

Expediente N°: E/07883/2014

RESOLUCIÓN DE ARCHIVO DE ACTUACIONES

De las actuaciones practicadas por la Agencia Española de Protección de Datos ante la entidad **CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (Sección Sindical de CGT en GENEXIES MOBILE S.L)** en virtud de denuncia presentada por D. **A.A.A.** y teniendo como base los siguientes

HECHOS

PRIMERO: Con fecha 7 de octubre de 2014, tuvo entrada en esta Agencia escrito de D. **A.A.A.** (en lo sucesivo el denunciante) en el que manifiesta lo siguiente: *"He recibido un correo electrónico en una lista de distribución a la que no me he apuntado en ningún momento, procedente de una organización a la que no he dado permiso expreso en ningún momento para ningún tipo de comunicación."*

La denuncia viene acompañada del código fuente del correo electrónico recibido el 6 de octubre de 2014 y de sus cabeceras completas.

SEGUNDO: Tras la recepción de la denuncia la Subdirección General de Inspección de Datos procedió a la realización de actuaciones previas de investigación para el esclarecimiento de los hechos denunciados, teniendo conocimiento de los siguientes extremos:

1. *El 6 de octubre de 2014 el denunciante recibió en su cuenta de correo@.... un correo electrónico con origen en la cuenta@gmail.com.*

El correo electrónico contiene un análisis sobre el impacto que el conocido como tratado TTIP (Transatlantic Trade and Investment Prtnership) puede tener en distintos ámbitos y, entre ellos, el laboral y un enlace a un blog en el que se amplía información sobre el tema.

En el correo se informa de que "Si no quieres recibir más información no dudes en decirlo. Esta es una herramienta de los trabajadores y trabajadoras de Genexies Mobile afiliadas a la Confederación General del Trabajo (CGT)".

2. *El dominio genexies.net está registrado a nombre de GENEXIES MOBILE SL.*

3. *A fecha del presente informe se ha localizado en la red social de ámbito profesional LinkedIn un perfil del denunciante en el que éste indica que es trabajador de GENEXIES MOBILE SL.*

4. *En el sitio web enlazado, <http://cgtgenexies.wordpress.com>, es el blog de la Sección Sindical de CGT en GENEXIES MOBILE SL y se proporciona como correo electrónico de contacto la cuenta origen del correo denunciado,@gmail.com.*

5. *En la guía "La protección de datos en las relaciones laborales" publicada por esta Agencia el año 2009, dentro del apartado "CESIONES DE DATOS PERSONALES A LOS SINDICATOS" se indica al "... referirse al envío de información sindical a través del correo electrónico. Esta actividad requiere el tratamiento de datos personales puesto*

que, como en reiteradas ocasiones se ha señalado una dirección electrónica es un dato personal.

El Tribunal Constitucional ha señalado que el envío de este tipo de mensajes de correo electrónico constituye un derecho de los sindicatos amparado por el derecho fundamental la libertad sindical (STC.281/2005).

No obstante deben darse ciertas condiciones como que la empresa disponga del servicio de correo electrónico, que los envíos se realicen de modo proporcional y no perjudique el normal funcionamiento de la organización.”

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 denuncia planteada se liga a la existencia de un correo electrónico remitido por la Sección Sindical de CGT (Confederación General del Trabajo) en GENEXIES MOBILE S.L desde la cuenta@gmail.com, a un trabajador de dicha entidad (en concreto a la dirección@....) con contenido sindical y laboral (puesto que contiene un análisis sobre el impacto que el tratado TTIP puede tener en el ámbito laboral), sin que medie un consentimiento previo del receptor, para dicha comunicación.

A partir de lo anterior, hemos de analizar si lo actuado por el sindicato denunciado se soporta en el derecho a la libertad de información sindical con el que cuentan los representantes de los trabajadores y que se configura como un aspecto del derecho a la libertad sindical.

El mencionado derecho a la libertad sindical se encuentra previsto en el artículo 28.1 de la Constitución Española de 1978 , residiendo 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: (...) d) El derecho a la actividad sindical”. Su artículo 8 nos dice:

“1. Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

a. Constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en los estatutos del sindicato.

b. Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

c. Recibir la información que le remita su sindicato.

2. Sin perjuicio de lo que se establezca mediante convenio colectivo, las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los comités de empresa y en los órganos de representación que se

establezcan en las Administraciones Públicas o cuenten con delegados de personal, tendrán los siguientes derechos:

a. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.

b. A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.

c. A la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades en aquellas empresas o centros de trabajo con más de 250 trabajadores.”

A partir de lo anterior, debe señalarse que los sindicatos cuentan con la capacidad de ejercer un derecho de información sindical, el cual puede ejercerse a partir de la remisión de información de trascendencia laboral a través de los correos de los trabajadores, tal y como esta Agencia Española de Protección de Datos ha reconocido en Informes de su Gabinete Jurídico, como el 658/2008, en el que se pone de manifiesto la legitimidad de dicha actuación por parte de la representación de los trabajadores, siendo dicho Informe, del tenor siguiente:

“La Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, reconoce en su artículo 2.1 el derecho a la actividad sindical, añadiendo en su artículo 8.2.a) respecto de las Secciones Sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los comités de empresa que “con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores”.

Por su parte, las resoluciones a las que se ha hecho referencia al comienzo de este informe tienen en cuenta la doctrina sustentada en relación con la información sindical por el Tribunal Constitucional en su Sentencia 281/2005, de 7 de noviembre de 2005. Así, recuerdan las resoluciones la citada doctrina en los siguientes términos:

“Es obvio que para cualquier análisis del derecho de información sindical hay que tener en cuenta las nuevas tecnologías que no fueron tomadas en consideración por el legislador cuando redactó la LOLS en 1985, año en el cual no estaban implantados en nuestro país ni el correo electrónico ni Internet, avances que han abierto nuevas e insospechadas posibilidades en las relaciones sociales y económicas, tanto a nivel personal como laboral y comercial.

Con base en lo expuesto solicita la recurrente el otorgamiento del amparo, la declaración de nulidad de la Sentencia impugnada y, en consecuencia, el reconocimiento del derecho del sindicato y de sus secciones sindicales en las empresas (...), a transmitir noticias de interés sindical a sus afiliados y a los trabajadores en general a través del correo electrónico (e-mail), en los términos recogidos en el fallo de la Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de 6 de febrero de 2001».

Esto es, con mesura y normalidad inocua, puesto que « si la utilización rebasa la normalidad se produce una trasgresión de la situación jurídica creada por la utilización inocua por parte del sindicato del servicio telemático, y todo ello sería revelador de la

necesidad de ordenar por convenio colectivo o pacto de empresa, o a través de otra norma, el derecho de los sindicatos y trabajadores a la utilización de la red de la empresa para transmitir información sindical, tanto más cuando no cabe reconocer con base en los artículos de la Constitución citados en la demanda, ni a tenor de los invocados de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de libertad sindical (LOLS), el derecho a utilizar el correo electrónico a través del servidor de la empresa para el ejercicio de la actividad sindical en la misma o para recibir la información que remita el sindicato. (...)

Tratándose de la utilización de medios preexistentes en la empresa y eficaces para la comunicación, pero no requeridos legalmente ni pactados, ni creados para un uso sindical, la cuestión será, según ha quedado anunciado, de los límites a que debe sujetarse dicha utilización, puesto que, como sucede con todos los derechos, el de libertad sindical no es un derecho ilimitado. Entre los derechos y bienes constitucionalmente protegidos que deben tenerse presentes al delimitar su contenido figuran, sin duda, derechos de los empleadores y otros bienes de índole económica y empresarial (STC 134/1994, de 9 de mayo, FJ 4), en el bien entendido de que deberá igualmente atenderse a la exigencia de que los límites de los derechos fundamentales han de ser interpretados con criterios restrictivos y en el sentido más favorable para la eficacia y conforme con la esencia de tales derechos (SSTC 159/1986, de 16 de diciembre, FJ 6; 254/1988, de 21 de diciembre, FJ 3; o 195/2003, de 27 de octubre, FJ)”.

Y estos límites serían:

- a) La comunicación no podrá perturbar la actividad normal de la empresa;*
- b) No podrá perjudicarse el uso específico empresarial preordenado para el mismo, ni pretender que deba prevalecer el interés de uso sindical;*
- c) Finalmente, la utilización del instrumento empresarial no podrá ocasionar gravámenes adicionales para el empleador, significativamente la asunción de mayores costes.*

Concluye el Tribunal Constitucional que «Respetados todos esos límites, reglas y condiciones de uso, el empleo de instrumentos preexistentes y eficientes para la comunicación sindical resulta amparada por el art. 28.1 CE”

De la doctrina recogida en la referida Sentencia se infiere que la remisión de correos electrónico por el Comité de Empresa a los trabajadores de esa empresa estaría amparada por el derecho a la libertad sindical.

De lo señalado en las mencionadas resoluciones se desprende que el tratamiento de datos al que se refiere la consulta no resulta contrario a lo dispuesto en la Ley Orgánica 15/1999, lo que añadido al hecho de no vulnerar tampoco lo previsto en la Ley 34/2002, conduce a la conclusión de que la actividad descrita, siempre que respete los límites derivados de la doctrina emanada por el Tribunal Constitucional, no es contraria a la Ley.”

Por tanto, de acuerdo a lo anterior debemos concluir que, en el presente caso, la remisión por parte de la Sección Sindical de CGT, en la empresa GENEXIES MOBILE S.L, de información sindical a un trabajador de dicha empresa (en este caso el denunciante), no constituye una vulneración de la normativa en materia de protección de datos, sin que por otro lado se haya constatado que la remisión de dicho correo electrónico haya vulnerado los límites ya citados, señalados por el Tribunal

Constitucional.

Asimismo debemos señalar que, no se establece como requisito previo para la realización de comunicaciones sindicales por correo electrónico, la concurrencia de un consentimiento previo de los receptores, por lo que no cabría entender la existencia de una actuación infractora de la normativa en materia de protección de datos de carácter personal al respecto.

III

Lo anterior se ve reforzado por lo señalado por la Audiencia Nacional, en sentencias como la dictada el 19 de diciembre de 2007 en el Procedimiento Ordinario 345/2006, que nos dice, recogiendo a su vez la doctrina del Tribunal Constitucional señalada en el informe jurídico antes señalado, al respecto, lo siguiente:

"En este sentido, la doctrina del Tribunal Constitucional declara que incluye la actividad sindical 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. Así la STC 213/2002, de 11 de noviembre de 2002 declara 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" (art. 64.1.12 LET). Como hemos tenido la oportunidad de decir en anteriores ocasiones, esa transmisión de noticias de interés sindical, ese flujo de información entre el Sindicato y sus afiliados, entre los delegados sindicales y los trabajadores, "es el fundamento de la participación, permite el ejercicio cabal de una acción sindical, propicia el desarrollo de la democracia y del pluralismo sindical y, en definitiva, constituye un elemento esencial del derecho fundamental a la libertad sindical" (SSTC 94/1995, de 19 de junio, FJ 4; y 168/1996, de 25 de noviembre, FJ 6). Ciertamente, el derecho y deber de información de los delegados sindicales -al igual que el de los representantes electivos o unitarios de los trabajadores y de los funcionarios públicos- no resulta ilimitado, sino que se encuentra condicionado por la imposición legal de un "deber de sigilo profesional" (art. 10.3.1 LOLS, en relación con el art. 65.2 LET y art. 10, párrafo 2º, de la Ley 9/1987, de 12 de junio) (...) >> (fundamento jurídico cuarto)".

Por tanto, la Audiencia Nacional ratifica el derecho de información de los trabajadores al respecto de aquellas informaciones que puedan ser de su interés y que les afecten directa o indirectamente, y la capacidad que sobre el ejercicio de dicho derecho, poseen los sindicatos, vinculándolo a la propia actividad sindical. Así, en la sentencia mencionada se concluye que *"el derecho a la libertad sindical, (...) ha de prevalecer sobre el derecho a la protección de 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"*.

Así, de acuerdo con la doctrina expuesta, y desde la perspectiva de protección de datos, la remisión de información sindical a través del correo electrónico por parte de la Sección Sindical de CGT, en la empresa GENEXIES MOBILE S.L, a un trabajador de dicha empresa (en este caso el denunciante), en la medida que va referido a cuestiones que son de interés para los trabajadores y relacionadas con ámbitos laborales (tal y como ha constatado esta Agencia tras el análisis del contenido del citado correo

electrónico), se encuentra amparada por el derecho a la libertad de información sindical y por la prevalencia de dicho derecho sobre el de protección de datos de carácter personal.

IV

Por último añadir que, la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre de Protección de Datos de Carácter Personal (LOPD) en su artículo 6.4 dispone que: *“En los casos en los que no sea necesario el consentimiento del afectado para el tratamiento de los datos de carácter personal, y siempre que una ley no disponga lo contrario, éste podrá oponerse a su tratamiento cuando existan motivos fundados y legítimos relativos a una concreta situación personal. En tal supuesto, el responsable del fichero excluirá del tratamiento los datos relativos al afectado”*.

En el caso que nos ocupa debemos señalar que, si bien en el correo electrónico objeto de denuncia se informa de lo siguiente: *“Si no quieres recibir más información no dudes en decirlo. Esta es una herramienta de los trabajadores y trabajadoras de Genexies Mobile afiliadas a la Confederación General del Trabajo (CGT)”*, no se ha aportado ningún indicio razonable del que se desprenda que el denunciante haya ejercitado su derecho de oposición frente la Sección Sindical de CGT, en la empresa GENEXIES MOBILE S.L, por lo que se le informa que podrá ejercitar el mismo siguiendo las instrucciones y usando los modelos que figuran en el siguiente enlace: <https://www.agpd.es>.

En tal sentido debe reproducirse parcialmente el contenido del procedimiento de TD 1119/2008 de esta Agencia, en el que se pone de manifiesto lo siguiente:

“A tenor de las previsiones contenidas en la LOPD acerca del derecho de oposición, debe reconocerse el derecho de los trabajadores a mostrar su oposición a la recepción de mensajes con contenido sindical y, consiguiente, la obligación de los Sindicatos de cesar en el tratamiento de los datos de los solicitantes. No obstante, en lo referente a la información sindical remitida a los trabajadores en periodo electoral, debe concluirse que en periodo electoral debe prevalecer el derecho a la actividad sindical consagrado en el artículo 2.1 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical sobre el derecho fundamental a la protección de datos.

Así las cosas, los trabajadores durante el proceso electoral sindical, no pueden oponerse al tratamiento de sus datos personales, siempre que el uso que realice el Sindicato sea adecuado para los fines del propio proceso electoral.”

V

Por lo tanto, de acuerdo con lo señalado,

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

SE ACUERDA:

1. **PROCEDER AL ARCHIVO** de las presentes actuaciones.
2. **NOTIFICAR** la presente Resolución a **CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (CGT)** y a D. **A.A.A.**.

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.

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 este acto, según lo previsto en el artículo 46.1 del referido texto legal.

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