

Dictamen en relació amb la consulta plantejada per un sindicat en relació amb l'ús del correu electrònic com a mitjà de transmissió d'informació als empleats públics

Es presenta davant l'Autoritat Catalana de Protecció de Dades un escrit emès per un sindicat en què se sol·licita el parer de l'Autoritat sobre l'adequació a la normativa de protecció de dades de l'enviament de correus electrònics a empleats públics amb informació d'interès per a ells per part de diversos sindicats.

Analitzada la consulta, i vist l'informe de l'Assessoria Jurídica, es dictamina el següent:

I

(...)

II

El Secretari General d'un sindicat manifesta, en el seu escrit de consulta, que en breu s'iniciarà el procés d'eleccions sindicals per al personal estatutari d'una empresa pública (apartat 4) i que, durant aquest període de campanya electoral, els sindicats es posen en contacte amb els treballadors -mitjançant el correu electrònic que ha facilitat l'empresa pública- per fer-los arribar el seu programa electoral i la seva postura polític-sindical enfront dels problemes laborals que els afecten (apartats 5 i 6).

A continuació, i després d'una exposició de la normativa i jurisprudència aplicable al cas, efectua dues qüestions a aquesta Autoritat:

- a) Si s'ha modificat el criteri establert en l'informe 658/2008 de l'Agència Espanyola de Protecció de Dades, en quin sentit i en cas afirmatiu se li proporcionari el nou informe als efectes oportuns.
- b) Si a més de la informació relativa al procés electoral es poden enviar correus electrònics als empleats públics en què es qüestionari o critiqui la conducta empresarial.

Aquestes qüestions s'analitzen, sempre des de la perspectiva de la protecció de dades de caràcter personal, en els següents apartats.

III

La Llei orgànica 15/1999, de 13 de desembre, de protecció de dades de caràcter personal (en endavant, LOPD) defineix, en el seu article 3.a), les dades de caràcter personal com "qualsevol informació referent a persones físiques identificades o identificables". Afegeix l'article 5.1.f) del Reial decret 1720/2007, de 21 de desembre, pel qual s'aprova el Reglament de desenvolupament de la LOPD (en endavant, RLOPD) que dada de caràcter personal és "qualsevol informació numèrica, alfabètica, gràfica, fotogràfica, acústica o de qualsevol altre tipus que concerneix persones físiques identificades o identificables".

A més a més, el RLOPD aclareix quan es considera una persona identificable, establint a l'efecte que ho serà "qualsevol persona la identitat de la qual es pugui

determinar, directament o indirectament, mitjançant qualsevol informació referida a la seva identitat física, fisiològica, psíquica, econòmica, cultural o social. Una persona física no es considera identificable si la dita identificació requereix terminis o activitats desproporcionats” (article 5.1.o).

Cal tenir en compte que una adreça de correu electrònic apareixerà sempre necessàriament vinculada a un domini concret, de tal manera que és possible procedir a la identificació del seu titular mitjançant la consulta del servidor en què es gestioni aquest domini, sense que això requereixi un esforç desproporcionat per part de qui procedeix a la identificació. D'altra banda, les adreces de correu electrònic dels treballadors d'una empresa (pública, en aquest cas) normalment es configuren de tal manera (nom_cognom@nom del domini) que fàcilment permeten identificar als seus titulars.

Per tant, d'acord amb aquestes definicions, cap dubte pot generar la qualificació com a dada personal de la informació relativa a les adreces de correu electrònic de les persones que treballen a l'empresa pública. Per tant, el seu tractament estarà subjecte als principis i obligacions de la normativa en matèria de protecció de dades.

IV

En aquest sentit, cal tenir en compte el principi de consentiment establert a l'article 6 de la LOPD i que regeix qualsevol tractament de dades personals. L'apartat 1 d'aquest article estableix que “el tractament de les dades de caràcter personal requereix el consentiment inequívoc de l'afectat, llevat que una llei disposi una altra cosa”.

Escau recordar, en aquest punt, que s'entén per tractament de dades personals “les operacions i els procediments tècnics de caràcter automatitzat o no, que permetin recollir, gravar, conservar, elaborar, modificar, bloquejar i cancel·lar, així com les cessions de dades que derivin de comunicacions, consultes, interconnexions i transferències” (article 3.c) de la LOPD).

En el present cas, el representant del sindicat manifesta, com s'ha apuntat anteriorment, que durant el procés electoral diversos sindicats es posen en contacte amb els treballadors mitjançant el correu electrònic facilitat per l'empresa per comunicar-los informació d'interès sindical. Per tant, l'ús dels correus electrònics dels treballadors per part dels sindicats per enviar-los aquesta informació constitueix un tractament de les seves dades personals (article 3.c) LOPD) i, com a tal, requereix comptar amb el seu consentiment o, en el seu defecte, amb una norma amb rang de llei que els habiliti (article 6.1 LOPD).

En aquest sentit, i partint de la base que no es compta amb el consentiment dels treballadors, escau tenir en compte les previsions de la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical (en endavant, LOLS). Aquesta llei estableix el contingut del dret de lliure sindicació en dos nivells: el contingut de la lliure sindicació dels treballadors i el contingut de la llibertat sindical de les organitzacions sindicals o sindicats de treballadors (article 2).

En relació amb l'exercici de l'acció sindical i, als efectes que interessen, convé tenir en compte especialment les previsions de l'article 8 d'aquesta llei, en concret, els seus apartats 1.c) i 2.a).

L'apartat 1.c) disposa que els treballadors afiliats a un sindicat podran, en l'àmbit de l'empresa o centre de treball, entre d'altres, rebre la informació que els remeti el seu sindicat.

Per la seva banda, l'apartat 2.a) disposa que, sens perjudici del que s'estableixi mitjançant conveni col·lectiu, les Seccions sindicals dels sindicats més representatius i dels sindicats que tinguin representació en els comitès d'empresa i en els òrgans de representació que s'hagin establert a les Administracions públiques o comptin amb delegats de personal, tindran, entre d'altres, el dret a que, amb la finalitat de facilitar la difusió d'aquells avisos que puguin interessar als afiliats al sindicat i als treballadors en general, l'empresa posi a la seva disposició un tauler d'anuncis que haurà de situar-se en el centre de treball i en un lloc on es garanteixi el seu accés pels treballadors.

En aquest sentit, escau recordar que la doctrina del Tribunal Constitucional declara que l'activitat sindical inclou mantenir informats als treballadors en totes les qüestions que incideixin de manera directa o indirecta o que puguin tenir repercussió en les relacions laborals (STC 213/2002, d'11 de novembre).

Així mateix, cal tenir present que una lectura actualitzada de la norma legal de l'article 8 de la LOLS portaria a entendre que les seves previsions han quedat obsoletes, atesos els avenços tecnològics que han tingut lloc des del moment en què aquesta llei es va aprovar. Això pot portar a concloure que els mecanismes de comunicació que facin servir els sindicats no haurien de limitar-se als mitjans establerts en la Llei, sinó que també podrien emprar d'altres, com ara, els nous mitjans de comunicació electrònics, vinculats precisament a la seva activitat professional.

En aquest punt, escau remetre's, com bé s'apunta en l'escrit de consulta, a la Sentència del Tribunal Constitucional número 281/2005, de 7 de novembre, que ha examinat l'ús del correu electrònic d'empresa per part dels sindicats. En concret, cal tenir en compte que el Tribunal considera que:

1. El dret a informar als treballadors forma part del contingut essencial de la llibertat sindical i el sindicat pot fer-la efectiva a través dels mitjans previstos en la Llei i també a través d'altres mitjans que lliurement adopti, sempre que respecti la normalitat productiva (FJ 4).

2. No existeix una obligació legal de facilitar la transmissió d'informació sindical als treballadors, afiliats o no, per mitjà d'un sistema de correu electrònic a càrrec de l'empresari (FJ 5), però si l'empresa ja disposa d'aquest mitjà, tot i que no estigui ideat per a l'ús sindical, els sindicats poden emprar-lo per transmetre notícies d'interès sindical als seus afiliats i als treballadors en general (FJ 7).

3. En qualsevol cas, l'ús del correu electrònic proporcionat per l'empresa pels sindicats quedarà subjecte a una sèrie de límits, ja que el dret a la llibertat sindical, com qualsevol altre, no és un dret il·limitat (FJ 8). Aquests límits són:

- "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 pretenderse 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".*

De la doctrina recollida en la sentència pot entendre's que, efectivament, la remissió de correus electrònics pels sindicats (Juntetes de personal i sindicats més representatius) als treballadors d'una empresa estaria emparada pel dret a la llibertat sindical, sempre i quan, es compleixin els límits anteriorment fixats i la informació tramesa sigui de "naturalesa sindical i laboral" (FJ 8).

Aquest reconeixement pot portar a concloure que, des de la perspectiva de la protecció de dades, la LOLS conté habilitació suficient perquè els sindicats puguin tractar la dada personal corresponent a la direcció de correu electrònic dels treballadors de l'empresa pública, sense comptar amb el seu consentiment, per transmetre'ls informació sindical i laboral. El tractament d'aquesta dada personal no es consideraria contrari al que disposa la LOPD, sempre que es respectin els límits derivats de la doctrina constitucional.

Aquesta és la postura de l'Autoritat Catalana de Protecció de Dades, coincident amb la manifesta per l'Agència Espanyola de Protecció de Dades en el seu informe 658/2008, sense que es tingui constància que l'Agència hagi modificat la seva postura en cap altre informe posterior.

V

Pel que fa a la qüestió concreta plantejada pel representant del sindicat en el seu escrit de consulta, relacionada amb el tipus o naturalesa de la informació que els sindicats poden transmetre als treballadors emprant l'adreça de correu electrònic de l'empresa, la sentència és prou clara en aquest aspecte. El Tribunal admet el seu ús com a manifestació del dret a la llibertat sindical, dret que només pertoca a les organitzacions sindicals en l'exercici de les seves funcions representatives en l'empresa i que es justifica només per transmetre informació de naturalesa sindical i laboral (FJ 8). Per tant, és clar que l'enviament d'informació de qualsevol altre índole no trobaria empara en l'exercici d'aquest dret.

Des del punt de vista de la protecció de dades, cal tenir en compte el principi de qualitat de les dades (article 4 de la LOPD). Segons aquest principi, les dades personals només es poden recollir per ser tractades, i sotmetre-les a tractament, quan siguin adequades, pertinents i no excessives en relació amb l'àmbit i les finalitats determinades, explícites i legítimes per a les quals s'han obtingut (apartat 1).

D'acord amb aquest principi, les dades personals corresponents als correus electrònics dels treballadors només poden ser recollides i tractades –en aquest cas pels sindicats- per una finalitat determinada, explícita i legítima. D'acord amb la informació facilitada, en aquest cas concret, la finalitat és informar als treballadors del programa electoral dels sindicats, així com de la seva postura polític-sindical enfront dels problemes laborals que els puguin afectar, dins d'un context de procés electoral sindical. Per tant, es desprèn que la informació tramesa, mitjançant el correu electrònic, ha d'estar relacionada amb el procés electoral, tenint, per tant, interès sindical i laboral.

D'altra banda, cal tenir present que, d'acord amb aquest mateix principi de qualitat (apartat 2), les dades objecte de tractament (correu electrònic) per al compliment de la finalitat descrita (informar sobre el procés electoral) no poden ser emprades per a altres finalitats diferents o, si més no, incompatibles a la que motivà la seva recollida.

En aquest cas, el representant del sindicat manifesta si es podria emprar el correu electrònic de l'empresa per enviar informació en què es qüestionari o critiqui la conducta empresarial. En aquest sentit, cal fer avinent que aquesta comunicació serà legítima sempre que la crítica s'emmarqui en les activitats dirigides a la defensa, la protecció i la promoció dels interessos dels treballadors –funcions que els sindicats tenen constitucionalment reconegudes- i amb clar respecte a la resta de drets reconeguts a l'article 18 de la Constitució espanyola -com ara, el dret a l'honor, a la intimitat personal i familiar i a la pròpia imatge (apartat 1) o el dret a la protecció de dades de

caràcter personal (apartat 4)-, o qualsevol altre dret que pugui veure's afectat (entre d'altres, STSJ de Múrcia de 29 d'abril de 2004 i SAN de 12 de juliol de 2010). En cas contrari, la comunicació seria il·legítima i, per tant, deixaria d'existir habilitació legal per efectuar-la (article 11.1 de la LOPD).

VI

No obstant les consideracions anteriors, i encara relacionat amb el tractament de la dada corresponent a l'adreça de correu electrònic, cal tenir en compte que la normativa de protecció de dades preveu la possibilitat d'exercir el dret d'oposició en aquells supòsits en què no resulta necessari el consentiment de l'afectat per tractar les seves dades personals (articles 6.4 de la LOPD i 34 del RLOPD). Aquest seria el cas que s'examina, en què l'enviament d'informació sindical als treballadors no requereix el seu previ consentiment. Cal tenir present, però que l'exercici d'aquest dret està condicionat a la circumstància de que una llei no disposi el contrari i que, per a que prosperi, han de concórrer motius fundats i legítims relatius a una concreta situació personal (article 35 del RLOPD).

D'acord amb aquestes previsions, seria possible que els treballadors de l'empresa pública mostressin la seva oposició a la recepció de correus electrònics amb contingut sindical –si concorren motius fundats i legítims relatius a una concreta situació personal-. Si això fos així, el sindicat hauria de cessar en el tractament de la dada personal relativa al correu electrònic dels treballadors.

No obstant això, cal tenir en compte que, en període electoral, podria prevaler el dret a l'activitat sindical (article 2.1 de la LOLS) sobre el dret a la protecció de dades de caràcter personal, segons les circumstàncies del cas concret que es planteja.

D'acord amb les consideracions fetes en aquest informe en relació amb la consulta plantejada, es fan les següents,

Conclusions

L'ús dels correus electrònics dels treballadors d'una empresa pública pels sindicats per enviar-los informació relativa al procés electoral constitueix, des del punt de vista de la protecció de dades, un tractament de dades personals (article 3.c) LOPD) i, com a tal, requereix comptar amb el consentiment dels treballadors o, en el seu defecte, amb una norma amb rang de llei que els habiliti (article 6.1 LOPD).

De les previsions de la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical, en quant a l'exercici del dret a la llibertat sindical per part dels sindicats més representatius (article 8.2) i de la doctrina constitucional existent en aquesta matèria (STC 281/2005, de 7 de novembre), es desprèn l'existència d'habilitació legal suficient per poder enviar informació d'interès sindical mitjançant el correu electrònic dels treballadors, sense comptar amb el seu consentiment, sempre i quan, es respectin els límits establerts constitucionalment.

La informació tramesa als treballadors, mitjançant el tractament de la seva dada corresponent al correu electrònic d'empresa, ha de ser estrictament de naturalesa sindical i laboral (article 4 de la LOPD i FJ 8 de la STC 281/2005). L'enviament d'informació relativa al procés electoral sindical trobarà empara en el dret a la llibertat sindical. La comunicació d'informació en què es critiqui la conducta empresarial serà

legítima sempre que s'efectuï amb ple respecte a la resta de drets constitucionalment reconeguts, entre d'altres, el dret a l'honor, a la intimitat personal i familiar i a la pròpia imatge (article 18.1 CE) o el dret a la protecció de dades de caràcter personal (article 18.4 CE)

Barcelona, 14 de febrer de 2011