



Procedimiento Nº: A/00051/2015

RESOLUCIÓN: R/01631/2015

En el procedimiento A/00051/2015, instruido por la Agencia Española de Protección de Datos a la **UTE ENTRENAMIENTO E INFORMACIÓN FORESTAL, S.L. CONSULTORIA NATUTECNIA, S.L. EUROPA AGROFORESTAL, S.L.**, vistas las denuncias presentadas ante la misma y en virtud de los siguientes,

ANTECEDENTES

PRIMERO: Con fecha de 18 de marzo de 2014 tiene entrada en esta Agencia escritos presentados por trabajadores de la entidad denunciada en el que declaran:

<<...Que habiendo notificado a la empresa "UTE ENTRENAMIENTO E INFORMACIÓN FORESTAL S.L. - CONSULTORIA NATUTECNIA, S.L. - EUROPA AGROFORESTAL, S.L." la baja de mis datos personales de contacto (número de teléfono y correo electrónico) a fecha de 31/10/2013 (adjunto copia) se ha procedido por parte de la empresa mencionada a enviarme órdenes y notificaciones por los medios a los que no se le ha autorizado (se adjunta copia)...>>

Aportan copia de la siguiente documentación:

- Correo electrónico de fecha 11/10/2013 enviado desde la cuenta X.X.X. con un total de 18 destinatarios, en el que se comunica: *<<Tenéis que decirme los décimos que queréis y adelantar el dinero. Tienen que tenerlo ingresado el 15 de Noviembre...>>*
- Solicitudes de los trabajadores de la entidad, fechadas el 31/10/2013 por medio de las que solicitan la baja de los ficheros de la entidad tanto del teléfono de contacto como de su dirección de correo electrónico.

Se aportan múltiples mensajes de correo electrónico enviados a los denunciantes en fechas posteriores. Ejemplos de algunos de ellos:

- Correo electrónico de fecha 6/11/2013 enviado desde la cuenta X.X.X. con un total de 17 destinatarios, en el que se comunica: *<<Buenos días, alguien sabe algo de 1 serrucho marca Ratio de estantería 02 de almacén. Falta del inventario>>*
- Correo electrónico de fecha 7/11/2013 enviado desde la cuenta X.X.X. con un total de 17 destinatarios, en el que se comunica: *<<...Buenos días, se recuerda que LAS CONEXIONES A LOS EQUIPOS SAI DEBEN DE SER ÚNICAMENTE DE EQUIPOS INFORMÁTICOS Y/O ELECTRÓNICOS. Si se conectan otro tipo de equipos eléctricos, se corre el riesgo de que se estropeen. Las tomas SAI se*

corresponden con LAS BASES DE ENCHUFE DE COLOR ROJO. Se debe, por lo tanto, dentro de lo posible, VIGILAR el uso que se haga de los equipos...>>

- Correo electrónico de fecha 4/12/2013 enviado desde la cuenta X.X.X. con un total de 17 destinatarios, en el que se comunica:

<<Buenos días, el lunes 9, a primera hora, necesito las máscaras y pulmos para llevar a Draguer a pasar revisión.

A medida que vayáis pasando por la guardia, dejarlas en la caja de cartón de cocheras (poner el nombre al pulmo)

Si alguno no tiene guardia antes del lunes, que autorice para acceder a la taquilla y coger dicho material>>

- Correo electrónico de fecha 9/12/2013 enviado desde la cuenta X.X.X.@natutechnia.com con un total de 17 destinatarios, en el que se comunica:

<<Buenos días, comentado con la empresa el asunto de repetición de guardias en fechas de Navidad, la empresa indica que concederá cambios por dicho motivo a quién lo solicite...>>

- Correo electrónico de fecha 9/12/2013 enviado desde la cuenta X.X.X. con un total de 17 destinatarios, en el que se comunica: *<<Buenos días, falta reducción 70/45 del ABA. ¿Alguien sabe algo?>>* (el subrayado es de la AEPD).

Se aprecia que la UTE dispone de un dominio, en el que ha creado una cuenta para uno de los responsables, desde la que se dirigen los correos electrónicos a los denunciantes.

SEGUNDO: A la vista de los hechos denunciados, desde la Subdirección de Inspección se solicita información a la entidad denunciada, manifestando la misma que:

<<...2.- A los trabajadores relacionados desde siempre se les ha requerido para temas relacionados con el trabajo a través del teléfono móvil y E-mail. No olvidemos que estamos hablando de un servicio de emergencias, con intervenciones inmediatas, con lo cual el uso de un medio rápido y eficaz se hace imprescindible y necesario para la prestación de servicios. El teléfono móvil y E-mail cumplen este requisito. El teléfono y vía E-Mail sólo se ha utilizado para temas relacionados con el trabajo, única y exclusivamente y asuntos de emergencia que requieren intervenciones rápidas e inmediatas y no para otro uso. Así, se hizo, desde siempre, como se dijo, hasta que los trabajadores entraron en situación de huelga, situación que ha finalizado con la firma de un convenio.

3.- Los trabajadores relacionados ellos mismos utilizan estos medios de comunicación para enviar cambios de turno a la empresa, llamar al sargento del parque, etc. Es decir, ellos mismos utilizan estos medios para comunicarse con la empresa...>> (el subrayado es de la AEPD).

Solicitada a la UTE la acreditación del uso de los correos electrónicos por parte

de los denunciantes para su relación con la entidad, en fechas posteriores a la solicitud de ejercicio del derecho de cancelación, la entidad ha aportado documentación acreditativa de nueve del total de los solicitantes.

TERCERO: Con fecha 26 de febrero de 2015, el Director de la Agencia Española de Protección de Datos acordó someter a trámite de audiencia previa el presente procedimiento de apercibimiento A/00051/2015. Dicho acuerdo fue notificado a los denunciantes y al denunciado.

CUARTO: Con fecha 1/04/2015 se recibe en esta Agencia escrito del denunciado en el que comunica: <<...--A los trabajadores relacionados desde siempre se les ha requerido para temas relacionados con el trabajo a través del teléfono móvil y E-mail. No olvidemos que estamos hablando de un servicio de emergencias, con intervenciones inmediatas, con lo cual el uso de un medio rápido y eficaz se hace imprescindible y necesario para la prestación de servicios. El teléfono móvil y E-mail cumplen este requisito. El teléfono y vía E-Mail sólo se ha utilizado para temas relacionados con el trabajo, única y exclusivamente y asuntos de emergencia que requieren intervenciones rápidas e inmediatas y no para otro uso. Así, se hizo, desde siempre, como se dijo, hasta que los trabajadores entraron en situación de huelga, situación que ha finalizado con la firma de un convenio.

--Los propios trabajadores presentaron escritos de baja de sus teléfonos y correos electrónicos.

--Los trabajadores relacionados ellos mismos utilizan estos medios de comunicación para enviar cambios de turno a la empresa, llamar al sargento del parque, etc.. Es decir, ellos mismos utilizan estos medios para comunicarse con la empresa y así se acredita con correos electrónicos remitidos por los trabajadores a la empresa y pantallazos del móvil...>> (el subrayado es de la AEPD).

QUINTO: Con fecha 15/04/2015 el denunciado remite copia del Convenio Colectivo UTE EIMFOR-NATUTECNIA-EURAL suscrito y publicado posteriormente en el BOP de A Coruña de 9/09/2014. En el mismo se recoge en su art. 7 y 16:

<<...Artículo - 7.- PRINCIPIOS GENERALES

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la empresa que la hará efectiva a través de sus órganos competentes, sin perjuicio de los derechos y facultades reconocidas a los trabajadores/as y a sus representantes legales en los Art. 39. 41 y 64.1 del estatuto de los trabajadores y Art. 6 ss. De la Ley 11/1985, de 2 de Agosto, de libertad sindical y demás disposiciones legales.

El objetivo de la organización del trabajo es alcanzar en cada centro de trabajo un nivel adecuado de eficacia de los servicios, basado en la utilización óptima de los recursos materiales y humanos...>>

<<...Artículo - 16.- CAMBIOS DE TURNO

Los trabajadores/as podrán acordar entre ellos lo que se viene denominando "cambios de turno", en que un trabajador acuerda con otro u otros el intercambio de los turnos completos de trabajo.

La empresa, registrará todos los cambios de turno comunicados a través del jefe/a de parque, o quien lo sustituya. El procedimiento de tramitación de los cambios será el que sigue:

1. Se deberá respetar en todo caso la legislación vigente en cuanto a tiempos de trabajo y descansos.

2. No se podrán doblar turnos.

3. Los cambios de turno serán por jornadas completas.

4. En el formulario de registro de cambio de turno, se reflejarán las fechas de cambio y de devolución, así como se identificará a los trabajadores/as implicados.

5. La comunicación del cambio de turno se hará en una de estas formas:

o En persona, a través del formulario de cambio de turno.

o Enviando los dos trabajadores/as implicados:

- Un correo electrónico con los datos del formulario al correo establecido por la empresa a estos efectos.

- Un SMS informativo al jefe/a de parque y jefe/a de turno (teléfono de parque).

- Posteriormente, se cumplimentará en persona el formulario.

6. Los cambios de turno se comunicarán con 48 horas de antelación.

7. Se podrá comunicar hasta en un máximo de cuatro ocasiones en un año en un plazo inferior a 48 horas, con el mismo procedimiento que se especifica en el punto 5.

8. Un cambio comunicado en tiempo y forma previstos no se podrá cancelar ni ser cambiado a su vez salvo por denegación o cancelación de curso de formación, lo cual habrá que justificar.

9. Las normas de cambios afectan a solicitudes y devoluciones.

10. Se podrá cambiar turno entre jefes/as de turno y bomberos/as para la realización de funciones de bombero/a.

11. Cualquiera de los procedimientos anteriormente descritos deben quedar fehacientemente registrados por el jefe de turno en ausencia del jefe de parque...>> (el subrayado es de la AEPD).



HECHOS PROBADOS

PRIMERO: Con fecha de 18 de marzo de 2014 tiene entrada en esta Agencia escritos presentados por trabajadores de la entidad denunciada en el que declaran:

<<...Que habiendo notificado a la empresa "UTE ENTRENAMIENTO E INFORMACIÓN FORESTAL S.L. - CONSULTORIA NATUTECHIA, S.L. - EUROPA AGROFORESTAL, S.L." la baja de mis datos personales de contacto (número de teléfono y correo electrónico) a fecha de 31/10/2013 (adjunto copia) se ha procedido por parte de la empresa mencionada a enviarme órdenes y notificaciones por los medios a los que no se le ha autorizado (se adjunta copia)...>>

Aportan copia de la siguiente documentación:

- Correo electrónico de fecha 11/10/2013 enviado desde la cuenta X.X.X. con un total de 18 destinatarios, en el que se comunica:

<<Tenéis que decirme los décimos que queréis y adelantar el dinero. Tienen que tenerlo ingresado el 15 de Noviembre...>>

- Solicitudes de los trabajadores de la entidad, fechadas el 31/10/2013 por medio de las que solicitan la baja de los ficheros de la entidad tanto del teléfono de contacto como de su dirección de correo electrónico.

Se aportan múltiples mensajes de correo electrónico enviados a los denunciados en fechas posteriores. Ejemplos de algunos de ellos:

- Correo electrónico de fecha 6/11/2013 enviado desde la cuenta X.X.X. con un total de 17 destinatarios, en el que se comunica:

<<Buenos días, alguien sabe algo de 1 serrucho marca Ratio de estantería 02 de almacén. Falta del inventario>>

- Correo electrónico de fecha 7/11/2013 enviado desde la cuenta X.X.X. con un total de 17 destinatarios, en el que se comunica:

<<...Buenos días, se recuerda que LAS CONEXIONES A LOS EQUIPOS SAI DEBEN DE SER ÚNICAMENTE DE EQUIPOS INFORMÁTICOS Y/O ELECTRÓNICOS. Si se conectan otro tipo de equipos eléctricos, se corre el riesgo de que se estropeen. Las tomas SAI se corresponden con LAS BASES DE ENCHUFE DE COLOR ROJO. Se debe, por lo tanto, dentro de lo posible, VIGILAR el uso que se haga de los equipos...>>

- Correo electrónico de fecha 4/12/2013 enviado desde la cuenta X.X.X. con un total de 17 destinatarios, en el que se comunica:

<<Buenos días, el lunes 9, a primera hora, necesito las máscaras y pulmos para llevar a Draguer a pasar revisión.

A medida que vayáis pasando por la guardia, dejarlas en la caja de cartón de cocheras (poner el nombre al pulmo)

Si alguno no tiene guardia antes del lunes, que autorice para acceder a la taquilla y coger dicho material>>

- Correo electrónico de fecha 9/12/2013 enviado desde la cuenta X.X.X.@natutechnia.com con un total de 17 destinatarios, en el que se comunica:
<<Buenos días, comentado con la empresa el asunto de repetición de guardias en fechas de Navidad, la empresa indica que concederá cambios por dicho motivo a quién lo solicite...>>
- Correo electrónico de fecha 9/12/2013 enviado desde la cuenta X.X.X. con un total de 17 destinatarios, en el que se comunica:
<<Buenos días, falta reducción 70/45 del ABA. ¿Alguien sabe algo?>> (el subrayado es de la AEPD) (folios 1 a 110).

Se aprecia que la UTE dispone de un dominio, en el que ha creado una cuenta para uno de los responsables, desde la que se dirigen los correos electrónicos a los denunciantes.

SEGUNDO: A la vista de las denuncias recibidas, desde la Subdirección de Inspección se solicita información a la citada UTE, manifestando esta que:

<<<<...2.- A los trabajadores relacionados desde siempre se les ha requerido para temas relacionados con el trabajo a través del teléfono móvil y E-mail. No olvidemos que estamos hablando de un servicio de emergencias, con intervenciones inmediatas, con lo cual el uso de un medio rápido y eficaz se hace imprescindible y necesario para la prestación de servicios. El teléfono móvil y E-mail cumplen este requisito. El teléfono y vía E-Mail sólo se ha utilizado para temas relacionados con el trabajo, única y exclusivamente y asuntos de emergencia que requieren intervenciones rápidas e inmediatas y no para otro uso. Así, se hizo, desde siempre, como se dijo, hasta que los trabajadores entraron en situación de huelga, situación que ha finalizado con la firma de un convenio.

3.- Los trabajadores relacionados ellos mismos utilizan estos medios de comunicación para enviar cambios de turno a la empresa, llamar al sargento del parque, etc. Es decir, ellos mismos utilizan estos medios para comunicarse con la empresa...>> (el subrayado es de la AEPD) (folio 122 a 187).

Consta en los correos electrónicos obrantes al expediente que la entidad cuenta con un dominio de empresa, desde el que se envían correos electrónicos a las cuentas de correo electrónico personales de los denunciantes.

TERCERO: Con fecha 1/04/2015 se recibe en esta Agencia escrito del denunciado en el que comunica: *<<...-A los trabajadores relacionados desde siempre se les ha requerido para temas relacionados con el trabajo a través del teléfono móvil y E-mail. No olvidemos que estamos hablando de un servicio de emergencias, con intervenciones inmediatas, con lo cual el uso de un medio rápido y eficaz se hace imprescindible y necesario para la prestación de servicios. El teléfono móvil y E-mail cumplen este requisito. El teléfono y vía E-Mail sólo se ha utilizado para temas relacionados con el trabajo, única y exclusivamente y asuntos de emergencia que requieren intervenciones*

rápidas e inmediatas y no para otro uso. Así, se hizo, desde siempre, como se dijo, hasta que los trabajadores entraron en situación de huelga, situación que ha finalizado con la firma de un convenio.

--Los propios trabajadores presentaron escritos de baja de sus teléfonos y correos electrónicos.

--Los trabajadores relacionados ellos mismos utilizan estos medios de comunicación para enviar cambios de turno a la empresa, llamar al sargento del parque, etc.. Es decir, ellos mismos utilizan estos medios para comunicarse con la empresa y así se acredita con correos electrónicos remitidos por los trabajadores a la empresa y pantallazos del móvil...>> (el subrayado es de la AEPD) (folio 417 a 489).

CUARTO: Con fecha 15/04/2015 el denunciado remite copia del Convenio Colectivo UTE EIMFOR-NATUTECNIA-EURAL suscrito y publicado posteriormente en el BOP de A Coruña de 9/09/2014. En el mismo se recoge en su art. 16 el correo electrónico y el SMS como medio de comunicación por parte de los trabajadores de solicitud de cambio de turnos (folio 515 a 553).

FUNDAMENTOS DE DERECHO

I

Es competente para resolver el Director de la Agencia Española de Protección de Datos, conforme a lo establecido en el artículo 37.d) en relación con el artículo 36, ambos de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal (en lo sucesivo LOPD).

II

La LOPD en su artículo 6, señala:

“1. El tratamiento de los datos de carácter personal requerirá el consentimiento inequívoco del afectado, salvo que la Ley disponga otra cosa.

2. No será preciso el consentimiento cuando los datos de carácter personal se recojan para el ejercicio de las funciones propias de las Administraciones Públicas en el ámbito de sus competencias; cuando se refieran a las partes de un contrato o precontrato de una relación negocial, laboral o administrativa y sean necesarios para su mantenimiento o cumplimiento; cuando el tratamiento de los datos tenga por finalidad proteger un interés vital del interesado en los términos del artículo 7, apartado 6, de la presente Ley, o cuando los datos figuren en fuentes accesibles al público y su tratamiento sea necesario para la satisfacción del interés legítimo perseguido por el responsable del fichero o por el del tercero a quien se comuniquen los datos, siempre que no se vulneren los derechos y libertades fundamentales del interesado.”

Entre los denunciante y la UTE concurre una relación laboral que habilita para el tratamiento de los datos de los mismos para las finalidades que aquélla tiene

encomendadas y esta Agencia se ha pronunciado en diversas resoluciones, entre ellas el E/2891/2010, de fecha 18 de enero de 2011 y el E/3037/2014 de 26 de marzo de 2015, de la posibilidad de que el empresario, en su labor de control, recabe ciertos datos de trabajadores con especial cualificación y plus de responsabilidad como puede ser el nº de teléfono o correo electrónico particular al poder el empresario exigir sus servicios fuera del horario laboral, si bien su uso habrá de llevarse a cabo para cuestiones de emergencia, circunstancias que concurren en el presente caso al referirse a personal del servicio de bomberos.

El Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 marzo, establece en su artículo 20.2 que: *“En el cumplimiento de la obligación de trabajar asumida en el contrato, el trabajador debe al empresario la diligencia y la colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales, los convenios colectivos y las órdenes o instrucciones adoptadas por aquél en el ejercicio regular de sus facultades de dirección y, en su defecto, por los usos y costumbres.”*

Junto a ello, el artículo 20.3 del citado Estatuto, establece igualmente: *“El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana y teniendo en cuenta la capacidad real de los trabajadores disminuidos, en su caso.”* El citado artículo, habilita a los empresarios a establecer procedimientos para la adopción de medidas de control empresarial con respeto de la dignidad humana.

La LOPD- en su artículo 4, recoge:

“1. Los datos de carácter personal sólo se podrán recoger para su tratamiento, así como someterlos 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 hayan obtenido.

2. Los datos de carácter personal objeto de tratamiento no podrán usarse para finalidades incompatibles con aquellas para las que los datos hubieran sido recogidos. No se considerará incompatible el tratamiento posterior de éstos con fines históricos, estadísticos o científicos.”

Sobre el tratamiento de datos de carácter personal en el contexto profesional se ha pronunciado el Grupo de trabajo previsto en el artículo 29 de la Directiva 95/46 que es un órgano asesor independiente que engloba a los representantes de ámbito europeo. En su Opinión 8/2001, adoptada el 13 de septiembre de 2001, prevé en el ámbito laboral el tratamiento de determinados datos por parte del empresario para el cumplimiento de sus finalidades, si bien sujeto a determinadas condiciones, al recoger:

“Que asumiendo que los trabajadores han sido informados y el proceso es legítimo, el dato personal debe ser adecuado, relevante y no excesivo en relación con las finalidades para las cuales han sido recogidos y para las finalidades para las cuales han sido tratados posteriormente.

Asumiendo que los trabajadores han sido informados de la operación de tratamiento y presumiendo que el tratamiento es legítimo y proporcional, el tratamiento

debe siempre ser justo con el trabajador.

Esta exigencia de responsabilidad potencialmente extensa presenta varios aspectos en el contexto profesional. En todo momento, el más importante de estos efectos es que el empleador deberá siempre tratar los datos de carácter personal de la manera menos intrusiva posible.

Varios elementos son a tomar en cuenta para asegurar la discreción: los riesgos en curso, la clase de datos implicados, la finalidad del tratamiento”.

En base a lo expuesto, el Grupo del artículo 29 incluye en el citado documento un ejemplo según el cual los empleadores tal vez pueden tener necesidad de conocer para ciertos empleos si los candidatos poseen un coche y si tienen el permiso de conducir y derecho de pedir esta información, pero sería contrario a este principio el exigir el modelo o el color del coche en cuestión. En definitiva, **la naturaleza de un puesto de trabajo puede requerir el uso de determinados datos que no quedaría justificado en otro puesto.**

Junto a ello la Guía de Protección de Datos en las Relaciones Laborales accesible a través de www.agpd.es resulta clarificadora respecto a posibles modificaciones en el tratamiento de datos durante el desarrollo de la prestación laboral y a la necesidad de informar al trabajador:

“Las relaciones laborales son dinámicas y pueden estar sujetas a cambios sobrevenidos tanto desde el punto de vista del trabajador como desde la perspectiva de la empresa.

Por ello será necesario informar al trabajador en todos aquellos casos en los que se produzcan cambios que afecten al tratamiento de los datos personales como la aparición de nuevas finalidades o de nuevos tratamientos”

En tal sentido, el Real Decreto Ley 1/2010 introduce determinadas previsiones y obligaciones que otorgan soporte normativo a nuevos tratamiento de datos en el entorno laboral que cobra virtualidad específica en supuestos de urgencia vital o casos de salud provocados fuera de horario operativo de los que se ha informado a los trabajadores.

III

En el presente caso, de la documentación remitida por la UTE durante la tramitación del presente procedimiento ha quedado acreditado que la UTE disponía del teléfono particular y/o correo electrónico particular de sus trabajadores bomberos y que ambas partes utilizaban dichos medios para comunicar incidencias laborales de cualquier tipo. Dichos medios han sido recogidos en el actual Convenio Colectivo suscrito entre la UTE y sus trabajadores para entre otras finalidades, la comunicación del cambios de turnos. Por todo ello, procede el archivo de las presentes actuaciones.

Por lo tanto, de acuerdo con lo señalado,

Por el Director de la Agencia Española de Protección de Datos,

SE ACUERDA:

1.- ARCHIVAR el procedimiento **A/00051/2015** seguido contra la **UTE ENTRENAMIENTO E INFORMACIÓN FORESTAL, S.L. CONSULTORIA NATUTECNIA, S.L. EUROPA AGROFORESTAL, S.L.**, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 45.6 de la LOPD, en relación con la denuncia por la infracción del artículo 6 de la citada Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal.

2.- NOTIFICAR la presente Resolución y el Anexo 0 a Dña. **A.A.1.** representante legal de **UTE ENTRENAMIENTO E INFORMACIÓN FORESTAL, S.L. CONSULTORIA NATUTECNIA, S.L. EUROPA AGROFORESTAL, S.L.**

3.- NOTIFICAR la presente Resolución a cada uno de los denunciados y exclusivamente el Anexo que les corresponda, en el que se incluye su identificación.

Contra esta resolución, que pone fin a la vía administrativa (artículo 48.2 de la LOPD), y de conformidad con lo establecido en el artículo 116 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, los interesados podrán interponer, potestativamente, recurso de reposición ante el Director de la Agencia Española de Protección de Datos en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente a la notificación de esta resolución, o, directamente recurso contencioso administrativo ante la Sala de lo Contencioso-administrativo de la Audiencia Nacional, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 25 y en el apartado 5 de la disposición adicional cuarta de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la notificación de esta resolución, según lo previsto en el artículo 46.1 del referido texto legal.

De conformidad con lo establecido en el apartado 2 del artículo 37 de la LOPD, en la redacción dada por el artículo 82 de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, la presente Resolución se hará pública, una vez haya sido notificada a los interesados. La publicación se realizará conforme a lo previsto en la Instrucción 1/2004, de 22 de diciembre, de la Agencia Española de Protección de Datos sobre publicación de sus Resoluciones y con arreglo a lo dispuesto en el artículo 116 del Real Decreto 1720/2007, de 21 diciembre, por el que se aprueba el reglamento de desarrollo de la LOPD.

José Luis Rodríguez Álvarez
Director de la Agencia Española de Protección de Datos