

## **Reclamació: 196/2019**

### **Informe jurídic emès a petició de la Comissió de Garantia del Dret d'Accés a la Informació Pública en relació amb la reclamació per la denegació de l'accés als correus electrònics del personal de la Generalitat distingint entre personal funcionari i laboral i dins de cadascun d'aquests classificats per departaments i organismes.**

La Comissió de Garantia del Dret d'Accés a la Informació Pública (GAIP) demana a l'Autoritat Catalana de Protecció de Dades (APDCAT) que emeti un informe sobre la reclamació 196/2019 presentada en relació amb la denegació de l'accés als correus electrònics del personal de la Generalitat distingint entre personal funcionari i laboral i dins de cadascun d'aquests classificats per departaments i organismes.

Analitzada la sol·licitud, que s'acompanya d'una còpia de l'expedient administratiu tramitat davant la GAIP i, d'acord amb l'informe de l'Assessoria Jurídica emeto l'informe següent:

#### **Antecedents**

1. En data 5 de febrer de 2019 un ciutadà, en nom i representació d'un sindicat va presentar una sol·licitud d'informació (...) en la qual sol·licitava, *"el subministrament dels correus electrònics del personal de la Generalitat distingint entre personal funcionari i laboral i, dins de cadascun d'aquests classificats per Departament i organismes i en tot cas específicament del personal dependent del Departament d'Ensenyament"*.
2. En data 20 de març de 2019, (...) denega l'accés a la informació sol·licitada per considerar que el sindicat reclamant no ha obtingut presència en cap òrgan de representació de l'administració de la Generalitat de Catalunya i per tant no compliria els requisits per a l'accés a aquesta informació establerts a l'article 8 de la LOLS.
3. En data 3 d'abril la persona sol·licitant va presentar davant la GAIP una reclamació (...).
4. En data 9 d'abril de 2019 la GAIP dona trasllat al Departament (...) de la reclamació presentada i li sol·licita l'informe corresponent així com l'expedient complert.
5. En data 25 d'abril de 2019 el Departament (...) emet informe sobre la reclamació presentada.
6. En data 9 d'octubre de 2018 la GAIP sol·licita a aquesta Autoritat que emeti un informe en relació a la reclamació presentada.

## Fonaments Jurídics

### I

De conformitat amb l'article 1 de la Llei 32/2010, de l'1 d'octubre, de l'Autoritat Catalana de Protecció de Dades, l'APDCAT és l'organisme independent que té per objecte garantir, en l'àmbit de les competències de la Generalitat, els drets a la protecció de dades personals i d'accés a la informació que hi està vinculada.

L'article 42.8 de la Llei 19/2014, del 29 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern, que regula la reclamació contra les resolucions en matèria d'accés a la informació pública, estableix que si la denegació s'ha fonamentat en la protecció de dades personals, la Comissió n'ha de emanar informe a l'Autoritat Catalana de Protecció de Dades, el qual ha de ser emès en el termini de quinze dies.

Per això, aquest informe s'emet exclusivament pel que fa a la valoració de la incidència que l'accés sol·licitat pot tenir respecte de la informació personal de les persones afectades en el termes del Reglament (UE) 2016/679 del Parlament Europeu i del Consell, de 27 d'abril de 2016, relatiu a la protecció de les persones físiques pel que fa al tractament de les dades personals (en endavant, RGPD). Per tant, queda fora de l'objecte d'aquest informe qualsevol altre límit o aspecte que no afecti les dades de caràcter personal que constin en la informació sol·licitada, com serien els límits establerts a l'article 21 de l'LTC.

El termini transcorregut per a l'emissió d'aquest informe pot comportar una ampliació del termini per resoldre la reclamació, si així ho acorda la GAIP i es notifica a totes les parts abans que conclougui el termini per resoldre.

En conseqüència, el present informe s'emet en base a les esmentades previsions de la Llei 32/2010, de l'1 d'octubre, de l'Autoritat Catalana de Protecció de Dades i la Llei 19/2014, del 29 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern .

D'acord amb l'article 17.2 de la Llei 32/2010, aquest informe es publicarà al web de l'Autoritat un cop notificat a les persones interessades, amb l'anonimització prèvia de les dades de caràcter personal.

### II

La Llei 19/2014, de 29 de desembre de 2014, de transparència, accés a la informació i bon govern (LTC), té per objecte regular i garantir la transparència de l'activitat pública.

L'article 18 de l'LTC estableix que *“les persones tenen el dret d'accedir a la informació pública, a què fa referència l'article 2.b, a títol individual o en nom i representació de qualsevol persona jurídica legalment constituïda”* (apartat 1). L'esmentat article 2.b) defineix “informació pública” com *“la informació elaborada per l'Administració i la que aquesta té en el seu poder com a*

*conseqüència de la seva activitat o de l'exercici de les seves funcions, inclosa la que li subministren els altres subjectes obligats d'acord amb el que estableix aquesta llei”.*

En termes similars es pronuncia la Llei 19/2013, de 9 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern (LT) en els seus articles 12 (dret d'accés a la informació pública) i 13 (informació pública).

No obstant això, d'acord amb l'article 20 i següents de l'LTC, el dret d'accés a la informació pública pot ser denegat o restringit per les causes expressament establertes a les lleis. En concret i pel que fa a la informació que conté dades de caràcter personal, l'accés ha de ser denegat *“si la informació que es vol obtenir conté dades personals especialment protegides, com ara les relatives a la ideologia, l'afiliació sindical, la religió, les creences, l'origen racial, la salut i la vida sexual, i també les relatives a la comissió d'infraccions penals o administratives que no comportin l'amonestació pública a l'infractor, llevat que l'afectat hi consenti expressament per mitjà d'un escrit que ha d'acompanyar la sol·licitud”.* (art. 23 LTC).

En el cas que la informació a la que es vol accedir no contingui dades especialment protegides, per determinar l'abast del límit cal efectuar la ponderació entre el dret a la protecció de dades de les persones afectades, i l'interès públic en la divulgació de la informació, en els termes de l'article 24 de l' LTC que estableix:

*“1. S'ha de donar accés a la informació pública si es tracta d'informació directament relacionada amb l'organització, el funcionament o l'activitat pública de l'Administració que contingui dades personals merament identificatives llevat que, excepcionalment, en el cas concret hagi de prevaler la protecció de dades personals o altres drets constitucionalment protegits.*

*2. Si es tracta d'altra informació que conté dades personals no incloses a l'article 23, es pot donar accés a la informació, amb la prèvia ponderació raonada de l'interès públic en la divulgació i els drets de les persones afectades. Per a dur a terme aquesta ponderació s'ha de tenir en compte, entre altres, les circumstàncies següents:*

- a) El temps transcorregut.*
- b) La finalitat de l'accés, especialment si té una finalitat històrica, estadística o científica, i les garanties que s'ofereixin.*
- c) El fet que es tracti de dades relatives a menors d'edat.*
- d) El fet que pugui afectar la seguretat de les persones.*

*3. Les sol·licituds d'accés a la informació pública que es refereixin només a dades personals del sol·licitant s'han de resoldre d'acord amb la regulació del dret d'accés que estableix la legislació de protecció de dades de caràcter personal.”*

### III

En la sol·licitud d'accés presentada (...) objecte de la reclamació, es demana accedir als *“correus electrònics del personal de la Generalitat distingint entre personal funcionari i laboral i, dins de*

*cadascun d'aquests classificats per departaments i organismes, i en tot cas específicament del personal dependent del Departament d'Ensenyament immers en un procés d'eleccions sindicals en el que tenim la intenció de participar”.*

Per tal de determinar si aquesta sol·licitud d'informació està sotmesa als límits regulats en els articles 23 i 24 de la LTC escau analitzar si la informació sol·licitada conté dades de caràcter personal i si, per tant, li és d'aplicació el règim previst a l'RGPD.

L'RGPD s'aplica al tractament totalment automatitzat de dades personals, així com al tractament no automatitzat de dades personals continguda en un fitxer o destinades a formar-ne part (article 2.1).

Als efectes de l'RGPD es considera “*dada personal*” tota informació sobre una persona física identificada o identificable (l'interessat); d'acord amb l'apartat segon de l'article 4.1 de l'RGPD “*s'ha de considerar persona física identificable qualsevol persona la identitat de la qual es pot determinar, directament o indirectament, en particular mitjançant un identificador, com per exemple un nom, un número d'identificació, dades de localització, un identificador en línia o un o diversos elements propis de la identitat física, fisiològica, genètica, psíquica, econòmica, cultural o social d'aquesta persona*” (article 4.1 RGPD).

El considerant 26 de l'RGPD especifica que: “*Els principis de la protecció de dades s'apliquen a tota la informació relativa a una persona física identificada o identificable (...) Per determinar si una persona és identificable cal tenir en compte tots els mitjans que raonablement pot utilitzar el responsable del tractament o qualsevol altra persona per identificar directament o indirectament la persona física, com per exemple la singularització. Per determinar si hi ha una probabilitat raonable que s'utilitzin mitjans per identificar una persona física, cal considerar-ne tots els factors objectius, com els costos i el temps necessaris per a la identificació, tenint en compte tant la tecnologia disponible en el moment del tractament com els avenços tecnològics.*”

Com ha posat de manifest aquesta Autoritat amb anterioritat, la informació relativa a les adreces de correu electrònic s'ha de considerar que és una dada de caràcter personal. En aquest sentit el dictamen CNS 4/2011, que es pot consultar a la pàgina web [www.apdcat.cat](http://www.apdcat.cat), conclou:

*“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.”*

L'RGPD defineix tractament de dades personals com “*qualsevol operació o conjunt d'operacions realitzades sobre dades personals o conjunts de dades personals, ja sigui per procediments automatitzats o no, com la recollida, el registre, l'organització, l'estructuració, la conservació, l'adaptació o la modificació, l'extracció, la consulta, la utilització, la comunicació per transmissió, difusió o qualsevol altra forma d'habilitació d'accés, acarament o interconnexió, limitació, supressió o destrucció*”.

La comunicació de les adreces de correu electrònic dels treballadors de la Generalitat al sindicat reclamant (...) és un tractament de dades personals sotmès als principis i garanties de l'RGPD.

L'article 5.1.a) de l'RGPD estableix que tot tractament de dades personals ha de ser lícit, lleial i transparent en relació amb l'interessat (principi de licitud, lleialtat y transparència).

El tractament de dades personals no incloses en les categories especials (aquelles que revelin l'origen ètnic o racial, les opinions polítiques, les conviccions religioses o filosòfiques o l'afiliació sindical, i el tractament de dades genètiques, dades biomètriques destinades a identificar de manera unívoca una persona física, dades relatives a la salut o dades relatives a la vida sexual o les orientacions sexuals d'una persona física (art 9.1 RGPD)) es considera lícit si compleix, al menys, una de les condicions previstes a l'article 6.1 de l'RGPD, entre les quals, la continguda en la lletra c) el compliment d'una obligació legal aplicable al responsable del tractament.

La legislació de transparència constitueix una base legítima del tractament d'acord amb l'article 6.1.c) de l'RGPD esmentat. En aquest sentit, l'article 86 de l'RGPD estableix:

*“Les dades personals de documents oficials que estan en possessió d'una autoritat pública, d'un organisme públic o d'una entitat privada per a la realització d'una missió en interès públic poden ser comunicades per aquesta autoritat, organisme o entitats de conformitat amb el dret de la Unió o dels estats membres que els hi sigui d'aplicació, a fi de conciliar l'accés del públic a documents oficials amb el dret a la protecció de les dades personals en virtut d'aquest Reglament.”*

Així mateix, la disposició addicional segona de l'LOPDGDD, estableix:

*“La publicitat activa i l'accés a la informació pública que regula el títol I de la Llei 19/2013, de 9 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern, així com les obligacions de publicitat activa que estableix la legislació autonòmica, s'han de sotmetre, quan la informació contingui dades personals, al que disposen els articles 5.3 i 15 de la Llei 19/2013, el Reglament (UE) 2016/679 i aquesta Llei orgànica.”*

En conseqüència, l'accés a la informació pública objecte de la consulta es pot considerar un tractament legítim, des del punt de vista de la normativa de protecció de dades, que s'ha de sotmetre als límits prevists en la legislació de transparència pel que fa a l'accés a les dades de caràcter personal, i també al que estableix la normativa de protecció de dades (RGPD i LOPDGDD).

#### IV

Com s'ha exposat, l'article 24.1 de la LTC estableix que *“s'ha de donar accés a la informació pública si es tracta d'informació directament relacionada amb l'organització, el funcionament o l'activitat pública de l'Administració que contingui dades personals merament identificatives llevat que, excepcionalment, en el cas concret hagi de prevaler la protecció de dades personals o altres drets constitucionalment protegits”*.

L'LTC utilitza el concepte *“dades personals merament identificatives relacionades amb l'organització, el funcionament o l'activitat pública de l'Administració”*, respecte de les quals predica que s'ha de donar accés als sol·licitants d'informació tret que *“hagi de prevaldre, en el cas concret, la protecció de dades personals o altres drets constitucionalment protegits”*.

Per tal de determinar si l'article 24.1 habilita el tractament objecte de la consulta, caldrà analitzar, en primer lloc, si l'adreça electrònica dels empleats públics es pot considerar una dada merament identificativa d'aquests, relacionada amb l'organització, el funcionament o l'activitat pública de l'Administració.

Tal i com s'ha pronunciat aquesta Autoritat amb anterioritat, cap dubte presenta que el nom i cognoms dels empleats públics sigui una dada identificativa, així en l'informe IAI 4/2018, que es pot consultar al web [www.apdcat.cat](http://www.apdcat.cat) es conclou:

*“El nom i cognom de les persones que ocupen cadascun dels llocs de treball de l'entitat pública, són dades personals merament identificatives directament relacionades amb l'organització, el funcionament o l'activitat pública de l'organisme.*

Pel que fa a l'adreça de correu electrònic corporatiu, en tant que eina facilitada per l'organització per al desenvolupament de les tasques que com a tal empleat té encomanades, s'ha de considerar una dada identificativa relacionada amb l'organització el funcionament o l'activitat pública de l'Administració.

Ara bé, com s'ha exposat també, l'accés a la informació pública s'ha de sotmetre, quan la informació contingui dades personals a més de la les previsions de la normativa de transparència, (en aquest cas l'article 24.1), a l'RGPD i a l'LOPDGDD.

L'LOPDGDD ha incorporat unes previsions específiques per a determinats tractament de dades, entre els quals, el tractament les dades de contacte, respecte de les quals l'article 19 estableix:

*“1. Tret que hi hagi una prova en contra, es presumeix emparat en el que disposa l'article 6.1.f) del Reglament (UE) 2016/679 el tractament de les dades de contacte i si s'escau les relatives a la funció o el lloc que exerceixin les persones físiques que prestin serveis en una persona jurídica sempre que es compleixin els requisits següents:*

- a) *Que el tractament es refereixi únicament a les dades necessàries per a la seva localització professional.*

*b) Que la finalitat del tractament sigui únicament mantenir relacions de qualsevol índole amb la persona jurídica en què l'afectat presti els seus serveis.*

*2. La mateixa presumpció opera per al tractament de les dades relatives als empresaris individuals i als professionals liberals, quan es refereixin a ells únicament en aquesta condició i no es tractin per entaular-hi una relació com a persones físiques.*

*3. Els responsables o encarregats del tractament a què es refereix l'article 77.1 d'aquesta Llei orgànica poden tractar també les dades que esmenten els dos apartats anteriors quan això es derivi d'una obligació legal o sigui necessari per a l'exercici de les seves competències."*

Aquesta previsió és aplicable, d'acord amb l'apartat tercer de l'article 19 en relació amb la lletra c) de l'article 77.1 de l'LOPDGDD, a "*l'Administració General de l'Estat, les administracions de les comunitats autònomes i les entitats que integren l'Administració local*" quan el tractament derivi d'una obligació legal o sigui necessari per a l'exercici de les seves competències.

L'article 19 de l'LOPDGDD estableix, doncs, una habilitació legal per al tractament de les dades de contacte i, si s'escau, les relatives a la funció o el lloc que exerceixin les persones físiques que prestin serveis en una persona jurídica, sempre que es compleixin els requisits que aquest article preveuen relatius a la finalitat del tractament.

En definitiva, per tal que es puguin cedir les "*dades personals merament identificatives relacionades amb l'organització, el funcionament o l'activitat pública de l'Administració*" (art. 24.1 l'LTC) caldrà que concorrin també els requisits que estableix l'apartat primer de l'article 19 de l'LOPDGDD, es a dir, pel que fa a les dades que es poden tractar, que *es refereixi únicament a les dades necessàries per a la seva localització professional* i, pel que fa a la finalitat del tractament que aquest sigui "*únicament mantenir relacions de qualsevol índole amb la persona jurídica en què l'afectat presti els seus serveis*".

En el cas que ens ocupa, no es pot concloure que la tramesa d'informació sindical per part d'un sindicat que no té representació en l'Administració de la Generalitat, tingui per objecte mantenir relacions amb l'administració de la Generalitat, com persona jurídica en la que presten els seus serveis els empleats públics respecte dels quals es sol·liciten les seves dades.

## V

No existint habilitació per a la comunicació de les dades objecte de la reclamació a l'article 24.1 de l'LTC en relació a l'article 19 de l'LOPDGDD, per tal de determinar si es pot concedir l'accés a la informació sol·licitada escau efectuar la ponderació entre els interessos en joc prevista a l'article 24.2 de l'LTC.

La finalitat de l'accés i les garanties que s'ofereixen és un dels criteris de ponderació previstos per l'article 24.2 de l'LTC, que té especial rellevància en el cas que ens ocupa, en el qual la sol·licitud l'efectua un Sindicat que, segons manifesta en el formulari de reclamació presentat, vol accedir a aquesta informació per "*un procés d'eleccions sindicals en el que tenim intenció de participar, ja que atesa la naturalesa de la nostra activitat sindical i per tal d'informar el*

*personal de l'Administració, en exercici de les nostres funcions, ens resulta imprescindible l'esmentada relació”.*

En l'informe [IAI 47/2018](#) emès per aquesta Autoritat en relació amb la reclamació per la denegació de l'accés a les adreces de correu electrònic dels treballadors de la Generalitat a un sindicat amb representació als òrgans de representació de la Generalitat, es van efectuar les consideracions que es transcriuen:

*“Pel que fa a la dada de l'adreça de correu electrònic, tal com ha posat de manifest aquesta Autoritat en dictàmens anteriors (particularment, en els dictàmens CNS 12/2015, CNS 7/2012 i CNS 4/2011, disponibles al web [www.apdcat.cat](http://www.apdcat.cat)), de les previsions de la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical (LOLS), en quant a l'exercici del dret a la llibertat sindical per part dels sindicats més representatius (article 8) 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 de naturalesa sindical i laboral als treballadors mitjançant l'adreça de correu electrònic proporcionat per l'empresa -ja sigui l'adreça de correu electrònic propi dels treballadors o bé una llista de distribució creada a tal efecte-, sempre que es respectin els límits establerts constitucionalment.*

*En concret el dictamen CNS 4/2011, posava de manifest:*

*“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 comunicació no podrà perturbar la actividad normal de la empresa.*

*b) (...) No podrà 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).*

*Cal tenir en consideració que aquestes conclusions es mantenen vigents amb l'RGPD. En aquest cas la base legítima del tractament, d'acord amb les consideracions efectuades anteriorment vindria donada pel compliment d'una obligació legal aplicable al responsable del tractament (art 6.1c) RGPD).*

*En definitiva, des del punt de vista de la normativa de protecció de dades existiria habilitació suficient per facilitar al sindicat sol·licitant la dada de l'adreça de correu electrònic corporatiu del personal de la Generalitat, per garantir l'exercici del dret a la llibertat sindical."*

Ara bé, en el cas que ens ocupa, la persona que fa la reclamació representa a un sindicat que, segons al informació que consta a l'expedient tramés per la GAIP, no té presència en cap òrgan de representació de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.

L'element diferencial entre ambdues reclamacions és que, en el cas que ens ocupa el sindicat reclamant no té representació en l'administració reclamada.

En aquest sentit la doctrina del Tribunal Constitucional plasmada en la STC 281/2005 citada es basava en el fet que el dret a transmetre informació sindical forma part del contingut essencial del dret de l'article 28.1 de la CE. L'exercici d'aquest dret es vinculava a la tramesa d'informació sindical i laboral:

*"En efecto, ha de apuntarse, en primer lugar, que el contemplado 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**." (FJ.8)*

De tal manera que es pot concloure que únicament els sindicats "més representatius i dels que tinguin representació en els comitès d'empresa i en els òrgans de representació que s'estableixin en les Administracions Públiques o comptin amb delegats de personal" (emprant la terminologia de l'article 8.2. de l'LOLS) gaudiran del dret a emprar els mitjans electrònics que l'empresa posi a disposició dels seus treballadors per a la tramesa per mitjans electrònics d'informació que, necessàriament, haurà de tenir naturalesa sindical i laboral.

Aquest criteri s'ha plasmant, amb algunes matisacions, en la jurisprudència que a l'empara de la doctrina del tribunal constitucional s'ha vingut produint. Un exemple d'aquesta plasmació ho seria la STS de 21 de febrer de 2019, que analitza un supòsit en el qual el sindicat que sol·licitava poder emprar el correu electrònic facilitat per l'empresa únicament disposava d'una secció sindical en un centre de treball (Rec. 214/2017).

En la sentència es recullen els fonaments següents:

*“El Tribunal Constitucional concluye justamente lo contrario, y declara que la negativa de la empresa a permitir la utilización de la misma herramienta de correo electrónico que ya tiene instaurada y en funcionamiento, vulnera el derecho a la libertad sindical ( art. 28.1 CE ).*

*Y lo hace con base en las siguientes consideraciones:*

*a) El derecho de libertad sindical comprende el derecho de los sindicatos a desarrollar las actividades que se dirigen a la defensa, protección y promoción de los intereses de los trabajadores, y a desplegar los medios de acción necesarios para cumplir con las funciones que constitucionalmente les corresponden mediante el desarrollo de sus actividades sindicales en la empresa o fuera de ella.*

*(...)*

*c) El derecho a informar a los trabajadores, sean o no afiliados, forma parte del contenido esencial del derecho fundamental de libertad sindical garantizado constitucionalmente, porque la trasmisión de noticias y el flujo de información es fundamento de la participación y se configura como un elemento esencial para su efectividad.*

*d) El art. 8.1 b ) y c) de la LOLS recoge los mecanismos para el ejercicio de ese derecho en los lugares de trabajo, pero esto no supone que sean las únicas fórmulas que pueden utilizar los sindicatos para comunicarse con los trabajadores. Bien al contrario, constituye un legítimo ejercicio de la libertad sindical la utilización de otros mecanismos de comunicación fuera de las horas de trabajo que no perturben la actividad normal de la empresa.*

*e) Y el legislador no solo ha querido garantizar el ejercicio de esos derechos, sino que ha impuesto ciertas obligaciones al empresario para que colabore en facilitar los medios necesarios que permitan la difusión de la información sindical. Como así ocurre con los derechos a un tablón de anuncios y a un local adecuado en aquellas empresas o centros de trabajo con más de doscientos cincuenta trabajadores, regulados en los apartados a ) y c) del art. 8.2 LOLS .*

*f) Entre las cargas asumidas por la empresa no puede incluirse la obligación de crear una herramienta de comunicación electrónica para facilitar esa actividad sindical. Si el legislador no lo ha dispuesto expresamente, no cabe considerar que forme parte del derecho de libertad sindical el de exigir a la empresa el establecimiento de un determinado sistema telemático con esa finalidad. No pudiéndose aplicar analógicamente a estos efectos las previsiones sobre los tabloneros de anuncios del art. 8 LOLS, a modo del derecho a una especie de tablón de anuncios digital, porque no hay norma legal que imponga la creación de otros canales o sistemas de comunicación e información diferentes a los previstos legalmente.*

*g) Cuestión distinta es la de analizar si el sindicato tiene derecho a utilizar con esa finalidad un sistema preexistente en la empresa, creado con fines productivos y, en su caso, con qué límites. (...)*

*h) Planteamiento que se inscribe directamente en el ámbito del contenido esencial del derecho de libertad sindical, en la medida en que vulneran ese derecho los actos negativos tendentes a limitarlo, "salvo que encuentren una justificación ajena a la simple voluntad de entorpecer su efectividad", ya que el empresario tiene en todo caso una obligación de no obstaculizar injustificada o arbitrariamente su ejercicio.*

*i) En definitiva, se trata de discernir cuales son los límites para que los sindicatos puedan utilizar "medios preexistentes en la empresa y eficaces para la comunicación, pero no requeridos legalmente ni pactados, ni creados para un uso sindical".(FD 4.3)*

*(...)*

*"El problema no se residencia por lo tanto en el estudio de los mayores o menores derechos de actuación sindical reconocidos en el art. 8 y 10 LOLS , sino en el análisis de la actuación empresarial que niega la posibilidad de utilizar los sistemas de comunicación preexistente, para valorar hasta qué punto puede calificarse como contraria al derecho de libertad sindical en función de que esa decisión empresarial resulte más o menos justificada conforme a los parámetros que hemos enumerado anteriormente.*

*La mayor o menor implantación del sindicato a los efectos dispuestos en los arts. 8 y 10 LOLS podría eventualmente justificar esa negativa empresarial, en supuestos extremos en los que el sindicato carezca de la más mínima implantación en la empresa y pese a ello pretenda utilizar los medios electrónicos de comunicación existentes en la misma, en lo que pudiere calificarse como un abuso de derecho que no debe ser soportado por la empleadora en razón de las circunstancias concurrentes, y significadamente, cuando tampoco haya atribuido esa posibilidad a otras organizaciones sindicales.*

*Pero si ya se permite a todas los demás fuerzas sindicales el uso del correo electrónico, y el sindicato que está excluido de esa posibilidad acredita un cierto nivel de implantación en la empresa, la cuestión jurídica pasa entonces a situarse en el territorio delimitado por el Tribunal Constitucional que impone a la empleadora la carga de justificar los motivos de dicha negativa en función de la posible afectación al normal desempeño de la actividad empresarial que pudiere suponer el reconocimiento de ese derecho." (FD 5.2)*

En definitiva, en el cas que ens ocupa, en la mesura que el sindicat que sol·licita l'accés als correus electrònics dels sistema de correu corporatiu que la Generalitat de Catalunya posa a disposició dels seus treballadors per al desenvolupament de les tasques que tenen encomanades, no té cap representativitat en els òrgans de representació de la Generalitat, d'acord amb la jurisprudència citada que sembla requerir una mínima representació del sindicat en els òrgans de l'administració, es pot concloure que la finalitat esgrimida en la sol·licitud no justificaria el sacrifici del dret a la protecció de dades de les persones treballadors afectades. Això, sens perjudici que el sindicat pugui emprar per a la tramesa d'informació sindical, l'adreça de correu electrònic d'aquells treballadors que en donin el seu consentiment.

## **Conclusió**

L'accés per part d'un sindicat, que no disposa de representació als òrgans de representació de l'Administració de la Generalitat, als correus electrònics del personal de l'Administració de la Generalitat distingint entre personal funcionari i laboral i, dins de cadascun d'aquests classificats per departaments i organismes, no resultaria emparada en la normativa de protecció de dades.

Barcelona, 29 de maig de 2019