



Expediente Nº: E/00325/2015

• **RESOLUCIÓN DE ARCHIVO DE ACTUACIONES**

De las actuaciones practicadas por la Agencia Española de Protección de Datos ante FEDERACION DE SERVICIOS A LA CIUDADANIA, en virtud de denuncia presentada por Doña **A.A.A.**, y teniendo como base los siguientes

HECHOS

PRIMERO: Con fecha 9 de diciembre de 2014, tuvo entrada en esta Agencia un escrito remitido por Doña **A.A.A.** en el que declara lo siguiente:

Don **B.B.B.**, Secretario de la sección sindical de CCOO y Presidente del Comité de Empresa del AYUNTAMIENTO DE PINTO, entidad en la que trabajo y ante la pretensión de ésta de trasladarla sin su conformidad, convocó una mesa sectorial para tratar, entre otros, su traslado sin solicitarle previamente su consentimiento.

Que tras la mencionada reunión de la mesa sectorial, celebrada el 13/11/2014, se envió por correo electrónico copia del acta de la misma donde en el apartado segundo se abordaba el tema de su traslado recogándose su nombre y apellidos cuando, en ningún momento, Don **B.B.B.** se dirigió a ella para ofrecerle ayuda sindical.

El mencionado correo electrónico fue enviado por el Secretario de la Sección Sindical de CCOO tanto a personal del AYUNTAMIENTO DE PINTO, como a asesores del actual equipo de gobierno así como a personas ajenas al AYUNTAMIENTO DE PINTO, entre otros, a Don **C.C.C.**, trabajador de la MUTUA FREMAP en Villaviciosa de Odón, a la Escuela de Danza, etc....

Junto a la denuncia aporta la siguiente documentación:

1. Copia del correo electrónico, de fecha 27/11/2013, enviado por Don **B.B.B.**, adjuntando el acta de la Mesa Sectorial en la que figura su nombre y apellidos. El correo va dirigido a numerosas personas y colectivos señalando Doña **A.A.A.** las que, a su juicio, no tienen relación con el AYUNTAMIENTO DE PINTO. Todos los destinatarios aparecen relacionados en el campo para, es decir sin utilizar el campo de copia oculta.

2. Copia del correo electrónico, de fecha 27/11/2013, enviado por Doña **A.A.A.** en respuesta al anterior utilizando los mismos destinatarios y en el que manifiesta su disconformidad con que se recoja en el acta su nombre sin su consentimiento y se distribuya a personas que nada tienen que ver con el Ayuntamiento.



Copia del correo electrónico, de fecha 27/11/2013, enviado por Don **C.C.C.**, de FREMAP en que solicita se le excluya del grupo ya que afirma no tener nada que ver con dicho grupo.

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. Con fecha de 18/2/2015 se solicitó información a Don **B.B.B.**, en calidad de representante de la Sección Sindical de CCOO del Ayuntamiento de Pinto no constando respuesta al escrito.

2. En fecha de 19/5/2015 se reitera nuevamente la solicitud de información siendo en esta ocasión devuelto el escrito por el servicio postal de Correos con la indicación de desconocido.

3. En fecha de 27/8/2015 se contactó telefónicamente con Doña **E.E.E.**, quien manifiesta ser la Delegada del Comité de Empresa de CCOO en el Ayuntamiento de Pinto. D^a **E.E.E.** informa que Don **B.B.B.** se ha jubilado y solicita se le remita a ella el requerimiento de información, requerimiento que se le hace llegar en fecha de 28/8/2015.

4. En fecha de 29/9/2015 se recibe escrito remitido por el Secretario General de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO de Madrid en el que manifiestan lo siguiente:

- Que el correo objeto de la denuncia no se remitió desde ningún correo de CCOO, sino desde el corporativo de todos empleados del Ayuntamiento.

- Que el mencionado correo, incluyendo el acta adjunta, fue remitido por Don **B.B.B.** a través del correo corporativo del Ayuntamiento a la lista completa de correos corporativos de la agenda del propio Ayuntamiento, que se encuentra ordenada por orden alfabético en el servidor y que está a disposición de todos los trabajadores y trabajadoras que disponen de un ordenador en su puesto de trabajo municipal. Añaden que dicha lista incluye también a las personas nombradas como asesores por la Alcaldesa.

En este sentido, indica que dicho listado contiene todas las direcciones de correo electrónico de las personas que tienen relación laboral con el Ayuntamiento. Puntualiza que es posible que se hayan mantenido activas por parte del Ayuntamiento cuentas de correo de personas que ya hayan finalizado la relación laboral con el mismo, sin que el Ayuntamiento haya facilitado, en este caso, ninguna información a la Sección Sindical al respecto.

En concreto, las direcciones de destinatarios que aparecen subrayadas con colores por la denunciante corresponden todas ellas a direcciones corporativas del Ayuntamiento, pues aparecen con el dominio @ayto-pinto.es todas ellas, excepto la



relativa a **C.C.C.** que aparece con la dirección **D.D.D.** y que corresponde al técnico de prevención de riesgos laborales de la Mutua FREMAP contratada por el Ayuntamiento para atender al personal municipal, y que tiene entre sus competencias las relativas a salud e informes que justifiquen cambios o adaptación de puestos de trabajo.

Señala también el representante del sindicato que el Ayuntamiento no ha facilitado ninguna circular con recomendaciones o instrucciones que limiten el uso de la bandeja de direcciones ni las consecuencias del uso de la misma, no constando ni respuesta al escrito, añadiendo que **B.B.B.** no ha recibido formación ni instrucciones o limitaciones sobre el uso de las direcciones de correo que están visibles y disponibles a todas las trabajadoras y trabajadores del ayuntamiento de Pinto.

5. Respecto a la práctica de difundir las actas de las comisiones de negociación, el representante de la Sección Sindical de CCOO del Ayuntamiento de Pinto manifiesta lo siguiente:

Consideran que es práctica habitual la publicación de las actas de las de reuniones de Mesas de Negociación, si bien, en muchas Secciones Sindicales no se expone la literalidad de la misma sino un resumen detallado hecho por el delegado, omitiéndose cualquier referencia personal que en la reunión se haya podido producir. En todo caso, el correo electrónico funciona en la actualidad como una especie de "tablón digital" a la hora de informar a los trabajadores.

Añaden que la sección sindical hizo una consulta sobre un traslado "por motivos de salud" de una trabajadora, dentro de su responsabilidad de velar por el interés general del conjunto de los trabajadores del Ayuntamiento, resaltando que la persona denunciante es afiliada a otro sindicato, lo que ha podido influir en reacción contra esta consulta y su posterior denuncia.

La Mesa Sectorial de Negociación para el personal laboral no dispone de un reglamento que regule la publicidad de las actas y los medios para ello.

A este respecto señalan finalmente que el texto del correo que se adjunta el acta es totalmente neutro e informativo, sin mencionar nombres ni comentarios que pudieran perjudicar a ninguna persona. La información respecto al motivo de traslado solo devela que es un tema de salud, sin especificar más, como no podía ser de otra manera, y sin incluir datos de carácter personal que pudieran atentar contra el honor y el derecho a la protección de datos de carácter personal.

Respecto a la justificación para el tratamiento de los datos de **A.A.A.**, señalan que el Estatuto de los Trabajadores en su Artículo 64: Derechos de información y consulta y competencias de los órganos de representación, establece en los puntos 2, 3, 4 y 5 el derecho a recibir información de numerosos aspectos que afectan de forma directa o indirecta a las relaciones laborales, entre otras: a) Las reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales, de aquélla; b) Las reducciones de jornada; c) El traslado total o parcial de las instalaciones; d) Los



procesos de fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa que impliquen cualquier incidencia que pueda afectar al volumen de empleo; e) Los planes de formación profesional en la empresa; f) La implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.

Por otro lado, la ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, establece en su artículo 18: Información, consulta y participación de los trabajadores que a fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en la presente Ley, el empresario adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con: a) Los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función; b) Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior y c) Las medidas adoptadas de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20 de la presente Ley.

En las empresas que cuenten con representantes de los trabajadores, la información a que se refiere el presente apartado se facilitará por el empresario a los trabajadores a través de dichos representantes; no obstante, deberá informarse directamente a cada trabajador de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos.

En sus artículos 33. Consulta de los trabajadores y 34 Derechos de participación y representación, establece el derecho de los representantes de los trabajadores a la información, consulta y participación de las medidas de prevención y protección de la salud.

Por dicha legislación, entre otras, estiman que no es necesario el consentimiento previo e individual de cada trabajador para solicitar información a la empresa ante una medida de adaptación y/o traslado de puesto de trabajo motivado por la protección de la salud.

Respecto a la justificación que acredite el consentimiento para la comunicación de la citada acta a las diferentes personas que figuran en el campo de destinatarios del mencionado correo o bien acreditar el interés legal de dichos destinatarios para el conocimiento de la citada acta señalan que el uso de la dirección de correo corporativo por el sindicato para la remisión de información laboral y sindical, no requiere consentimiento del interesado, como dictaminó la Sentencia Tribunal Constitucional núm. 281/2005 de 7 de noviembre sobre uso sindical de correo electrónico de la empresa, en cuyo antecedente tercero se recoge que *“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. Esto así, es desde una perspectiva de utilización normal que no afecta al uso específico empresarial, y desde la propia voluntad del BBVA de fomentar el uso del correo electrónico como medio de comunicación interno y externo, hasta el extremo de establecer, como principio general, que todo documento debe comunicarse en forma electrónica a sus destinatarios, como se debe enfocar el análisis de los preceptos legales y constitucionales que amparan el derecho postulado, a la luz de la realidad social en que han de ser aplicados, siempre con el límite de no alterar su uso empresarial, como con acierto dispone la Sentencia de instancia. Por ello la Audiencia Nacional hizo una ponderación adecuada de los derechos de libertad sindical y de libertad de empresa en conflicto, mientras que el Tribunal Supremo, al convalidar la decisión obstativa del BBVA, no ha observado el principio de proporcionalidad contenido en múltiples Sentencias del Tribunal Constitucional (... 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 del grupo BBVA, SA, 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”.

El contenido del acta recoge varios puntos tratados en la mesa de negociación que afectan al conjunto de la platilla: Gratificaciones por turnicidad, Traslado de personal, Presupuesto Generales de 2015 y Modificación del EBEO en cuanto a permisos.

El artículo 64. Derechos de información y consulta y competencias del Estatuto de los Trabajadores en su punto 7.E establece: e) Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este artículo en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

I

Es competente para resolver la Directora 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 se concreta en el tratamiento de los datos de la Sra. A.A.A. sin su consentimiento y en la difusión de la información facilitada en la que figuran sus datos.

El artículo 6 de la LOPD, cuya posible vulneración se imputaría a la entidad La Élite de la Dehesa por tratar los datos del denunciante para enviarle el correo reseñado, dispone que:

“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 comercial, 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.

El tratamiento de datos sin consentimiento constituye un límite al derecho fundamental a la protección de datos. Este derecho, en palabras del Tribunal Constitucional en su Sentencia 292/2000, de 30 de noviembre, (F.J. 7 primer párrafo), *“...consiste en un poder de disposición y de control sobre los datos personales que faculta a la persona para decidir cuáles de esos datos proporcionar a un tercero, sea el Estado o un particular, o cuáles puede este tercero recabar, y que también permite al individuo saber quién posee esos datos personales y para qué, pudiendo oponerse a esa posesión o uso. Estos poderes de disposición y control sobre los datos personales, que constituyen parte del contenido del derecho fundamental a la protección de datos se concretan jurídicamente en la facultad de consentir la recogida, la obtención y el acceso a los datos personales, su posterior almacenamiento y tratamiento, así como su uso o usos posibles, por un tercero, sea el estado o un particular (...).”*

Son pues elementos característicos del derecho fundamental a la protección de datos personales, los derechos del afectado a consentir sobre la recogida y tratamiento de sus datos personales y a saber de los mismos.

La Agencia Española de Protección de Datos ha sancionado a distintos Sindicatos por actuaciones similares a la denunciada, habiendo sido recurridas las resoluciones sancionadoras. En un supuesto similar, se ha pronunciado la Audiencia Nacional, Sala de lo Contencioso-administrativo, Sección 1ª, en Sentencia de 12 de junio de 2014, recurso 222/2012, que fundamenta lo siguiente:

“QUINTO.- Por lo que respecta al derecho de libertad sindical hay que señalar que efectivamente no puede desconocerse que las organizaciones sindicales, tienen reconocidas una serie de competencias para el ejercicio



de sus funciones sindicales de representación y que están amparadas por el derecho a la libertad sindical reconocido en el artículo 28.1 de la Constitución, desarrollado a través de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

En la Sentencia del Tribunal Constitucional 281/2005, de 7 de noviembre, se declara en relación con este derecho fundamental: “Aun cuando del tenor literal del art. 28.1 CE pudiera deducirse la restricción del contenido de la libertad sindical a una vertiente exclusivamente organizativa o asociativa, este Tribunal ha declarado reiteradamente, en virtud de una interpretación sistemática de los arts. 7 y 28 CE, efectuada según el canon hermenéutico del art. 10.2 CE, que llama a los textos internacionales ratificados por España -en este caso, Convenios de la Organización Internacional del Trabajo núm. 87 y 98, señaladamente-, que la enumeración de derechos efectuada en el primeramente referido precepto constitucional no se realiza con el carácter de numerus clausus, sino que en el contenido de dicho precepto se integra también la vertiente funcional, es decir, el derecho de los sindicatos a ejercer aquellas actividades dirigidas a la defensa, protección y promoción de los intereses de los trabajadores; en suma, a desplegar los medios de acción necesarios para que puedan cumplir las funciones que constitucionalmente les corresponden (por todas, SSTC 94/1995, de 19 de junio, F. 2; 308/2000, de 18 de diciembre, F.6; 185/2003, de 27 de octubre, F. 6, y 198/2004, de 15 de noviembre, F. 5).

Las anteriores expresiones del derecho fundamental (organizativas o asociativas y funcionales o de actividad) constituyen su núcleo mínimo e indisponible, el contenido esencial de la libertad sindical. En particular, en coherencia con la vertiente funcional del derecho, la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS) establece que la libertad sindical comprende el derecho a la actividad sindical [art. 2.1 d)] y, de otra parte, que las organizaciones sindicales, en el ejercicio de su libertad sindical, tienen derecho a desarrollar actividades sindicales en la empresa o fuera de ella [art. 2.2 d)]”.

Por ello, cabe afirmar que: “En el art. 28.1 CE se integra, pues, el derecho a llevar a cabo una libre acción sindical comprensiva de todos los medios lícitos y sin las indebidas interferencias de terceros (SSTC 145/1999, de 22 de junio, F.3; 213/2002, de 11 de noviembre, F. 4). En este sentido, en la STC 281/2005, de 7 de noviembre, F.6, recordábamos que «el ejercicio de esa acción sindical confiere al sindicato un amplio marco de libertad de actuación, cuyas vertientes más significativas son el derecho a la negociación colectiva, a la huelga y al planteamiento de conflictos individuales y colectivos [art. 2.2.d) de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de libertad sindical], cuyo ejercicio dentro de la empresa se regula en los arts. 8 a 11 de esa misma Ley, pero cuyo contenido no se agota ahí, sino que -consagrándose constitucionalmente un ámbito de libertad- comprenderá también cualquier otra forma lícita de actuación que los

sindicatos consideran adecuada para el cumplimiento de los fines a los que están constitucionalmente llamados”(STC 108/2008, de 22 de septiembre).

Así las cosas, una de las manifestaciones de la acción sindical es el derecho a la transmisión de información sindical, una de cuyas expresiones es el derecho a informar a los representados, afiliados o no, que “forma parte del contenido esencial del derecho fundamental, puesto que la transmisión de noticias de interés sindical, el flujo de información entre el sindicato y los trabajadores, es el fundamento de la participación, permite el ejercicio cabal de una acción sindical y propicia el desarrollo de la democracia y del pluralismo sindicales. En definitiva, constituye un «elemento esencial del derecho fundamental a la libertad sindical » (STC 94/1995, de 19 de junio, F.3), una expresión central, por tanto, de la acción sindical y, por ello, del contenido esencial del derecho fundamental” (STC 281/2005, de 7 de noviembre).

De modo que entre las formas lícitas de actuación que los sindicatos consideran adecuada para el cumplimiento de los fines a los que están constitucionalmente llamados, se encuentra la utilización como instrumento de acción sindical de los derechos a la libertad de expresión y a la libertad de información, tal y como afirma la Sentencia del Tribunal Constitucional 108/2008, de 22 de septiembre.

Por otra parte, conviene puntualizar como dijimos en la ya citada Sentencia de 3 de diciembre de 2013 -recurso nº. 513/2011- “que las libertades de expresión e información deben ser ponderadas, no tanto como genéricos derechos de los que son titulares todos los ciudadanos, sino atendiendo a su proyección sobre materias de interés laboral y sindical, como instrumentos del ejercicio de la acción sindical que integra el contenido esencial del derecho fundamental de libertad sindical”. Es decir, la invocación del artículo 20.1 a) y d) de la Constitución carece de sustantividad propia y no es escindible de la que se efectúa del derecho a la libertad sindical (artículo 28.1 de la Constitución) y será, en consecuencia, desde esta perspectiva desde la que procederemos al análisis de la cuestión controvertida.

SEXTO.- Una vez delimitados el objeto y contenido de los derechos fundamentales en conflicto, resulta necesario examinar ahora si en el presente caso el sindicato recurrente ejerció el derecho de libertad sindical dentro de su ámbito legítimo o si, por el contrario, con su conducta rebasó los límites constitucionalmente admisibles, lesionando del derecho del denunciante a la protección de sus datos personales.

Pues bien, tal y como se derivan de las actuaciones la parte recurrente en su página web www.appreiemadrid.com, en abierto y a la vista de cualquiera que accediera a la misma, publicó la Sentencia de fecha 24 de noviembre de 2010, dictada por el Juzgado de Instrucción nº 47 de Medid, relativa al denunciante. En la citada Sentencia constaban los datos personales del denunciante relativos a nombre, apellidos y cargo que ostenta en el sindicato USIT-EP, asociados a la información relativa a un juicio de faltas contra su persona, así como que la misma no era firme y se



encontraba recurrida ante la Sala correspondiente de la Audiencia Provincial de Madrid.

Dicha publicación hay que ponerla en el contexto en que se realiza. Debemos partir que existía una disputa sindical entre los dos sindicatos más representativos de profesores de religión en escuelas públicas de la Comunidad de Madrid, a saber, el aquí recurrente, que es el más representativo y el del denunciante, UST-EP, sobre la asignación de locales sindicales por la Consejería de Educación de la Comunidad de Madrid. Precisamente la Sentencia que se publicó en la página web del sindicato demandante, condenaba al denunciante al haber impedido el paso a la Presidenta del sindicato aquí demandante y del Comité de Empresa, al acceso a un local asignado. Es decir, tenía relación con la actividad sindical del denunciante. Hay que decir que si bien dicha Sentencia en un principio fue anulada por la Sentencia de 12 de abril de 2011, posteriormente, el denunciante fue condenado por dichos hechos por la Sentencia del Juzgado de Instrucción nº. 47 de Madrid de fecha 25 de mayo de 2011.

Por otro lado, hay que tener en cuenta que el denunciante ostenta un cargo público, como es ser Secretario General de un Sindicato, y dicho cargo unido a su nombre era conocido públicamente a través de los medios de comunicación. Hay que tener en cuenta que el papel desempeñado por el denunciante en la vida pública, puede hacer que la injerencia en sus derechos fundamentales se encuentre justificada por el interés preponderante de dicho público en tener acceso a la información de que se trate (Sentencia del Tribunal de la Unión Europea de 13 de mayo de 2014 - Asunto C-131/12-).

En consecuencia, la Sala estima que el sindicato recurrente ha obrado en legítimo ejercicio de su derecho a la libertad sindical en la vertiente de su derecho a informar sobre hechos relevantes y de interés para los trabajadores, y de sus libertades de expresión e información en relación con aquel, facilitando información de interés público acerca de la actividad sindical, que en la ponderación con el derecho a la protección de datos personales del denunciante que en el presente caso nos concierne debe prevalecer sobre este.

En el supuesto denunciado, el tratamiento de los datos de Doña **A.A.A.** en el marco de una Mesa Sectorial de un sindicato y referido a un traslado parece adecuado a la función sindical establecida en la Ley de Libertad Sindical y conforme a la interpretación jurisprudencial recogida.

III

En relación al ámbito de difusión del Acta en el que figura el nombre y apellido de la denunciante, hay que recoger otra Sentencia de la Audiencia Nacional, de fecha



28 de enero de 2013, recurso 454/2011, estimando un recurso frente a una sanción de esta Agencia por motivos similares, fundamentándolo en el sentido siguiente:

“En cuanto al derecho a la libertad sindical, desarrollado a través de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto de Libertad Sindical, ha reiterado el Tribunal Constitucional, que a pesar de que el tenor literal del art. 28.1 CE , pudiera inducir a considerar la restricción del contenido de la libertad sindical a una vertiente exclusivamente organizativa o asociativa, sin embargo en este precepto se integra también la vertiente funcional del derecho, es decir, el derecho de los sindicatos a ejercer aquellas actividades dirigidas a la defensa, protección y promoción de los intereses de los trabajadores, en suma, a desplegar los medios de acción necesarios para que puedan cumplir las funciones que constitucionalmente les corresponden (por todas, SSTC 105/1992, de 1 de julio; 145/1999, de 22 de julio; 308/2000, de 18 de diciembre, y 213/2002, de 11 de noviembre).

En este sentido, incluye la actividad sindical de mantener informados a los miembros del sindicato en el correspondiente centro de trabajo de todas las cuestiones que incidan de forma “directa o indirectamente” o que puedan tener repercusión en las relaciones laborales (STS 213/2002) pues 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 el pluralismo sindical y, en definitiva, constituye un elemento esencial del derecho fundamental a la libertad sindical

Ahora bien, como ha señalado el TC, véase STC 70/2003, de 12 de marzo “ningún derecho, ni siquiera los derechos fundamentales, es absoluto o ilimitado. Unas veces el propio precepto constitucional que lo consagra ya establece explícitamente los límites; en otras ocasiones, éstos derivan de la necesidad de preservar otros derechos o bienes constitucionalmente dignos de tutela (TC SS 11/1981, de 8 de abril, 2/1982, de 29 de enero, 91/1993, de 15 de marzo, 110/1994, de 11 de abril, 52/1995, de 23 de febrero, 37/1998, de 17 de febrero”.

La libertad sindical al igual que el derecho a la protección de datos, no constituyen, evidentemente, una excepción a esta regla (SSTC 81/1983, de 10 de octubre, 94/1995, de 19 de junio, 127/1995, de 25 de julio), por lo que procede ponderar los intereses enfrentados y en atención a las circunstancias concurrentes, determinar qué interés merece mayor protección.

CUARTO.- En el presente caso, el citado documento en que se tratan los datos personales de los denunciados sin su consentimiento, aparece titulado “FETE INFORMA AL PAS”, (refiriéndose el acrónimo PAS a “personal laboral de administración y servicios) y tiene por objeto denunciar las gratificaciones concedidas por la Comisión Económica de Consejo de Gobierno de la UCM a determinados trabajadores (personal laboral), para el año 2009 por realizar funciones complementarias fuera de las establecidas en la Relación de Puestos de Trabajo, e inserta a tal fin un cuadro en el que



se contienen en esencia, los apellidos, nombres, gratificación total, sueldo, la función y puesto de trabajo. Gratificaciones que el sindicato recurrente considera ilegales o cuando menos alegales, pues según esgrime, no figura dicho concepto retributivo en la estructura de retribuciones que establecen los artículos 66 y siguientes del II Convenio Colectivo del Personal de Administración y Servicios de las Universidades Públicas de la Comunidad de Madrid.

En los intereses a ponderar hay que valorar que los datos referentes al sueldo figuran en las tablas salariales y en la Relación de Puestos de Trabajo, habiéndose aportado por el sindicato recurrente en vía administrativa documentación relativa a la Relación de Puestos de Trabajo de Personal Laboral Fijo de la UCM (BOCM de 15 de febrero 2007) en la que aparecen las categorías y el nivel retributivo de los puestos de trabajo, así como el II Convenio Colectivo del Personal de Administración y Servicios de las Universidades Públicas de la Comunidad de Madrid (BOCM de 10 de enero 2006) -folios 60 y siguientes y 124 y siguientes- que incorpora las retribuciones del personal de su ámbito.

Uno de los elementos que confluye en la ponderación de intereses, como viene señalando la Sala (SAN de 19 de diciembre 2007, Rec. 346/2006, entre otras) es el ámbito de la difusión de la información contenida en la nota informativa y en este caso la difusión se ha limitado estrictamente al ámbito del centro de trabajo, la UCM, que es precisamente la esfera que faculta el artículo 8 de la Ley de Libertad Sindical para tener derecho a la información sobre cuestiones que afectan a los trabajadores derivadas de la actividad sindical.

Y dentro de dicho ámbito, según el sindicato recurrente, y a través de la intranet, los trabajadores pueden acceder a los datos profesionales de los trabajadores de la UCM que pertenecen a la misma. En cualquier caso, los datos de los denunciados con sus puestos de trabajo figuran en la página web de la UCM -folios 79 y 80 del expediente- que si bien no es una fuente de las citadas expresamente en el artículo 3.j) LOPDJ, es una página a la que puede tener acceso cualquier persona sin necesidad de utilizar contraseña alguna y de acceso público.

Debe también ser objeto de valoración que la Ley 1/1996, de 10 de abril, de la Función Pública de la Comunidad de Madrid, establece en su artículo 74, que la regulación complementaria referida a las gratificaciones por servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada normal que perciba cada funcionario, será de conocimiento público para todo el personal de la Comunidad de Madrid, así como para los representantes sindicales. Precepto, que habilita en el supuesto de los funcionarios, ex artículo 6.2 LOPD para la cesión de datos personales correspondientes a gratificaciones por servicios extraordinarios mediante la publicación de los mismos, como así lo reconoce un informe de la Agencia de Protección de Datos de la Comunidad de Madrid, que consta en el expediente y del que se hace eco la resolución impugnada para la aplicación del artículo 45.5 LOPD.

Si bien el II Convenio Colectivo del Personal de Administración y Servicios de las Universidades Públicas de la Comunidad de Madrid no recoge norma al respecto en relación con el personal laboral que nos ocupa, sin embargo dicha habilitación en el supuesto de los funcionarios que desempeñan su puesto de trabajo en la misma Universidad, resulta de gran relevancia a la hora de valorar los intereses en conflicto. Téngase en cuenta que en el mismo Acta de la Comisión Económica de Consejo de Gobierno de la UCM -folios 58 y 59- se recogen “gratificaciones” concedidas a varios trabajadores, algunos de ellos funcionarios y otros como los que se indican en el informe en cuestión, personal laboral y servicios, por lo que no parece razonable que la publicación de la misma información no pueda afectar en unos casos al derecho de protección de datos (con respecto al personal funcionario) y sí en otros (cuando se trata de personal laboral PAS).

Se trata, en definitiva, de proporcionar una información sobre la percepción de lo que el sindicato considera gratificaciones irregulares por determinados trabajadores del centro de trabajo, que es el ámbito en el que se ha divulgado la noticia, con relevancia desde el punto de vista laboral y que resultaría difícilmente entendible sin mencionar la identidad de quien percibe dichas gratificaciones y por que motivo.

Es decir, a la vista de las concretas circunstancias expuestas y haciendo hincapié especialmente en el ámbito de difusión del documento, considera la Sala que debe prevalecer el derecho de libertad sindical sobre el de protección de datos personales, amparando el derecho a la libertad sindical el tratamiento realizado de los datos personales de los denunciantes.

Procede, en definitiva, la estimación del presente recurso, dejando sin efecto la sanción impuesta, con devolución a FETE-UGT de la cantidad ingresada ante la AEPD con los intereses correspondientes, conforme a lo por ella solicitado.”

El correo se envió a la lista de personas que constan en el directorio del Ayuntamiento de Pinto, teniendo todos ellos una relación laboral con el citado Consistorio; con una sola excepción, que es un trabajador de la mutua de accidentes laborales que presta servicios a los trabajadores del Ayuntamiento, que también se encontraba en el listado.

Por lo tanto, de acuerdo con lo señalado,

Por la Directora de la Agencia Española de Protección de Datos,

SE ACUERDA:

- 1. PROCEDER AL ARCHIVO** de las presentes actuaciones.
- 2. NOTIFICAR** la presente Resolución a la FEDERACION DE SERVICIOS A LA CIUDADANIA de CCOO y a Doña **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 la Directora 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.

Mar España Martí
Directora de la Agencia Española de Protección de Datos