

Ref.: IAI 47/2018

## **Reclamación: 320/2018**

**Informe jurídico emitido a petición de la Comisión de Garantía del Derecho de Acceso a la Información Pública en relación con la reclamación por la denegación del acceso a los correos electrónicos del personal de la Generalidad distinguiendo entre personal funcionario y laboral y dentro de cada uno de ellos clasificados por departamentos y organismos.**

La Comisión de Garantía del Derecho de Acceso a la Información Pública (GAIP) pide a la Autoridad Catalana de Protección de Datos (APDCAT) que emita un informe sobre la reclamación 320/2018 presentada en relación con la denegación del acceso a los correos electrónicos del personal de la Generalidad distinguiendo entre personal funcionario y laboral y dentro de cada uno de ellos clasificados por departamentos y organismos.

Analizada la solicitud, que se acompaña de una copia del expediente administrativo tramitado ante la GAIP, y de acuerdo con el informe de la Asesoría Jurídica emito el siguiente informe:

### **Antecedentes**

1. En fecha 31 de julio de 2018 SR. Jordi Jové Vilalta, en nombre y representación del Sindicato Intersindical Alternativa de Cataluña-Candidatura Autónoma de Trabajador (Sindicato IAC CATAC) presentó una solicitud de información a un departamento de la Generalitat en la que solicitaba, "el suministro de los correos electrónicos del personal de la Generalidad distinguiendo entre personal funcionario y laboral y, dentro de cada uno de estos clasificados por Departamenti organismes".
2. En fecha 31 de agosto de 2018, la directora general de Función Pública emite una resolución por la que desestima la solicitud de acceso a la información pública por considerar que el suministro de las listas de distribución de los correos electrónicos de los trabajadores no estaría amparado en el artículo 24 de la Ley de Transparencia.
3. En fecha 31 de agosto la persona solicitante presentó ante la GAIP una reclamación contra el departamento
4. En fecha 6 de septiembre de 2018 la GAIP da traslado al departamento de la reclamación presentada y le solicita el informe correspondiente así como el expediente completo.
5. En fecha 3 de octubre de 2018 el departamento informe sobre la reclamación presentada.
6. En fecha 9 de octubre de 2018 la GAIP solicita a esta Autoridad que emita un informe en relación con la reclamación presentada.

## Fundamentos Jurídicos

De conformidad con el artículo 1 de la Ley 32/2010, de 1 de octubre, de la Autoridad Catalana de Protección de Datos, la APDCAT es el organismo independiente que tiene por objeto garantizar, en el ámbito de las competencias de la Generalidad, los derechos a la protección de datos personales y de acceso a la información vinculada a ellos.

El artículo 42.8 de la Ley 19/2014, de 29 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, que regula la reclamación contra las resoluciones en materia de acceso a la información pública, establece que si la denegación se ha fundamentado en la protección de datos personales, la Comisión debe emanar informe a la Autoridad Catalana de Protección de Datos, el cual debe ser emitido en el plazo de quince días.

Por ello, este informe se emite exclusivamente en lo que se refiere a la valoración de la incidencia que el acceso solicitado puede tener respecto de la información personal de las personas afectadas en los términos del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que se refiere al tratamiento de los datos personales (en adelante, RGPD) . Por tanto, queda fuera del objeto de este informe cualquier otro límite o aspecto que no afecte a los datos de carácter personal que consten en la información solicitada, como sería el caso del límite establecido en el artículo 21.1.b) de la LTC, relativo a la investigación o sanción de infracciones penales, administrativas o disciplinarias cuya aplicación podría comportar que el derecho de acceso de la persona reclamante deba ser denegado o restringido a efectos de proteger la investigación

El plazo transcurrido para la emisión de este informe puede comportar una ampliación del plazo para resolver la reclamación, si así lo acuerda la GAIP y se notifica a todas las partes antes de que concluya el plazo para resolver.

En consecuencia, el presente informe se emite en base a las mencionadas previsiones de la Ley 32/2010, de 1 de octubre, de la Autoridad Catalana de Protección de Datos y la Ley 19/2014, de 29 de diciembre , de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno .

De acuerdo con el artículo 17.2 de la Ley 32/2010, este informe se publicará en la web de la Autoridad una vez notificado a las personas interesadas, previa anonimización de los datos de carácter personal.

## II

La Ley 19/2014, de 29 de diciembre de 2014, de transparencia, acceso a la información y buen gobierno (LTC), tiene por objeto regular y garantizar la transparencia de la actividad pública.

El artículo 18 de la LTC establece que "las personas tienen el derecho de acceder a la información pública, a la que hace referencia el artículo 2.b, a título individual o en nombre y representación de cualquier persona

jurídica legalmente constituida" (apartado 1). El citado artículo 2.b) define "información pública" como "la información elaborada por la Administración y la que ésta tiene en su poder como consecuencia de su actividad o del ejercicio de sus funciones, incluida la que le suministran los demás sujetos obligados de acuerdo con lo que establece esta ley".

En términos similares se pronuncia la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno (LT) en sus artículos 12 (derecho de acceso a la información pública) y 13 (información pública).

Sin embargo, de acuerdo con el artículo 20 y siguientes de la LTC, el derecho de acceso a la información pública puede ser denegado o restringido por las causas expresamente establecidas en las leyes. En concreto y en lo que se refiere a la información que contiene datos de carácter personal, el acceso debe ser denegado si la información que se desea obtener contiene datos especialmente protegidos, salvo que conste el consentimiento expreso por parte de las personas interesadas (art. 23 LTC).

En caso de que la información a la que se quiere acceder no contenga datos especialmente protegidos, para determinar el alcance del límite es necesario efectuar la ponderación entre el derecho a la protección de datos de las personas afectadas, y el interés público en la divulgación de la información, en los términos del artículo 24 de la LTC que establece:

"Protección de datos personales

1. Se dará acceso a la información pública si se trata de información directamente relacionada con la organización, funcionamiento o actividad pública de la Administración que contenga datos personales meramente identificativos salvo que, excepcionalmente, en el caso concreto deba prevalecer la protección de datos personales u otros derechos constitucionalmente protegidos.
2. Si se trata de otra información contenida en datos personales no incluidos en el artículo 23, podrá darse acceso a la información, previa ponderación razonada del interés público en la divulgación y los derechos de las personas afectadas. Para llevar a cabo esta ponderación se tendrá en cuenta, entre otras, las siguientes circunstancias: a) El tiempo transcurrido. b) La finalidad del acceso, especialmente si tiene una finalidad histórica, estadística o científica, y las garantías que se ofrezcan. c) El hecho de que se trate de datos relativos a menores de edad. d) El hecho de que pueda afectar a la seguridad de las personas.
3. Las solicitudes de acceso a la información pública que se refieran sólo a datos personales del solicitante deben resolverse de acuerdo con la regulación del derecho de acceso que establece la legislación de protección de datos de carácter personal."

### III

En la solicitud de acceso presentada al Departamentes pide acceder a los "correos electrónicos del personal de la Generalidad distinguiendo entre personal funcionario y laboral y, dentro de cada uno de estos clasificados por Departamentis organismes".

Con el fin de determinar si esta solicitud de información está sometida a los límites regulados en los artículos 23 y 24 de la LTC procede analizar si la información solicitada contiene datos de carácter personal y si, por tanto, le es de aplicación el régimen previsto en el RGPD.

El RGPD se aplica al tratamiento totalmente automatizado de datos personales, así como al tratamiento no automatizado de datos personales contenida en un fichero o destinados a inscribirse (artículo 2.1).

A efectos del RGPD se considera "dato personal" toda información sobre una persona física identificada o identificable (el interesado); de acuerdo con el apartado segundo del artículo 4.1 del RGPD "se debe considerar persona física identificable a cualquier persona cuya identidad se puede determinar, directa o indirectamente, en particular mediante un identificador, como por ejemplo un nombre, un número de identificación, datos de localización, un identificador online o uno o varios elementos propios de la identidad física, fisiológica, genética, psíquica, económica, cultural o social de esta persona" (artículo 4.1 RGPD).

El considerante 26 del RGPD especifica que: "Los principios de la protección de datos se aplican a toda la información relativa a una persona física identificada o identificable (...) Para determinar si una persona es identificable es necesario tener en cuenta todos los medios que razonablemente puede utilizar el responsable del tratamiento o cualquier otra persona para identificar directa o indirectamente a la persona física, como por ejemplo la singularización. Para determinar si existe una probabilidad razonable de que se utilicen medios para identificar a una persona física, es necesario considerar todos sus factores objetivos, como los costes y el tiempo necesarios para la identificación, teniendo en cuenta tanto la tecnología disponible en el momento del tratamiento como los avances tecnológicos."

Como ha puesto de manifiesto esta Autoridad con anterioridad, la información relativa a las direcciones de correo electrónico debe considerarse que es un dato de carácter personal. En este sentido, el dictamen CNS 4/2011, que se puede consultar en la página web [www.apdcat.cat](http://www.apdcat.cat), concluye:

"Hay que tener en cuenta que una dirección de correo electrónico aparecerá siempre necesariamente vinculada a un dominio concreto, de tal modo que es posible proceder a la identificación de su titular mediante la consulta del servidor en el que se gestione este dominio, sin que esto requiera un esfuerzo desproporcionado por parte de quien procede a la identificación. Por otra parte, las direcciones de correo electrónico de los trabajadores de una empresa (pública, en este caso) normalmente se configuran de tal modo (nombre\_apellido@nombre del dominio) que fácilmente permiten identificar a sus titulares.

Por tanto, de acuerdo con estas definiciones, ninguna duda puede generar la calificación como dato personal de la información relativa a las direcciones de correo electrónico de las personas que trabajan en la empresa pública. Por tanto, su tratamiento estará sujeto a los principios y obligaciones de la normativa en materia de protección de datos."

El RGPD define tratamiento de datos personales como "cualquier operación o conjunto de operaciones realizadas sobre datos personales o conjuntos de datos personales, ya sea por procedimientos automatizados o no, como la recogida, el registro, la organización, la estructuración, la conservación, adaptación o modificación, extracción, consulta, utilización, comunicación por transmisión,

difusión o cualquier otra forma de habilitación de acceso, cotejo o interconexión, limitación, supresión o destrucción”.

La comunicación de las direcciones de correo electrónico de los trabajadores de la Generalitat al sindicato reclamante por parte del Departamento de Políticas Digitales y Administración Pública es un tratamiento de datos personales sometido a los principios y garantías del RGPD.

El artículo 5.1.a) del RGPD establece que todo tratamiento de datos personales debe ser lícito, leal y transparente en relación con el interesado (principio de licitud, lealtad y transparencia).

El tratamiento de datos personales no incluidos en las categorías especiales (aquellas que revelen el origen étnico o racial, las opiniones políticas, las convicciones religiosas o filosóficas o la afiliación sindical, y el tratamiento de datos genéticos, datos biométricos destinados a identificar de forma unívoca una persona física, datos relativos a la salud o datos relativos a la vida sexual o las orientaciones sexuales de una persona física (art 9.1 RGPD)) se considera lícito si cumple, al menos, una de las condiciones previstas en el artículo 6.1 del RGPD.

Las bases del tratamiento legítimas de acuerdo con el mencionado artículo 6.1 del RGPD son: el consentimiento, la ejecución de un contrato en el que el interesado es parte, el cumplimiento de una obligación legal aplicable al responsable del tratamiento, la protección de intereses vitales del interesado u otra persona física, el cumplimiento de una misión realizada en interés público o en el ejercicio de poderes públicos conferidos al responsable del tratamiento, o la satisfacción de intereses legítimos del responsable del tratamiento o de un tercero.

Habrá que analizar, pues, si existe base legítima para el tratamiento de los datos personales que es objeto de la reclamación presentada.

#### IV

Como hemos indicado, el artículo 24.1 de la LTC establece que “hay que dar acceso a la información pública si se trata de información directamente relacionada con la organización, funcionamiento o actividad pública de la Administración que contenga datos personales meramente identificativos salvo que, excepcionalmente, en el caso concreto deba prevalecer la protección de datos personales u otros derechos constitucionalmente protegidos”.

La LTC utiliza el concepto “datos personales meramente identificativos relacionados con la organización, el funcionamiento o la actividad pública de la Administración”, respecto de los cuales predica que debe darse acceso a los solicitantes de información salvo que “deba prevalecer, en el caso concreto, la protección de datos personales u otros derechos constitucionalmente protegidos”.

Para determinar si el artículo 24.1 constituye la base legítima del tratamiento objeto de la consulta, será necesario determinar, en primer lugar, si la dirección electrónica de los empleados públicos puede considerarse un dato meramente identificativo de éstos, relacionado con el organización, funcionamiento o actividad pública de la Administración.

Tal y como se ha pronunciado esta Autoridad con anterioridad, ninguna duda presenta que el nombre y apellidos de los empleados públicos sea un dato identificativo, así en el informe IAI 4/2018, que se puede consultar en la web [www.apdcat.cat](http://www.apdcat.cat) es concluye:

“El nombre y apellido de las personas que ocupan cada uno de los puestos de trabajo de la entidad pública, son datos personales meramente identificativos directamente relacionados con la organización, funcionamiento o actividad pública del organismo.

Tal y como hemos indicado, el artículo 24.1 de la LTC prevé que es necesario dar acceso a los datos identificativos relacionados con la organización, el funcionamiento o la actividad pública del organismo salvo que alguna circunstancia especial requiera la protección de las personas interesadas.(...)”

Se puede concluir que la dirección de correo electrónico corporativo, en tanto que herramienta facilitada por la organización para el desarrollo de las tareas que como tal empleado tiene encomendadas, debe considerarse un dato identificativo relacionado con la organización cuyo funcionamiento o la actividad pública de la Administración.

## V

En caso de que nos ocupe la persona que hace la reclamación representa al Sindicato IAC-CATAC, sindicato mayoritario en el ámbito de la Generalidad de Cataluña.

La finalidad del acceso, según hace constar en el formulario de reclamación presentado, es "informar al personal de la administración, en el ejercicio de nuestras funciones".

En relación a la comunicación de datos a los Sindicatos para el ejercicio de las funciones que legalmente tienen encomendadas, el Tribunal Supremo, por Sentencia 111/2018 (Sala de lo Social), de 7 de febrero de 2018, ha puesto de manifiesto:

“(...)3. Debemos detenernos ahora en el análisis de la utilización o tratamiento que la empresa puede hacer de estas datos, partiendo de que está en posesión de los mismos en atención a la propia finalidad de la relación laboral, de suerte que sobre ella recaerán las obligaciones de seguridad (art. 9 LOPD) y secreto (art. 10 LOPD), estando limitada la comunicación de aquellos en los términos fijados por el art. 11 LOPD .

4. Desde esta perspectiva debe analizarse la interrelación de la protección del derecho fundamental de los trabajadores a la protección de sus datos personales con la posibilidad de que los representantes, legales o sindicales, de los trabajadores accedan a esa información, que obra en poder de la empresa por razón del contrato de trabajo, en la medida en que la comunicación de los datos entraña una limitación a tal protección. (...)

(...) los órganos de representación de los trabajadores ( art. 64 ET ) y los delegados sindicales ( art. 10.3 de la Ley Orgánica 10/1985 - LOLS-) son los únicos que tienen reconocido el derecho a acceder a determinada información en la medida en que ésta constituye el instrumento imprescindible para que puedan desarrollar las funciones de

representación, defensa, vigilancia y control que les son propias ( STC 142/93 y STS/4ª de 21 diciembre 2015 -rec. 56/2015 -). En particular, las organizaciones sindicales -como la demandante y las demás adheridas a la demanda- necesitan poder dar cumplimiento a la función que constitucionalmente tienen atribuida (arts. 7 y 28 CE), para lo que les va a resultar imprescindible acceder a determinadas datos de los trabajadores a cuya representación y defensa se deben, sino que tal función se limite en todos los casos a sus propios afiliados, pues será la concreta necesidad y finalidad de su ámbito de actuación la que servirá para delimitar el tipo de fecha y el alcance del contenido de la información que se precise.

**Por consiguiente, estará justificado que la empresa comunique datos personales de los trabajadores a los representantes legales y/o sindicales a fin de que éstos puedan ejercer las competencias que la ley les confiere** siendo éste un escenario que se ajusta a la excepción del art. 11.2 a) LOPD . Parece evidente que sí, tanto el art. 64 ET, como el 10.3.1 LOLS confieren derechos de información y documentación a los representantes unitarios y sindicales, la obtención de la misma por la comunicación de la empresa se hallará amparada por esta excepción cuando, efectivamente, se trate de datos que tengan directa conexión con el ejercicio de aquellas competencias. (...)

(...)2.La facultad de recabar datos por parte de los sindicatos y representantes de los trabajadores debe limitarse según un principio de pertinencia y, por consiguiente, ceñirse a aquellas circunstancias personales de los trabajadores que sean necesarias para desarrollar el cometido que tienen atribuido. Parece evidente que deba rechazarse que tal facultad abarque los datos personales en cualquier circunstancia, puesto que, de no concurrir aquella conexión con la función, sí será necesario el consentimiento expreso de los trabajadores interesados, al desaparecer la excepción del art. 11.2 c) LOPD .(...)

En cuanto al dato de la dirección de correo electrónico, tal y como ha puesto de manifiesto esta Autoridad en dictámenes anteriores (particularmente, en los dictámenes CNS 12/2015, CNS 7/2012 y CNS 4/2011, disponibles en la web [www .apdcat.cat](http://www.apdcat.cat)), de las previsiones de la Ley orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de libertad sindical (LOLS), en cuanto al ejercicio del derecho a la libertad sindical por parte de los sindicatos más representativos (artículo 8) y de la doctrina constitucional existente en esta materia (STC 281/2005, de 7 de noviembre), se desprende la existencia de habilitación legal suficiente para poder enviar información de naturaleza sindical y laboral a los trabajadores mediante la dirección de correo electrónico proporcionado por la empresa -ya sea la dirección de correo electrónico propio de los trabajadores o bien una lista de distribución creada a tal efecto-, siempre que se respeten los límites establecidos constitucionalmente.

En concreto el dictamen CNS 4/2011, ponía de manifiesto:

“(...)En este sentido, y partiendo de la base de que no se cuenta con el consentimiento de los trabajadores, procede tener en cuenta las previsiones de la Ley orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de libertad sindical (en adelante, LOLS). Esta ley establece el contenido del derecho de libre sindicación en dos niveles: el contenido de la libre sindicación de los trabajadores y el contenido de la libertad sindical de las organizaciones sindicales o sindicatos de trabajadores (artículo 2).

En relación con el ejercicio de la acción sindical y, a los efectos de su interés, conviene tener en cuenta especialmente las previsiones del artículo 8 de esta Ley, en concreto, sus apartados 1.c) y 2.a) .

El apartado 1.c) dispone que los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo, entre otros, recibir la información que les remita su sindicato.

Por su parte, el apartado 2.a) dispone que, sin perjuicio de lo que se establezca mediante convenio colectivo, las Secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los sindicatos que tengan representación en los comités de empresa y en los órganos de representación que se hayan establecido en las Administraciones públicas o cuenten con delegados de personal, tendrán, entre otros, el derecho a que, con el fin de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa ponga a su disposición un tablón de anuncios que deberá ubicarse en el centro de trabajo y en un lugar donde se garantice su acceso por los trabajadores.

En este sentido, cabe recordar que la doctrina del Tribunal Constitucional declara que la actividad sindical incluye mantener informados a los trabajadores en todas las cuestiones que incidan de forma directa o indirecta o que puedan tener repercusión en las relaciones laborales (STC 213/2002, d '11 de noviembre).

Asimismo, debe tenerse presente que una lectura actualizada de la norma legal del artículo 8 de la LOLS llevaría a entender que sus previsiones han quedado obsoletas, dados los avances tecnológicos que han tenido lugar desde el momento en que esta ley se va aprobar.

Esto puede llevar a concluir que los mecanismos de comunicación que utilicen los sindicatos no deberían limitarse a los medios establecidos en la Ley, sino que también podrían utilizar otros, como los nuevos medios de comunicación electrónicos, vinculados precisamente a su actividad profesional.

En este punto, procede remitirse, como bien se apunta en el escrito de consulta, a la Sentencia del Tribunal Constitucional número 281/2005, de 7 de noviembre, que ha examinado el uso del correo electrónico de empresa por parte de los sindicatos. En concreto, debe tenerse en cuenta que el Tribunal considera que:

1. El derecho a informar a los trabajadores forma parte del contenido esencial de la libertad sindical y el sindicato puede hacerla efectiva a través de los medios previstos en la ley y también a través de otros medios que libremente adopte, siempre que respete la normalidad productiva (FJ 4).

2. No existe una obligación legal de facilitar la transmisión de información sindical a los trabajadores, afiliados o no, por medio de un sistema de correo electrónico a cargo del empresario (FJ 5), pero si la empresa ya dispone de este medio, aunque no esté ideado para el uso sindical, los sindicatos pueden utilizarlo para transmitir noticias de interés sindical a sus afiliados y trabajadores en general (FJ 7).



3. En cualquier caso, el uso del correo electrónico proporcionado por la empresa por los sindicatos quedará sujeto a una serie de límites, puesto que el derecho a la libertad sindical, como cualquier otro, no es un derecho ilimitado (FJ 8). Estos límites son:

“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) Por último, (...), la utilización del instrumento empresarial no podrá ocasionar gravámenes adicionales para el empleador, significativamente la asunción de mayores costas”.

De la doctrina recogida en la sentencia puede entenderse que, efectivamente, la remisión de correos electrónicos por los sindicatos (Juntas de personal y sindicatos más representativos) a los trabajadores de una empresa estaría amparada por el derecho a la libertad sindical, siempre y cuando, se cumplan los límites anteriormente fijados y la información enviada sea de “naturaleza sindical y laboral” (FJ 8).

Hay que tener en cuenta que estas conclusiones se mantienen vigentes con el RGPD. En este caso la base legítima del tratamiento, de acuerdo con las consideraciones efectuadas anteriormente, vendría dada por el cumplimiento de una obligación legal aplicable al responsable del tratamiento (art 6.1c) RGPD).

En definitiva, desde el punto de vista de la normativa de protección de datos existiría habilitación suficiente para facilitar al sindicato solicitando el dato de la dirección de correo electrónico corporativo del personal de la Generalidad, para garantizar el ejercicio del derecho a la libertad sindical.

## VI

Por último, en cuanto a la ponderación prevista en el artículo 24.1 que requiere tener en consideración las circunstancias del caso concreto para poder ponderar entre la prevalencia del derecho a la protección de datos o la transparencia en su vertiente de publicidad activa, debemos tener en consideración, por un lado, que, como hemos visto, el dato de la dirección de correo electrónico de los trabajadores es un dato meramente identificativo respecto del que predica un principio general favorable al acceso o publicidad activa.

Y, como se ha expuesto también, que existe una base legítima para el tratamiento del dato de la dirección de correo electrónico de los empleados de la Generalitat que viene dado por el derecho a la libertad sindical.

Por otra parte, en lo que se refiere al derecho a la protección de datos de los interesados, en el caso que nos ocupa, no parece que revelar el dato de la dirección electrónica al sindicato mayoritario de la Generalitat para el ejercicio del derecho a la libertad sindical deba comportar, a priori, un perjuicio por los derechos de los trabajadores de la Generalidad. Sin embargo, en caso de que como consecuencia de un procedimiento de audiencia previa a los interesados se pusiera de manifiesto la existencia de algún perjuicio para empleados concretos, debidamente justificado, la Generalitat debería denegar, en ese caso, la comunicación de este dato.

Así, a todos los efectos, en la solicitud objeto de la reclamación que nos ocupa, debería prevalecer el interés público en la divulgación de la información sobre el derecho a la protección de los datos personales de los interesados.

## VII

Sin embargo, debe tenerse en consideración, que el artículo 15 de la LT establece que la normativa de protección de datos es de aplicación al tratamiento posterior de los datos obtenidos a través del ejercicio del derecho de acceso.

En este sentido el RGPD establece que, cuando los datos objeto de tratamiento no se han obtenido directamente del titular de los datos, es necesario informar a éstos de todas las cuestiones previstas en el artículo 14.1 y 14.2, en los plazos que se indican.

En el caso que nos ocupa, dado que el tratamiento que debe llevar a cabo el sindicato tiene por objeto la comunicación con los trabajadores de la Generalitat, en cumplimiento del artículo 14.3.b) del RGPD, vendrá obligado a, como muy tarde en la primera comunicación que les dirija, informar a los que ha obtenido sus direcciones de correo electrónico, de la finalidad del tratamiento que llevará a cabo, de la posibilidad de ejercer sus derechos, y del resto de contenidos a qué hace referencia el citado artículo 14 del RGPD.

De esta forma, el sindicato vendrá obligado a facilitar a los empleados de la Generalitat el ejercicio de los derechos de acceso a los propios datos ya la rectificación o supresión de los mismos, oa la limitación y oposición al tratamiento.

En consecuencia, el interés legítimo del sindicato de comunicarse con los trabajadores en ejercicio del derecho a la libertad sindical puede verse impedido en aquellos supuestos en que los trabajadores de la Generalitat, siempre y cuando se den los requisitos previstos en el artículo 21 del RGPD, se opongan, por motivos relacionados con su situación particular, a que sus datos personales sean objeto del tratamiento que debe llevar a cabo el sindicato reclamante.

### **Conclusión**

La normativa de protección de datos de carácter personal no impide el acceso del reclamante a la información sobre la dirección de correo electrónico corporativo de los empleados de la Generalitat de Cataluña.

El sindicato solicitante de la información vendrá obligado, en la primera comunicación que dirija a los empleados de la Generalitat, a informarles de sus derechos en relación con la protección de sus datos personales de acuerdo con el artículo 14 del 'RGPD.

Barcelona, 31 de octubre de 2018