



DICTAMEN Nº D17-028

DICTAMEN RELATIVO A LA UTILIZACIÓN POR LAS REPRESENTACIONES SINDICALES DE LA DIRECCIONES DE CORREO ELECTRÓNICO CORPORATIVO DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DEL GOBIERNO VASCO

ANTECEDENTES

PRIMERO: Por la Dirección de Relaciones Laborales del Gobierno Vasco se ha solicitado dictamen de la Agencia Vasca de Protección de Datos, en relación con la cuestión descrita en el encabezamiento. En el escrito de solicitud se recoge lo siguiente:

«Me dirijo a la Agencia Vasca de Protección de Datos para realizar la siguiente consulta en relación al uso de datos de carácter personal de la representación social en la Administración General de la CAPV.

La utilización del correo electrónico en el ámbito laboral ha planteado numerosísimos problemas a las empresas, especialmente en cuanto a la utilización de estos medios en el ámbito colectivo, esto es, a la posibilidad de que la representación unitaria de los trabajadores en la empresa o las secciones sindicales, tengan derecho a utilizar el correo electrónico de la empresa para distribuir información sindical. Así, el Tribunal Constitucional admite expresamente que el derecho a la libertad sindical puede incluir el uso de los medios electrónicos de la empresa para distribuir información sindical, añadiendo unas denominadas reglas de uso razonable y su utilización no perjudique la finalidad para la que fueron creados por la empresa y respeten los límites y reglas de uso, como que no perturbe la actividad normal de la empresa, o que no perjudique el uso específico empresarial pre-ordenado para el mismo.

La consulta que hoy le planteo nada tiene que ver con la cuestión sobre el derecho de utilizar el correo electrónico como medio de comunicación de la actividad sindical, cuestión que entiendo tienen derecho, sino con el hecho de las condiciones, las normas legales, que deben guardar para garantizar el uso correcto de datos personalizados. Es decir, en tanto que la representación social hace uso de bases de datos personalizados como son los emails de las personas trabajadoras, y realiza envíos masivos a los emails de esas bases de datos, entiendo que debieran guardar y respetar las condiciones de uso de bases de datos que la normativa competente establece. Se ha de señalar que las direcciones de correo electrónico han sido puestas a su disposición con autorización y en dependencia de la Dirección de relaciones laborales de Gobierno Vasco.

En conclusión, es por ello que me dirijo a la Agencia Vasca de Protección de datos para que me señale cuáles son las condiciones que deben exigirse a un tercero (representaciones sindicales) de acuerdo con la legislación de protección de datos de carácter personal para autorizar la utilización de la información personalizada (direcciones de correo electrónico) de la base de datos del Gobierno Vasco para materializar envíos masivos a direcciones personales de trabajo de tal base de datos».



SEGUNDO: El artículo 17.1 de la Ley 2/2004, de 25 de febrero, de Ficheros de Datos de Carácter Personal de Titularidad Pública y de Creación de la Agencia Vasca de Protección de Datos, en su apartado n) atribuye a la Agencia Vasca de Protección de Datos la siguiente función:

“Atender a las consultas que en materia de protección de datos de carácter personal le formulen las administraciones públicas, instituciones y corporaciones a que se refiere el artículo 2.1 de esta Ley, así como otras personas físicas o jurídicas, en relación con los tratamientos de datos de carácter personal incluidos en el ámbito de aplicación de esta Ley”.

Corresponde a esta Agencia Vasca de Protección de Datos, en virtud de la normativa citada, la emisión del dictamen en respuesta a la consulta formulada.

CONSIDERACIONES

I

Antes de entrar a dar respuesta a la consulta desde el punto de vista de la normativa de protección de datos de carácter personal, conviene hacer referencia a la normativa y jurisprudencia relativa al derecho fundamental a la libertad sindical, y en especial el derecho a la información sindical, que forma parte del núcleo esencial de aquél, según reiterada jurisprudencia del Tribunal Constitucional.

El derecho a la libertad sindical viene recogido como derecho fundamental en el artículo 28.1 de la Constitución española (CE), y el artículo 7 de la misma se establece que *“los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios”.*

La jurisprudencia del Tribunal constitucional (SSTC 94/1995, de 19 de junio FJ 2; 308/2000, de 18 de diciembre, FJ 6; 185/2003, de 27 de octubre, FJ 6, y 198/2004, de 15 de noviembre, FJ 5; 281/2005, de 7 de noviembre, FJ 3), entiende que *“aun cuando del tenor literal del artículo 28.1 de la 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 núms. 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”.*

La Sentencia del Tribunal Constitucional 281/2005, de 7 de noviembre, reconoce que el derecho que tienen los representantes de los trabajadores a informar a los representados, afiliados o no, 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, una expresión central, por tanto, de la acción sindical, y por ello, del contenido esencial del derecho fundamental”.

Asimismo, la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical (LOLS), dispone que la libertad sindical comprende el derecho a la actividad sindical [art. 2.1 d)] y que las organizaciones sindicales, en el ejercicio de la libertad sindical, tienen derecho a ejercer la actividad amparada por ésta en la empresa o fuera de ella [art. 2.2 d)]. Por otra parte el art. 8 LOLS reconoce manifestaciones específicas del ejercicio del derecho de libertad sindical en relación con la comunicación y la información en la empresa. Así, en su apartado 1 c), establece un derecho pasivo, en el plano individual del trabajador afiliado, a recibir la información que le remita su sindicato “*en el ámbito de la empresa o centro de trabajo*”. De igual forma, en el apartado 2, respecto de los sindicatos más representativos y aquellos con representación en la empresa, se establece un derecho a difundir los avisos que puedan interesar a los afiliados y a los trabajadores en general. Son dos planos del mismo derecho: el individual de los afiliados a un sindicato a recibir, en la empresa o centro de trabajo, la información que remita su sindicato; y el colectivo referido a los afiliados y trabajadores en general, que también tienen derechos a la información en la empresa o centro de trabajo.

La indicada sentencia del Tribunal Constitucional 281/2005, de 7 de noviembre, vino a establecer en el mismo supuesto de existencia de un sistema de correo electrónico corporativo preexistente en la empresa, una serie de límites de carácter subjetivo y material al empleo por los representantes de los trabajadores de dicho sistema de correo electrónico para informar a los mismos:

- El derecho a la información sindical es un derecho de las organizaciones sindicales en el ejercicio de sus funciones representativas en la empresa, que se justifica sólo para transmitir información de naturaleza sindical y laboral.

- A este límite se unen otras condiciones de su ejercicio que vienen dadas por la necesidad de ponderar y atender los intereses empresariales en presencia, la incidencia que el uso sindical puede acarrear en el funcionamiento del instrumento de comunicación y la colaboración que requiere de la empresa para hacerlo efectivo. Tales condiciones o restricciones son las siguientes:

a) La comunicación no podrá perturbar la actividad normal de la empresa. En ese sentido, sin perjuicio del examen particular de las circunstancias específicas de cada caso, no es posible estimar por defecto que la recepción de mensajes en la dirección informática del trabajador en horario de trabajo produzca dicha perturbación. Llegar a esa conclusión permitiría también, por ejemplo, excluir la recepción de correo ordinario del sindicato en el puesto de trabajo y, llevado al extremo el planteamiento de hipótesis posibles, podría situar a la empresa en un espacio incomunicado. Por lo demás nada impide la lectura de los mensajes al finalizar la jornada o en las pausas existentes.

b) Tratándose del empleo de un medio de comunicación electrónico, creado como herramienta de la producción, no podrá perjudicarse el uso específico empresarial preordenado para el mismo, ni pretenderse que deba prevalecer el interés de uso sindical, debiendo emplearse el instrumento de comunicación, por el contrario, de



manera que permita armonizar su manejo por el sindicato y la consecución del objetivo empresarial que dio lugar a su puesta en funcionamiento, prevaleciendo esta última función en caso de conflicto. A tal efecto resultaría constitucionalmente lícito que la empresa predeterminase las condiciones de utilización para fines sindicales de las comunicaciones electrónicas, siempre que no las excluyera en términos absolutos.

c) Finalmente, no teniendo fundamento el derecho en una carga empresarial expresamente prescrita en el Ordenamiento, la utilización del instrumento empresarial no podrá ocasionar gravámenes adicionales para el empleador, significativamente la asunción de mayores costes.

Entiende la STC 281/2005 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.

II

Ya desde la estricta perspectiva de protección de datos, pasamos a examinar el encaje de la actuación que es objeto de consulta por la Administración dentro de los conceptos y principios básicos de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal (en adelante LOPD).

En concreto la Administración consultante solicita de esta Agencia que le señale cuáles son las condiciones que deben exigirse a un tercero (representaciones sindicales) de acuerdo con la legislación de protección de datos de carácter personal para autorizar la utilización de la información personalizada (direcciones de correo electrónico) de la base de datos del Gobierno Vasco para materializar envíos masivos a direcciones personales de trabajo de tal base de datos.

En primer lugar, hay que precisar que las direcciones de correo electrónico constituyen datos personales de conformidad con la definición que el artículo 3 a) de la LOPD, que los define como cualquier información concerniente a personas físicas identificadas o identificables.

Las representaciones sindicales, en cuanto tratan las direcciones de correo electrónico corporativo, que pone a disposición el Gobierno Vasco, para el ejercicio de la libertad sindical, son responsables del tratamiento de dichos datos de carácter personal, y por tanto han de cumplir con las obligaciones, principios (principio de calidad, consentimiento, seguridad de los datos y deber de secreto) y las medidas de seguridad que impone la normativa de protección de datos.

En concreto, tal y como estableció la citada STC 281/2005 el derecho a la información sindical que tienen las representaciones de los trabajadores, a través del correo corporativo preexistente, sólo se justifica para transmitir información de naturaleza sindical y laboral. Por tanto, los sindicatos de trabajadores no podrán utilizar las direcciones de correo electrónico de los empleados públicos para otra finalidad distinta, en consonancia con lo que también dispone el artículo 4 de la LOPD, que recoge el principio de calidad de los datos.



A la vista de lo expuesto, las representaciones de los trabajadores podrán ejercer el derecho a la información sindical utilizando las direcciones de correo corporativo que pone a disposición el Gobierno Vasco dentro de los límites y condiciones que recoge la STC 281/2005, y con pleno respeto a la normativa de protección de datos.

En Vitoria-Gasteiz, 21 de diciembre de 2017