreta regulación* y, aunque “el art. 28.1 CE puede lesionarse caso de obstaculización de los derechos adicionales de la libertad sindical” sin embargo, no cualquier restricción será suficiente para considerar afectado el derecho fundamental: “no toda reducción de las posibilidades de acción o de la capacidad de obrar de un sindicato puede calificarse de atentado a la libertad sindical, pues es preciso que esas eventuales restricciones sean arbitrarias, injustificadas o contrarias a la ley (STC 200/2006).

La sentencia parte de que se ha producido un atentado a la libertad sindical en su vertiente de ejercicio de la acción colectiva del delegado sindical. Pero la empresa ha cumplido incluso más allá de lo exigido reglamentariamente al no estar tan claro que deba proporcionar siquiera los boletines tal y como está redactada en la actualidad la norma que sirve a la sentencia de fundamento. Y sin que tampoco pueda la obligación legal derivarse de la LISOS donde se prevé como infracción lege no conservar durante 2 años “los documentos de cotización y los recibos justificativos del pago de salarios y del pago delegado de prestaciones” (art. 21.1) o “no exponer, en lugar destacado del centro de trabajo, o no poner a disposición de los trabajadores, dentro del mes siguiente al que corresponda el ingreso de las cuotas, el ejemplar del documento de cotización o copia autorizada del mismo en el que conste la cotización efectuada correspondiente a aquellos o, en su caso, no facilitar la documentación aludida a los delegados de personal o comités de empresa, en los términos legal y reglamentariamente establecidos” en tanto dichos términos, como se ha comentado, sólo aluden a la representación de los trabajadores cuando no son electrónicos los boletines y sin que además pueda calificarse como correcta tipificación que se extienda el supuesto de hecho (facilitar la documentación) a un contenido concreto que puede ir más allá de la finalidad de vigilancia perseguida.

Por otro lado, si no existe obligación legal, tampoco habría asidero legal para considerar que deben entregarse con todos los datos identificativos del trabajador. Desde la normativa de protección de datos personales, ciertamente el consentimiento del trabajador no hace falta cuando existe una obligación legal del empleador (art. 6.1.c RGPD). Es decir, la cesión de datos a los representantes de los trabajadores, cuando así está previsto en una norma de rango legal, constituye un límite al derecho fundamental de la protección de datos de las personas trabajadoras. Pero para ello debe existir tal obligación legal del empleador. Podría alegarse, como hace la sentencia, que la obligación está también en la competencia de vigilancia y control del cumplimiento de las normas. Pero dicho control de los representantes, en tanto está en juego el derecho de protección de datos de los afectados, se ve igualmente

sometido al principio de *minimización* de los datos cedidos en tanto sólo debieran darse aquellos necesarios para verificar que “se cumple con la obligación legal”, que en este caso es estrictamente la dl pago a la Seguridad Social y de acuerdo con el RNL y RLC al ser las bases de cotización que la propia Seguridad Social establece y remite al empleador, pero que no exige expresamente entregar los boletines a la representación con los datos identificativos de los trabajadores (NAF: número afiliación; IPF que puede ser el DNI; CAF abreviaturas de nombres y apellidos) cuando se hace con medios electrónicos. No habría ni contenido adicional en tal sentido ya que, a diferencia de otros supuestos como con la copia básica de los contratos, no se prevé legalmente que se realice la información en los términos en que es exigida por los demandantes, aunque su pretensión se haya estimado por la sentencia comentada.

Con independencia de las observaciones realizadas, lo cierto es que en esta materia convendría una intervención legislativa específica que clarificara algunos de los aspectos sugeridos por el RGPD cuyo considerando 45 cuando establece la posibilidad de tratar datos sin consentimiento del afectado en casos de obligación legal, precisa que la norma nacional que permita esta excepción podría “establecer especificaciones para la determinación del responsable del tratamiento, el tipo de datos personales objeto de tratamiento, los interesados afectados, las entidades a las que se pueden comunicar los datos personales, las limitaciones de la finalidad, el plazo de conservación de los datos y otras medidas para garantizar un tratamiento lícito y leal” así como determinarse “si el responsable del tratamiento que realiza una misión en interés público o en el ejercicio de poderes públicos debe ser una autoridad pública u otra persona física o jurídica de Derecho público, o, cuando se haga en interés público, incluidos fines sanitarios como la salud pública, la protección social y la gestión de los servicios de sanidad, de Derecho privado, como una asociación profesional”, esto es, cabría también entender incluido un sindicato (aunque en tal caso el interesado debe tener derecho a oponerse al tratamiento de cualquier dato personal relativo a su situación particular, debiendo ser el responsable el que demuestre que sus intereses imperiosos prevalecen sobre los del interesado a decir del considerando 69 del Reglamento). Línea que sigue el art. 8 LOPDDD cuando señala que el tratamiento de datos personales solo podrá considerarse fundado en el cumplimiento de una obligación legal exigible al responsable “cuando así lo prevea una norma de Derecho de la Unión Europea o una *norma con rango de ley*, que podrá determinar las condiciones generales del tratamiento y los *tipos de datos objeto del mismo*, así como las *cesiones que procedan* como consecuencia del cumplimiento de la obligación legal. Dicha norma podrá igualmente imponer condiciones especiales al tratamiento, tales como la adopción de medidas adicionales de seguridad u otras establecidas en el capítulo IV del Reglamento (UE) 2016/679”.

La configuración legal de la proporcionalidad y ponderación de los intereses en juego exige una intervención legal clarificadora que, probablemente aboque al conocimiento de los boletines de cotización por la representación legal, sin necesidad de consentimiento de los trabajadores, pero excluyendo algún dato que pudiera resultar irrelevante para la función de vigilancia laboral y de defensa de los intereses de los trabajadores.