

Ref.: IAI 18/2019

## **Reclamación: 196/2019**

**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 196/2019 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 5 de febrero de 2019 un ciudadano, en nombre y representación de un sindicato presentó una solicitud de información (...) 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 Departamento y organismos y en todo caso específicamente del personal dependiente del Departamento de Enseñanza”.**
- 2. En fecha 20 de marzo de 2019, (...) deniega el acceso a la información solicitada por considerar que el sindicato reclamante no ha obtenido presencia en ningún órgano de representación de la administración de la Generalitat de Catalunya y por tanto no cumpliría los requisitos para el acceso a esta información establecidos en el artículo 8 de la LOLS.**
- 3. En fecha 3 de abril la persona solicitante presentó ante la GAIP una reclamación (...).**
- 4. En fecha 9 de abril de 2019 la GAIP da traslado al Departamento (...) de la reclamación presentada y le solicita el informe correspondiente así como el expediente completo.**
- 5. En fecha 25 de abril de 2019 el Departamento (...) emite 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 los mismos.

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 serían los límites establecidos en el artículo 21 de la LTC.

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 que se refiere 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 establecido en 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 cuanto a la información que contiene datos de carácter personal, el acceso debe ser denegado “si la información que se desea obtener contiene datos personales especialmente protegidos, como los relativos a la ideología, la afiliación sindical, la religión, las creencias, el origen racial, la salud y la vida sexual, así como las relativas a la comisión de infracciones penales o administrativas que no comporten la amonestación pública al infractor, salvo que el afectado consienta en ellas expresamente por medio de un escrito que debe acompañar a la solicitud”. (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:

“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 haya 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 (...) objeto de la reclamación, se solicita 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 departamentos y organismos, y en todo caso específicamente del personal dependiente del Departamento de Enseñanza inmerso en un proceso de elecciones sindicales en el que tenemos la intención de participar”.

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 formar parte del mismo (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 “debe considerarse persona física identificable cualquier persona cuya identidad puede determinarse, 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 los 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”.

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 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 (...) 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 modo 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, entre las cuales, la contenida en la letra c) el cumplimiento de una obligación legal aplicable al responsable del tratamiento.

La legislación de transparencia constituye una base legítima del tratamiento de acuerdo con el artículo 6.1.c) de dicho RGPD. En este sentido, el artículo 86 del RGPD establece:

“Los datos personales de documentos oficiales que están en posesión de una autoridad pública, de un organismo público o de una entidad privada para la realización de una misión en interés público pueden ser comunicados por esta autoridad, organismo o entidades de conformidad con el derecho de la Unión o de los Estados miembros que les sea de aplicación, a fin de conciliar el acceso del público a documentos oficiales con el derecho a la protección de los datos personales en virtud de este Reglamento.”

Asimismo, la disposición adicional segunda de la LOPDDDD establece:

“La publicidad activa y el acceso a la información pública que regula el título I de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, así como las obligaciones de publicidad activa que establece la legislación autonómica, se someterán, cuando la información contenga datos personales, a lo dispuesto en los artículos 5.3 y 15 de la Ley 19/2013, el Reglamento (UE) 2016/679 y esta Ley orgánica.”

En consecuencia, el acceso a la información pública objeto de la consulta puede considerarse un tratamiento legítimo, desde el punto de vista de la normativa de protección de datos, que debe someterse a los límites previstos en la legislación de transparencia por lo que se refiere al acceso a los datos de carácter personal, así como a lo que establece la normativa de protección de datos (RGPD y LOPDGDD).

#### IV

Como se ha expuesto, el artículo 24.1 de la LTC establece que “debe darse acceso a la información pública si se trata de información directamente relacionada con la organización, el funcionamiento o la 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 “tenga que prevalecer, en el caso concreto, la protección de datos personales u otros derechos constitucionalmente protegidos”.

Con el fin de determinar si el artículo 24.1 habilita el tratamiento objeto de la consulta, será necesario analizar, en primer lugar, si la dirección electrónica de los empleados públicos se puede considerar un dato meramente identificativo de éstos, relacionado con la organización, funcionamiento o la 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, el funcionamiento o la actividad pública del organismo.

En cuanto a 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.

Ahora bien, como se ha expuesto también, el acceso a la información pública debe someterse, cuando la información contenga datos personales además de las previsiones de la normativa de transparencia, (en este caso el artículo 24.1), en el RGPD y en el LOPDDDD.

La LOPDDDD ha incorporado unas previsiones específicas para determinados tratamiento de datos, entre los cuales, el tratamiento los datos de contacto, respecto a los cuales el artículo 19 establece:

“1. Salvo prueba en contrario, se presume amparado en lo dispuesto en el artículo 6.1.f) del Reglamento (UE) 2016/679 el tratamiento de los datos de contacto y en su caso los relativos a la función o el puesto que ejerzan las personas físicas que presten servicios en una persona jurídica siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

- a) Que el tratamiento se refiera únicamente a los datos necesarios para su localización profesional.

b) Que la finalidad del tratamiento sea únicamente mantener relaciones de cualquier índole con la persona jurídica en la que el afectado preste sus servicios.

2. La misma presunción operará para el tratamiento de los datos relativos a los empresarios individuales ya los profesionales liberales, cuando se refieran a ellos únicamente en esta condición y no se traten para entablar relación con ellos como personas físicas.

3. Los responsables o encargados del tratamiento a que se refiere el artículo 77.1 de esta Ley orgánica pueden tratar también los datos mencionados en los dos apartados anteriores cuando ello se derive de una obligación legal o sea necesario para el ejercicio de sus competencias.”

Esta previsión es de aplicación, de acuerdo con el apartado tercero del artículo 19 en relación con la letra c) del artículo 77.1 del LOPDDDD, a “la Administración General del Estado, las administraciones de las comunidades autónomas y las entidades que integran la Administración local” cuando el tratamiento derive de una obligación legal o sea necesario para el ejercicio de sus competencias.

El artículo 19 de la LOPDDDD establece, pues, una habilitación legal para el tratamiento de los datos de contacto y, en su caso, los relativos a la función o lugar que ejerzan las personas físicas que presten servicios en una persona jurídica, siempre que se cumplan los requisitos previstos en este artículo relativos a la finalidad del tratamiento.

En definitiva, para que se puedan ceder los “datos personales meramente identificativos relacionados con la organización, el funcionamiento o la actividad pública de la Administración” (art. 24.1 la LTC) será necesario que concurren también los requisitos que establece el apartado primero del artículo 19 de la LOPDGD, es decir, en cuanto a los datos que se pueden tratar, que se refiera únicamente a los datos necesarios para su localización profesional y, en lo que respecta a la finalidad del tratamiento que éste sea “únicamente mantener relaciones de cualquier índole con la persona jurídica en la que el afectado preste sus servicios”.

En el caso que nos ocupa, no se puede concluir que el envío de información sindical por parte de un sindicato que no tiene representación en la Administración de la Generalitat, tenga por objeto mantener relaciones con la administración de la Generalitat, como persona jurídica en la que prestan sus servicios los empleados públicos respecto de los que se solicitan sus datos.

## V

No existiendo habilitación para la comunicación de los datos objeto de la reclamación en el artículo 24.1 de la LTC en relación con el artículo 19 de la LOPDDDD, para determinar si se puede conceder el acceso a la información sólo solicitada procede efectuar la ponderación entre los intereses en juego prevista en el artículo 24.2 de la LTC.

La finalidad del acceso y las garantías que se ofrecen es uno de los criterios de ponderación previstos por el artículo 24.2 de la LTC, que tiene especial relevancia en el caso que nos ocupa, en el que la solicitud efectúa un Sindicato que, según manifiesta en el formulario de reclamación presentado, quiere acceder a esta información por “un proceso de elecciones sindicales en el que tenemos intención de participar, puesto que dada la naturaleza de nuestra actividad sindical y para informar el

personal de la Administración, en ejercicio de nuestras funciones, nos resulta imprescindible la citada relación”.

En el informe [IAI 47/2018](#) emitido por esta Autoridad en relación con la reclamación por la denegación del acceso a las direcciones de correo electrónico de los trabajadores de la Generalidad a un sindicato con representación en los órganos de representación de la Generalidad, se van efectuar las consideraciones que se transcriben:

“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 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, hay que tener 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 consideración 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.”

Ahora bien, en caso de que nos ocupa, la persona que hace la reclamación representa a un sindicato que, según la información que consta en el expediente remitido por la GAIP, no tiene presencia en ningún órgano de representación de la Administración de la Generalidad de Cataluña.

El elemento diferencial entre ambas reclamaciones es que, en caso de que nos ocupa el sindicato reclamante no tiene representación en la administración reclamada.

En este sentido, la doctrina del Tribunal Constitucional plasmada en la citada STC 281/2005 se basaba en que el derecho a transmitir información sindical forma parte del contenido esencial del derecho del artículo 28.1 de la CE. El ejercicio de este derecho se vinculaba al envío de información sindical y laboral:

“En efecto, debe 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 modo que se puede concluir que únicamente los sindicatos “más representativos y de los que tengan representación en los comités de empresa y en los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones Públicas o cuenten con delegados de personal” (utilizando la terminología del artículo 8.2 del LOLS) gozarán del derecho a utilizar los medios electrónicos que la empresa ponga a disposición de sus trabajadores para el envío por medios electrónicos de información que, necesariamente, deberá tener naturaleza sindical y laboral .

Este criterio se ha plasmando, con algunas matizaciones, en la jurisprudencia que al amparo de la doctrina del tribunal constitucional se ha venido produciendo. Un ejemplo de esta plasmación lo sería la STS de 21 de febrero de 2019, que analiza un supuesto en el que el sindicato que solicitaba poder utilizar el correo electrónico facilitado por la empresa únicamente disponía de una sección sindical en un centro de trabajo (Rec. 214/2017).

En la sentencia se recogen los siguientes fundamentos:

**“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, ya desarrollar 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 transmisión de noticias y el flujo de información se fundamenta de la participación y se configura como un elemento esencial para su efectividad. d) El arte. 8.1 b) y c) de la LOLS recoge los mecanismos para el ejercicio de este 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 sólo ha querido garantizar el ejercicio de estos derechos, sino que ha impuesto ciertas obligaciones al empresario para que colabore al facilitar los medios necesarios que permitan la difusión de la información sindical. Como así ocurre con los derechos a un tablón de anuncios ya un local adecuado en aquellas empresas o centros de trabajo con más de doscientos 50 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 existe norma legal que imponga la creación de otros canales o sistemas de comunicación e información distintos a los**

**g) Cuestión distinta es la de analizar si el sindicato tiene derecho a utilizar con esta finalidad un sistema preexistente en la empresa, creado con fines productivos y, en su caso, con qué límites. (...) h) Planteamiento que se inscriba 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", puesto 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 reside por tanto en el estudio de los mayores o menores derechos de actuación sindical reconocidos en el art. 8 y 10 LOLS sino en 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 esta 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 las demás fuerzas sindicales el uso del correo electrónico, y el sindicato que está excluido de esta 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 el cargo de justificar los motivos de dicha negativa en función de la posible afectación al normal desarrollo de la actividad empresarial que pudiera suponer el reconocimiento de ese derecho.” (FD 5.2)

En definitiva, en caso de que nos ocupa, en la medida en que el sindicato que solicita el acceso a los correos electrónicos del sistema de correo corporativo que la Generalitat de Cataluña pone a disposición de sus trabajadores para el desarrollo de las tareas que tienen encomendadas, no tiene ninguna representatividad en los órganos de representación de la Generalitat, de acuerdo con la jurisprudencia citada que parece requerir una mínima representación del sindicato en los órganos de la administración, puede concluirse que la finalidad esgrimida en la solicitud no justificaría el sacrificio del derecho a la protección de datos de las personas. Ello, sin perjuicio de que el sindicato pueda utilizar para el envío de información sindical, la dirección de correo electrónico de aquellos trabajadores que den su consentimiento.

## Conclusión

El acceso por parte de un sindicato, que no dispone de representación en los órganos de representación de la Administración de la Generalidad, en los correos electrónicos del personal de la Administración de la Generalidad distinguiendo entre personal funcionario y laboral y, dentro de cada uno de éstos clasificados por departamentos y organismos, no resultaría amparada en la norma.

Barcelona, 29 de mayo de 2019