



Expediente Nº: E/02706/2011

RESOLUCIÓN DE ARCHIVO DE ACTUACIONES

De las actuaciones practicadas por la Agencia Española de Protección de Datos ante la entidad EUSKO LANGILEEN ALKASTASUNA- SOLIDARIDAD DE LOS TRABAJADORES VASCOS, en virtud de denuncia presentada ante la misma por Don **G.G.G.** y Don **C.C.C.**, (en representación de T-SYSTEMS ELTEC, S.L.U.), y en base a los siguientes

HECHOS

PRIMERO: Con fecha 16 de mayo de 2011, tuvo entrada en esta Agencia un escrito remitido por representantes de de T-SYSTEMS ELTEC, S.L.U., en el que declaran que, con ocasión de un Expediente de Regulación de Empleo (ERE) en la entidad, y en cumplimiento de la normativa vigente, se proporcionó a ELA la relación nominal de afectados por dicho ERE. Que en fecha 25 de marzo de 2011, dicho sindicato ha remitido correo electrónico a todos los empleados de las sedes de T-Systems en Donostia, Pamplona y Vitoria, conteniendo un adjunto con el listado con los datos personales de todos los afectados por el ERE en toda España.

SEGUNDO: Tras la recepción de la denuncia, el Director de la Agencia Española de Protección de Datos ordenó a la Subdirección General de Inspección de Datos la realización de las actuaciones previas de investigación para el esclarecimiento de los hechos denunciados, teniendo conocimiento de los siguientes extremos:

1. De la información y documentación aportada por T-Systems se desprende:
 - a. Aporta la entidad un correo electrónico recibido por D^a **H.H.H.** emitido desde BUZON TSE SECCION SINDICAL ELA (seccion.sindical.ela@t-systems.es) destinado a LST#PRV DONOSTI (LST#PRV_DONOSTI@t-systems.es) con el asunto "RV: Acta y acuerdo ERE." En fecha 25 de marzo de 2011 y conteniendo como anexos dos ficheros denominados "Listado afectados ERE suspensión.pdf" y "Listado afectados ERE extinción.pdf".

En el cuerpo del correo electrónico figura "Ayer fuimos **C.C.C.** y **B.B.B.** a Madrid...".

Aporta igualmente copia de los listados de afectados del ERE de suspensión y del ERE de extinción incluidos en los anexos, que recogen la siguiente información sobre los afectados: nombre completo, DNI, fecha de nacimiento, dirección postal completa, número de afiliación a la S. Social, grupo de cotización, antigüedad, salario anual, centro de trabajo, sexo y categoría laboral.

- b. También aporta copia de un correo electrónico fechado el 30/3/2011 y enviado por D. **D.D.D.** a varias personas. Este correo es fruto de la redirección del recibido de D. **F.F.F.** en la misma fecha que a su vez redirigía el correo

mencionado en el punto anterior.

- c. La denominación de la cuenta LST#PRV DONOSTI (LST#PRV_DONOSTI@t-systems.es) es indicativa de que se trata de una lista de distribución. La recepción de los correos por D^a **H.H.H.** y D. **F.F.F.** es indicativa de que estas personas estaban incluidas en dicha lista, sin embargo no se han encontrado entre los afectados por los ERE de extinción ni de suspensión.
- d. Según consta en el servidor de correo electrónico, la cuenta de correo BUZON TSE SECCION SINDICAL ELA está autorizada a nueve personas, entre ellas D. **A.A.A.**. También aparecen como personas autorizadas en dicha cuenta D. **B.B.B.** y D. **C.C.C.**.
- e. Aporta igualmente la entidad copia de los siguientes correos electrónicos:
 - De fecha 24 de febrero de 2012, desde el BUZON TSE SECCION SINDICAL ELA, dirigido a varias listas de destinatarios.
 - De fecha 12 de mayo de 2009, desde el BUZON TSE SECCION SINDICAL ELA, dirigido a un conjunto de destinatarios.
 - De fecha 20 de mayo de 2009, desde el BUZON TSE SECCION SINDICAL ELA, dirigido a un conjunto de destinatarios.

Acreditativos de que entre dichas fechas esa sección sindical ha estado usando la cuenta de correo electrónico BUZON TSE SECCION SINDICAL ELA

- f. Solicitada a T-Systems información acerca de la dirección de la sección sindical de ELA a la que se atribuye el envío del correo electrónico origen de la denuncia, la entidad informa de una dirección radicada en Bilbao.
- g. Como acreditación de la existencia de representación sindical de ELA en la entidad denunciante, ésta aporta copia de un escrito de fecha 30/5/2008 por el que ELA designa delegada sindical en T-Systems.
- h. Aporta igualmente acta fechada el 24/3/2011 de inicio del periodo de consultas de los ERE de extinción y de suspensión de contratos, en el que figuran D. **B.B.B.** y D. **C.C.C.** entre los representantes de los trabajadores como miembros del sindicato ELA.

2. Remitida solicitud de información a la Sección Sindical de ELA en la dirección facilitada por T-Systems, responde a la misma D. **A.A.A.** quien informa:

- a. Que es miembro del Comité de Empresa de ELA en T-Systems.
- b. De la solicitud de información manifiesta:

<<... observo que no tiene nada que ver ni conmigo ni con el Comité de Empresa del que soy parte. Se ha remitido por el organismo al que me dirijo una petición de información de la que desconozco todo. Me explico:

- No tenemos esa cuenta de correo a la que se alude en el escrito: LST#PRVDONOSTI.

- No hemos enviado nunca esos dos archivos a los que se alude en el escrito.
- No hay una sección sindical de ELA en Bilbao. >>

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

El Real Decreto 801/2011, de 10 de junio, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de regulación de empleo y de actuación administrativa en materia de traslados colectivos, establece en el artículo 3 referido a los interesados, lo siguiente:

“A efectos de este Reglamento y de acuerdo con el artículo 51.4 del Estatuto de los Trabajadores, ostentarán, en todo caso, la condición de parte interesada la empresa y los trabajadores a través de sus respectivos representantes legales.”

Se denuncia por parte de la empresa que un Sindicato, que ha accedido lícitamente al fichero de trabajadores afectados por el ERE lo ha facilitado a todos los trabajadores de la empresa en tres provincias. Así las cosas, partimos de la consideración del derecho a la libertad sindical como un derecho constitucional 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."*

Es en el marco legislativo indicado en el que los representantes de ELA informan a los trabajadores de la empresa afectada por el ERE de la visita que hacen a Madrid y del acuerdo que firmaron todos los sindicatos menos ellos, acompañando los datos personales de los afectados por el ERE.

La Audiencia Nacional, al hilo de lo anterior y en cuanto a la concreción del derecho a la información sindical, en sentencia de 19 de diciembre de 2007 en el Procedimiento Ordinario 345/2006, nos dice, recogiendo a su vez la doctrina del Tribunal Constitucional 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)".(el subrayado es de la Agencia Española de Protección de datos)

Por tanto, la Audiencia Nacional ha venido reconociendo el derecho de información de los trabajadores al respecto de aquellos sucesos que pudieran 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"*. (el subrayado es de la Agencia Española de Protección de Datos)

Asimismo, la Audiencia Nacional, en sentencia de 20 de Abril de 2009, al recurso 561/2007, recogiendo lo anterior, ha señalado lo siguiente:

“Si bien es cierto que el derecho a la protección de los datos en el caso examinado impide que los datos personales del denunciante --nombre y apellidos-- se incluyan en una página de la Intranet corporativa sin que medie su consentimiento inequívoco, como señala el artículo 6.1 de la Ley Orgánica 15/1999, sin estar amparado por alguna de las excepciones previstas en el apartado 2 del citado precepto. Sin embargo, esta cobertura de la acción sancionadora ha de quebrar cuando la nota informativa difundida por la Sección sindical del centro de trabajo, en este caso Caja Canarias, y en la que constan los datos del denunciante, tiene por finalidad la transmisión de noticias de interés sindical, permitir ese flujo de información entre el Sindicato y sus afiliados, entre los delegados sindicales y los trabajadores, de manera que se permita el ejercicio completo y cabal de la acción sindical, propiciando, como señalaba la doctrina constitucional trascrita en fundamentos anteriores, el desarrollo de la democracia y del pluralismo sindical, mediante este elemento esencial del derecho fundamental a la libertad sindical.

El derecho fundamental a la protección de datos 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. Este <<poder 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 >> (fundamento jurídico séptimo de la STC 292/2000, 30 de noviembre), ha de ceder cuando se enfrenta al ejercicio del derecho a la libertad sindical en los términos en que concurre en este caso, en el que se trata de proporcionar una información propia de la actividad sindical, no entendible sin el dato personal en cuestión, y limitada al ámbito del centro de trabajo.

Carece de sentido, por tanto, informar sobre una querella criminal relativa a unos hechos surgidos con motivo de la actividad sindical, en el seno del propio sindicato, si no puede señalarse la persona contra la que se dirige para que los miembros del sindicato en la empresa puedan estar informados, conozcan y valoren, con todos los elementos de juicio a su disposición, de las contiendas originadas en el ejercicio de la actuación sindical o con motivo de ella, y la proyección sobre los actos posteriores de los afectados, que precisan de ese dato para su pleno entendimiento.

Del mismo modo, conviene señalar que otro de los elementos que confluye en la ponderación de los intereses es el ámbito de la difusión de la información contenida en la nota informativa. La difusión se ha limitado estrictamente el ámbito de la empresa o centro de trabajo que es precisamente la esfera que faculta el artículo 8 del la Ley de Libertad Sindical para tener derecho a la información sobre cuestiones que afecten a los trabajadores derivadas de la actividad sindical. Téngase en cuenta que la nota en cuestión se publica en la página Intranet Corporativa, cuya difusión se limita a los trabajadores de dicha entidad financiera, Caja Canarias.

De modo que el derecho a la libertad sindical, en cuya valoración, por cierto, no entra

la Agencia de Protección de Datos, ha de prevalecer sobre el derecho a la protección de los 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.”(el subrayado es de la Agencia Española de Protección de Datos de Carácter Personal)

En el presente caso, por tanto, existe un reconocimiento del derecho a la información sindical tanto normativa como jurisprudencialmente, configurándose como un derecho en el que sería parte activa la representación sindical y pasiva los trabajadores en cuanto a receptores de la misma. El ejercicio del derecho a la información sindical como elemento del derecho a la libertad sindical, por su propia lógica, requiere del tratamiento de datos personales en determinados casos en los que el mismo únicamente tendría sentido si se alude a los protagonistas de la información tratada. La discusión se plantearía en torno a si dicho derecho alcanzaría ámbitos como la situación laboral de un trabajador que ha causado baja en la empresa, es decir si existe un interés enmarcado en el derecho a ser receptores de información sindical, que justificara el tratamiento denunciado y fuera reconocido, sino normativamente, jurisprudencialmente. Ante dicha problemática, la Audiencia Nacional en sentencia de fecha 8 de julio de 2011, a recurso 866/2010, admite el tratamiento de datos retributivos en el seno de las relaciones laborales, estableciendo en dicha sentencia, lo siguiente:

“Pues bien, respecto al vulneración del deber de secreto, la Agencia concreta como datos divulgados a terceros los correspondientes al nombre, apellido, puesto de trabajo, número de empleado y las circunstancias correspondientes a los objetivos y productividad correspondiente a cada uno de los trabajadores, en el ámbito de un sistema de incentivos a la productividad, que se basa en el cumplimiento de una serie de objetivos. Para ello se elabora con una periodicidad aproximadamente quincenal un informe que se remite a todos los empleados de una zona para su conocimiento, siendo accesible a todos los empleados de una sucursal la información sobre productividad de cualquier empleado de la misma. Se concreta en el informe de actuaciones previas que diariamente, el inicio de la jornada laboral, se realiza una reunión de todo el personal de cada sucursal, en el que se analiza la evolución del cumplimiento de objetivos y se fijan acciones a realizar para su consecución.

Siendo así, la Sala considera que la información remitida respecto a la valoración de la productividad, establecida en un sistema de incentivos por objetivos y circunscrita al ámbito de la zona de trabajo, no puede considerarse como vulneración del deber del secreto pues la consecución de los objetivos y el sistema de incentivos que dimana de la productividad entran dentro de la esfera de las relaciones laborales.

En la sentencia del Tribunal Constitucional 142/93 , a la que se refiere la parte recurrente si bien con número erróneo, se indica " Las retribuciones que el trabajador obtiene de su trabajo no pueden en principio desgajarse de la esfera de las relaciones sociales y profesionales que el trabajador desarrolla fuera de su ámbito personal e íntimo, para introducirse en este último , y hay que descartar que el conocimiento de la retribución percibida permita reconstruir la vida íntima de los trabajadores. " En el presente caso no es exactamente el derecho a la intimidad el que está en juego sino el derecho a la protección de datos, que excede el ámbito estricto de la intimidad personal, pero la sentencia es expresiva respecto a que datos (en el caso de la misma la retribuciones y en este la productividad) están

unidos a la esfera de las relaciones laborales de forma que su conocimiento en el ámbito en el que se producen las citadas relaciones y con finalidades que afectan a las mismas no puede considerarse como una vulneración del deber de secreto” .

Por tanto, en el supuesto concreto recogido en la Sentencia referenciada, en el conocimiento de ámbitos económicos por terceros, en este caso trabajadores del propio ámbito laboral del denunciante y protagonista de la información difundida como Director de una empresa, la Audiencia no reconoce una actividad infractora en materia de protección de datos de carácter personal, sino una dimensión del derecho a la libertad sindical en su faceta de información a los trabajadores. Así, en la sentencia señalada habla de un tratamiento dentro del ámbito laboral, cosa que parece así se ha producido en el presente caso, por lo que, para el presente caso, no cabría reproche punitivo en materia de protección de datos de carácter personal.

En el supuesto denunciado, la difusión de la información es mucho más estricta, ya que se trata de que el listado de los trabajadores afectados por un ERE se da a conocer al resto de la plantilla de la empresa, por tanto, personas que pueden estar afectadas por dicho ERE. Se da la circunstancia, además, que ninguna de las personas afectadas ha denunciado el hecho.

En todo caso, si bien la Agencia entiende que en el caso denunciado prevalece el derecho a la libertad sindical, se recomienda al Sindicato que el incluir el dato del DNI puede ser un dato excesivo, por lo que convendría eliminarlo en situaciones similares.

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 EUSKO LANGILEEN ALKASTASUNA-SOLIDARIDAD DE LOS TRABAJADORES VASCOS y T-SYSTEMS ELTEC, S.L.U..

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.

Madrid, 7 de mayo de 2012

EL DIRECTOR DE LA AGENCIA ESPAÑOLA
DE PROTECCIÓN DE DATOS

Fdo.: José Luis Rodríguez Álvarez