



Procedimiento N°: A/00056/2015

RESOLUCIÓN: R/01111/2015

En el procedimiento A/00056/2015, instruido por la Agencia Española de Protección de Datos a la entidad **HISPANICA DE AVIACION, S.A. Y CONSULTORIA NATUTECNIA, S.L. UTE, Ley 18/1982 de 26 de mayo**, vistas las denuncias presentadas ante la misma y en virtud de los siguientes,

ANTECEDENTES

PRIMERO: Durante el periodo del 18 de marzo al 6 de mayo de 2014 tiene entrada en esta Agencia escritos de 31 de trabajadores de la citada UTE en el que declaran:

<<Que habiendo notificado a la empresa "UTE HISPANICA DE AVIACIÓN S.A-CONSULTORIA NATUTECNIA S.L.," la baja de mis datos personales de contacto (número de teléfono y correo electrónico) a fecha (...) (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 los denunciantes, entre otra, copia de la siguiente documentación:

- Escrito de fecha 21/11/13 remitido, de forma general, al personal del parque comarcal de bomberos:

<<...Que en relación a los diferentes escritos recibidos en los cuales el personal solicita a la empresa que se den de baja sus números de teléfono de contacto así como sus direcciones de correo electrónico de contacto, la empresa va a seguir haciendo uso de los mismos ya que el servicio que se presta en este centro de trabajo es de emergencias y además está sometido actualmente a un régimen de servicios mínimos motivados por la convocatoria de una huelga general en el sector de los parques de bomberos de gestión indirecta de Galicia. Todo ello es necesario para el efectivo cumplimiento del servicio y no disponemos de otro medio para poder realizarlo y conseguirlo...>>

- Correo electrónico de fecha 7 de enero de 2014, emitido desde la cuenta@...., con destino a seis cuentas de correo electrónico, en que se informa:

<<En relación a la reunión convocada en el consello galego de relación laboráis para el día 8 de enero a las 11:30 horas, les indicamos que la empresa acudirá a la misma acompañada de un asesor legal...>>

- SMS enviados el día 6/1/2014 a las 13:43 desde el número *****TEL.1**, que según informan los denunciantes corresponde al jefe del parque, y por el que pregunta al destinatario:

*<<***NOMBRE.1. Donde me dejaste los papeles del conbe>>*

- Correo electrónico de fecha 27/1/2014 enviado desde la cuenta1@.... con destino a la cuenta2@.... por el que se comunica:

<<En base á documentación recibida, comunícoche que o cambio 009/2014 queda autorizado. >>

- Correo electrónico de fecha 24/12/2013, enviado desde la cuenta1@..... con destino a la misma cuenta (indicativo de que se trata de un correo electrónico emitido con copia oculta), y en el que se comunica:

<<Deséxovos que pasedes unhas Felices Festas e que no ano que pronto comeza todos poidamos desfrutar de máis momentos bós que malos...>>

- Correo electrónico de fecha 20/2/2014, enviado desde la cuenta3@..... con destino a nueve direcciones, y en el que se comunica:

<<achego correo curso jovellanos>>

- SMS enviados el día 11/12/2013 a las 11:47 desde el número *****TEL.1**, que según informan los denunciante corresponden al jefe del parque, y por el que pregunta al destinatario:

<<... Esto de non firmar a saída dda queda e porque estaste olvidando ou e intencionadamente>> (el subrayado es de la AEPD).

Se aprecia que la entidad dispone de un dominio desde el que se emiten correos electrónicos a los denunciante.

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 ***EMPLEO.1 del parque, etc. Es decir, ellos mismos utilizan estos medios para comunicarse con la empresa...*>> (el subrayado es de la AEPD).

La entidad no aporta documentación acreditativa.

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/00056/2015. Dicho acuerdo fue notificado a los denunciante y al denunciado.



CUARTO: Con fecha 25/03/2015 se recibe en esta Agencia escrito del denunciado en el que comunica: <<...1.- --Respecto del Mail **C.C.C.** de 7-1-2014 se trata de una notificación destinada a los representantes de los trabajadores y algunos han facilitado su correo personal para este menester.

--Respecto SMS ***EMPLEO.1 Jefe de Parque de 6-1-2014. Para la obtención del diploma acreditativo de formación 2013 se requería la cumplimentación de una serie de documentación a la que se hacía alusión en el referido sms. La documentación era imprescindible para la tramitación del título y su posterior homologación por la Academia Galega de Seguridad Pública, cumpliendo así con las demandas de los trabajadores, que habían solicitado que la empresa realizara las gestiones necesarias para que les pudieran homologar sus diplomas. Esta persona, era el único trabajador del parque pendiente de entregar dicha documentación y el ***EMPLEO.1 trataba de averiguar donde la tenía el trabajador porque el plazo finalizaba antes de que el regresara por turno de trabajo al parque, lo que hacía imposible su documentación.

--Mail **D.D.D.** de 27-1-2014. La solicitud de cambio de turno solicitada por el trabajador, implicaba que antes del 29-1-2014 debería ser atendida autorizando o denegando la misma. El trabajador no tiene turno de trabajo durante esos días que garantice que se le pueda confirmar presencialmente.

--Mail **D.D.D.** de 24-12-2014- Felicitación de navidad: como responsable del centro de trabajo, la ***EMPLEO.1 jefe de parque considera oportuno, cordial y de buena educación felicitar las fiestas a todo el personal a su cargo, aprovechando así para responder a algunas felicitaciones que ella había recibido.

--Mail **E.E.E.**: 20-2-2014. A petición de los trabajadores se les enviaba información de las plazas disponibles en los cursos convocados por el Centro de Formación de Jovellanos a fin de facilitarles la tramitación de la inscripción.

--SMS ***EMPLEO.1 de Jefe de Parque de 11-12-2013. Se trata de un sms indicando que es preceptivo firmar en el registro de control de firmar la entrada y salida de turno de trabajo. Reiteradamente el destinatario no había firmado dicho registro y su entrada y salida siempre coincidía fuera de horario de trabajo del ***EMPLEO.1.

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 ***EMPLEO.1 del parque, etc. Es decir, ellos mismos utilizan estos medios para comunicarse con la empresa.

4.- Se aportan SMS más llamadas al teléfono de ***EMPLEO.1 de Chantada, sms más llamadas recibidas al teléfono del ***EMPLEO.2 de Chantada, correos electrónicos, sms más llamadas al teléfono del ***EMPLEO.1 en Monforte, correos ***VARIOS-DESTINATARIOS.1>> (el subrayado es de la AEPD).

QUINTO: Con fecha 15/04/2015 el denunciado remite copia del Convenio Colectivo UTE HASA-NATUTECNIA publicado en el BOP de Lugo de 25/08/2014. 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).

SEXTO: Con fecha 22/04/2015 se recibe escrito de uno de los denunciantes solicitando retirar la denuncia interpuesta.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO: Durante el periodo del 18 de marzo al 6 de mayo de 2014 tiene entrada en esta Agencia escritos de 31 de trabajadores de la citada UTE en el que declaran:

<<Que habiendo notificado a la empresa "UTE HISPANICA DE AVIACIÓN S.A-CONSULTORIA NATUTECHNIA S.L.," la baja de mis datos personales de contacto (número de teléfono y correo electrónico) a fecha (...) (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 los denunciantes, entre otra, copia de la siguiente documentación:

- Escrito de fecha 21/11/13 remitido, de forma general, al personal del parque comarcal de bomberos:

<<...Que en relación a los diferentes escritos recibidos en los cuales el personal solicita a la empresa que se den de baja sus números de teléfono de contacto así como sus direcciones de correo electrónico de contacto, la empresa va a seguir haciendo uso de los mismos ya que el servicio que se presta en este centro de trabajo es de emergencias y además está sometido actualmente a un régimen de servicios mínimos motivados por la convocatoria de una huelga

general en el sector de los parques de bomberos de gestión indirecta de Galicia. Todo ello es necesario para el efectivo cumplimiento del servicio y no disponemos de otro medio para poder realizarlo y conseguirlo...>> (el subrayado es de la AEPD) (folios 1 a 200).

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 ***EMPLEO.1 del parque, etc. Es decir, ellos mismos utilizan estos medios para comunicarse con la empresa...>> (el subrayado es de la AEPD) (folio 203).*

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 25/03/2015 se recibe en esta Agencia escrito del denunciado en el que comunica: *<<...1.- --Respecto del Mail **C.C.C.** de 7-1-2014 se trata de una notificación destinada a los representantes de los trabajadores y algunos han facilitado su correo personal para este menester.*

*--Respecto SMS ***EMPLEO.1 Jefe de Parque de 6-1-2014. Para la obtención del diploma acreditativo de formación 2013 se requería la cumplimentación de una serie de documentación a la que se hacía alusión en el referido sms. La documentación era imprescindible para la tramitación del título y su posterior homologación por la Academia Galega de Seguridad Pública, cumpliendo así con las demandas de los trabajadores, que habían solicitado que la empresa realizara las gestiones necesarias para que les pudieran homologar sus diplomas. Esta persona, era el único trabajador del parque pendiente de entregar dicha documentación y el ***EMPLEO.1 trataba de averiguar donde la tenía el trabajador porque el plazo finalizaba antes de que el regresara por turno de trabajo al parque, lo que hacía imposible su documentación.*

*--Mail **D.D.D.** de 27-1-2014. La solicitud de cambio de turno solicitada por el trabajador, implicaba que antes del 29-1-2014 debería ser atendida autorizando o denegando la misma. El trabajador no tiene turno de trabajo durante esos días que garantice que se*

le pueda confirmar presencialmente.

--Mail **D.D.D.** de 24-12-2014- Felicitación de navidad: como responsable del centro de trabajo, la *****EMPLEO.1** jefe de parque considera oportuno, cordial y de buena educación felicitar las fiestas a todo el personal a su cargo, aprovechando así para responder a algunas felicitaciones que ella había recibido.

--Mail **E.E.E.**: 20-2-2014. A petición de los trabajadores se les enviaba información de las plazas disponibles en los cursos convocados por el Centro de Formación de Jovellanos a fin de facilitarles la tramitación de la inscripción.

--SMS *****EMPLEO.1** de Jefe de Parque de 11-12-2013. Se trata de un sms indicando que es preceptivo firmar en el registro de control de firmar la entrada y salida de turno de trabajo. Reiteradamente el destinatario no había firmado dicho registro y su entrada y salida siempre coincidía fuera de horario de trabajo del *****EMPLEO.1**.

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 *****EMPLEO.1** del parque, etc. Es decir, ellos mismos utilizan estos medios para comunicarse con la empresa.

4.- Se aportan SMS más llamadas al teléfono de *****EMPLEO.1** de Chantada, sms más llamadas recibidas al teléfono del *****EMPLEO.2** de Chantada, correos electrónicos, sms más llamadas al teléfono del *****EMPLEO.1** en Monforte, correos *****VARIOS-DESTINATARIOS.1>>** (el subrayado es de la AEPD) (folio 676 a 857).

CUARTO: Con fecha 15/04/2015 el denunciado remite copia del Convenio Colectivo UTE HASA-NATUTECNIA publicado en el BOP de Lugo de 25/08/2014. 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 859 a 881).

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 ***EMPLEO.2 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/00056/2015** seguido contra la **HISPANICA DE AVIACION, S.A. Y CONSULTORIA NATUTECNIA, S.L. UTE, Ley 18/1982 de 26 de mayo**, 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

2.- NOTIFICAR la presente Resolución y el Anexo 0 a Dña. **F.F.F.** representante legal de **HISPANICA DE AVIACION, S.A. Y CONSULTORIA NATUTECNIA, S.L. UTE, Ley 18/1982 de 26 de mayo**.

3.- NOTIFICAR la presente Resolución a cada uno de los denunciantes 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 acto, 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