

## **Dictamen en relació amb la consulta formulada per un ajuntament sobre la política d'ús dels sistemes d'informació del consistori**

### **Antecedents**

Es presenta davant l'Autoritat Catalana de Protecció de Dades un escrit de la Delegada de Protecció de Dades d'un ajuntament, en què planteja diverses qüestions relacionades amb la política d'ús dels sistemes d'informació del consistori, atesa la seva actualització.

En concret, en relació amb la regulació de l'accés i la gestió de les adreces personalitzades de correu electrònic corporatives, es formulen les qüestions següents:

“Als efectes de regular a la normativa qualsevol situació sobre l'accés al correu electrònic de la persona treballadora per necessitats de continuïtat del servei públic davant situacions de desvinculació de l'entitat per qualsevol causa, baixa de la persona treballadora o altres situacions com períodes d'excedència, voldríem tenir resposta a les següents qüestions:

- 1.** Respectant en tot moment el deure d'informació recollit al RGPD i a la LOPDGDD, confirmar que la base legitimadora que permet l'accés al compte de correu electrònic per la finalitat de continuïtat del servei en situacions de desvinculació de la persona treballadora o altres de les indicades anteriorment, és l'interès públic de l'entitat i no és necessari el consentiment/autorització de la persona treballadora.
- 2.** En aquest cas, confirmar que aquest interès públic serveix quan l'accés ha de ser tant al compte de correu de personal funcionari com de personal laboral del Consistori.
- 3.** Confirmar si l'anterior pot ser aplicable en totes les situacions anteriors: desvinculació de la persona treballadora per qualsevol causa, baixa laboral, permisos de maternitat o paternitat, altres situacions d'absència com excedència de qualsevol tipus o similar.
- 4.** Davant una desvinculació o altres que suposin desactivar un compte de correu, confirmar si es pot mantenir el compte de correu electrònic actiu durant un període de temps determinat (entre 1-3 mesos) per nous correus que puguin entrar al compte durant aquest període fixat.
- 5.** Confirmar si durant aquest període provisional de manteniment del compte es podrà habilitar un correu de resposta automàtica pels correus entrants que indiqui la nova adreça de correu a la què es podran adreçar els missatges per raons professionals. Aquest missatge automàtic alertarà als destinataris dels correus, indicant que el compte anterior ha causat baixa i l'adreça de contacte de la persona a qui s'ha d'adreçar a partir d'ara al seu lloc.

6. En relació a l'anterior, confirmar si en substitució del correu automàtic, per casos excepcionals per la continuïtat del servei, es podrà habilitar el reenviament automàtic dels nous correus electrònics a l'adreça de correu del cap d'àrea on pertanyia la persona treballadora. En aquest cas, confirmar si és necessari el consentiment de la persona treballadora.

7. En el cas que l'entitat hagi de recuperar correus antics del compte de correu afectat confirmar si l'entitat durant el període de manteniment del compte de correu podrà accedir als correus antics respectant en tot moment els principis de necessitat, justificació i proporcionalitat durant l'accés o si, pel contrari, serà necessari que aquesta recuperació es faci abans de la finalització de la relació laboral i amb la presència de la persona treballadora.

8. Per últim, encara que la normativa d'ús estableixi que únicament es podrà fer un ús professional del compte de correu, si la persona treballadora tingués algun correu personal al compte, confirmar si l'entitat ha de facilitar a la persona treballadora l'obtenció dels missatges privats del compte de correu. En aquest cas, confirmar com hauria de ser aquest accés; és a dir, si s' haurà d'accedir en presència de la persona treballadora, a fi d'identificar els missatges de caràcter exclusivament personals."

Analitzada la consulta, vista la normativa vigent aplicable, i d'acord amb l'informe de l'Assessoria Jurídica emeto el següent dictamen.

## Fonaments Jurídics

### I

De conformitat amb allò establert a l'article 5, apartats g) i o) de la Llei 32/2010, de l'1 d'octubre, de l'Autoritat Catalana de Protecció de Dades, correspon a l'Autoritat proporcionar informació sobre els drets de les persones en matèria de tractament de dades personals, així com respondre les consultes que formulin les entitats del seu àmbit d'actuació sobre la protecció de dades de personals en poder de les administracions públiques. L'article 8.2.g) de la Llei 32/2010, de l'1 d'octubre, disposa que és funció de la directora de l'Autoritat respondre les consultes que l'Administració de la Generalitat, els ens locals i les universitats de Catalunya li formulin sobre l'aplicació de la legislació de protecció de dades personals.

En conseqüència, el present dictamen s'emet en base a les esmentades previsions dels articles 5 i 8 de la Llei 32/2010, de l'1 d'octubre, de l'Autoritat Catalana de Protecció de Dades.

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

## II

La consulta planteja diverses qüestions -reproduïdes en els antecedents d'aquest dictamen- que es troben relacionades amb la política d'ús dels sistemes d'informació de l'Ajuntament i que se centren fonamentalment en la regulació de l'accés i la gestió dels comptes de correu electrònic corporatius, amb adreça personalitzada, davant de situacions de desvinculació d'una persona treballadora amb l'entitat per causes diverses.

Tenint en compte els termes en què es formulen aquestes qüestions, no és sobrer advertir del fet que aquesta Autoritat va tenir l'ocasió d'examinar situacions molt similars a les ara plantejades en el dictamen CNS 36/2022 (disponible en aquest [enllaç](#) del web de l'Autoritat), quines consideracions continuen sent de plena aplicació.

Tot i així, en els següents apartats s'intenta donar una resposta concreta a les qüestions plantejades en la present consulta.

## III

Les **tres primeres qüestions** versen sobre la licitud del tractament consistent en l'accés, per part de l'Ajuntament, al compte de correu electrònic corporatiu dels seus treballadors per a la finalitat de garantir la continuïtat del servei en aquelles situacions que una persona treballadora es desvincula laboralment de l'entitat, sigui de manera definitiva o bé temporal.

En concret, es planteja quina seria la base jurídica que legitimaria aquest accés (pregunta 1); si podria emprar-se la mateixa base jurídica per al conjunt de treballadors municipals, això és sigui personal laboral o funcionari (pregunta 2); i si es podria aplicar en totes les situacions de desvinculació laboral, amb independència de si aquesta és definitiva (cessament de la relació laboral) o temporal (com ara, per permisos de maternitat o paternitat, o altres situacions d'absència com excedència de qualsevol tipus o similar) (pregunta 3).

Des del punt de vista de la protecció de dades és important tenir en compte que l'Ajuntament, com a responsable del tractament de la informació personal de què disposa (article 4.7) del Reglament (UE) 2016/679, del Parlament i del Consell Europeu, de 27 d'abril de 2016, General de Protecció de Dades (en endavant, RGPD)), li correspon la tasca de garantir i poder demostrar que els tractaments de dades que s'efectuen a través dels seus sistemes d'informació i dispositius que facilita al seu personal per a l'exercici de les seves funcions professionals s'adeqüen a la normativa de protecció de dades (article 5.2 RGPD, relatiu al principi de responsabilitat proactiva).

Això, en termes pràctics, requereix, entre d'altres actuacions (article 24 RGPD):

- a) La realització d'una anàlisi de riscos.
- b) La definició d'una política d'ús dels sistemes d'informació i dispositius digitals.
- c) La implantació de mesures de seguretat tècniques i organitzatives apropiades al risc.

Aspectes que, cal dir, s'han de plantejar no només respecte les dades personals dels ciutadans de què disposa l'Ajuntament per a l'exercici de llurs competències, sinó també respecte les dades personals dels empleats municipals que empen els sistemes d'informació i altres eines corporatives per desenvolupar les tasques professionals que tenen encomanades.

Això obliga l'Ajuntament a tenir també en consideració les implicacions que, per a la privacitat i la protecció de dades d'aquests empleats municipals, pot comportar l'establiment de mesures de control sobre l'ús de les eines esmentades per part del consistori, en aplicació al marc normatiu vigent.

En aquest sentit, cal fer esment a l'article 87 de la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals (en endavant, LOPDGDD), que disposa el següent:

“1. Los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la protección de su intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por su empleador.

2. **El empleador podrá acceder** a los contenidos derivados del uso de **medios digitales facilitados** a los trabajadores a los solos efectos de **controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales o estatutarias** y de garantizar la integridad de dichos dispositivos.

3. Los empleadores deberán establecer criterios de utilización de los dispositivos digitales respetando en todo caso los estándares mínimos de protección de su intimidad de acuerdo con los usos sociales y los derechos reconocidos constitucional y legalmente. En su elaboración deberán participar los representantes de los trabajadores.

El acceso por el empleador al contenido de dispositivos digitales respecto de los que haya admitido su uso con fines privados requerirá que se especifiquen de modo preciso los usos autorizados y se establezcan garantías para preservar la intimidad de los trabajadores, tales como, en su caso, la determinación de los períodos en que los dispositivos podrán utilizarse para fines privados.

Los trabajadores deberán ser informados de los criterios de utilización a los que se refiere este apartado.”

En consonància amb aquest precepte, en relació amb la licitud de les mesures de control per part de l'empresari (l'Ajuntament) del compliment per part de les persones treballadores de les seves obligacions laborals o estatutàries (segons es tracti de personal laboral o bé personal funcionari), cal també tenir en compte allò establert a la normativa d'àmbit laboral.

Així, per una banda, l'article 52 del Text refós de la Llei de l'Estatut bàsic del treballador públic (TRLEBEP), aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, segons el qual *“los empleados públicos deberán desempeñar con diligencia las tareas que tengan asignadas y velar por los intereses generales con sujeción y observancia de la Constitución y del resto del ordenamiento jurídico (...)”*.

I, per l'altra, l'article 20.3 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors (ET), aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, segons el qual *“el empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad (...)”*.

En aquest punt, és important tenir present que la jurisprudència (a tall d'exemple, la STS de 26 de setembre de 2007 o la més recent STC 61/2021 a què ens remetem) ha admès que l'empresari pot establir controls sobre l'ús de les eines que posa a disposició de les persones treballadores per a la necessitat de coordinar i garantir la continuïtat de l'activitat laboral en els supòsits d'absències dels treballadors (supòsit específic a què es refereix la consulta), per a la protecció dels sistemes d'informació, que poden ser afectats negativament per determinats usos, i per a la prevenció de les responsabilitats que per a l'empresari puguin derivar-se de formes il·lícites d'ús front a terceres persones.

Especialment rellevant és, en aquest sentit, la Sentència del Tribunal Europeu de Drets Humans (TEDH), cas *Barbulescu*, de 5 de setembre de 2017, en què el TEDH estableix determinats elements que caldria aplicar en aquest context. En síntesi, el TEDH fa referència a la informació que cal donar a les persones treballadores respecte les mesures que pot prendre l'empresari per supervisar aquestes eines, en particular, les comunicacions dels treballadors; quin és l'abast de la supervisió; o si l'empresari ha valorat l'existència de mesures de control menys intrusives per a les persones treballadores, entre d'altres (apartat 210 de la STEDH de 5 de setembre de 2017, a què ens remetem).

Tot això, val a dir, ve recollit en la Recomanació 1/2013 d'aquesta Autoritat sobre l'ús del correu electrònic en l'àmbit laboral (disponible al [web de l'Autoritat](#)). En ella s'apunta, als efectes que ara interessen, que un dels objectius que podria justificar l'accés al correu electrònic corporatiu de les persones treballadores per part de l'empresari, en aquest cas l'Ajuntament, i sempre que se n'hagi informat adequadament, és el de garantir la continuïtat de l'activitat normal de l'empresa, atès que aquesta podria veure's afectada en cas de no disposar de certa informació professional (article 87 LOPDGDD, en connexió amb la normativa laboral i la jurisprudència existent).

També s'hi fa avinent la conveniència de planificar i definir en la política d'ús dels sistemes d'informació -i informar-ne els treballadors- les mesures que s'adoptaran per dur a terme tal control en cas d'absència de les persones treballadores i també en el cas de cessament de la relació laboral (apartat III. 2 i 4, Recomanació 1/2013).

Apuntar que l'Esquema Nacional de Seguretat, el qual resulta d'aplicació a l'Ajuntament de conformitat amb la disposició addicional primera de l'LOPDGDD, disposa, com a mesura de seguretat, l'establiment de normes d'ús del correu electrònic per al personal de l'organització (apartat 5.8). I, entre els diferents aspectes a regular a la política de seguretat, s'han de recollir les condicions d'ús de les credencials, que inclouria les qüestions relatives a les mesures que s'adoptaran per gestionar el compte personalitzat de correu electrònic corporatiu de les persones treballadores en les dites situacions. En aquest sentit, es preveu [op.acc.6.1] que *“Antes de proporcionar las credenciales a los*

usuarios, estos deberán conocer y aceptar la política de seguridad del organismo en los aspectos que les afecten”.

Igualment, [op.acc.6.6] preveu que “Las credenciales serán inhabilitadas cuando el usuario que autentican termina su relación con el sistema”, el que no exclou el manteniment de les mateixes durant un termini raonable, tal com es tracta a la pregunta 4.

Per tot plegat, i responent així a les **preguntes 1, 2 i 3** de la consulta, pot concloure's que:

- Des de la perspectiva de la protecció de dades, aquest tipus d'accés/control sobre els comptes de correu electrònic corporatius dels treballadors per part de l'Ajuntament es pot considerar legítim, atès que, per una banda, podria entendre's que respondria al compliment d'una obligació legal que li és aplicable, com és la de garantir i haver de demostrar la seguretat en el tractament de les dades personals de què és responsable a través dels dispositius que posa a l'abast dels seus treballadors (article 6.1.c) RGPD), i, per l'altra, atès que respondria a l'exercici de poders públics conferits al responsable del tractament, en atenció a les previsions de l'LOPDGDD i de la normativa laboral esmentades (article 6.1.e) RGPD), no sent necessari, en tot cas, el consentiment de les persones treballadores afectades.
- Aquestes bases jurídiques resultarien d'aplicació tant pel que fa al control que se'n pugui fer dels comptes de correu electrònic del personal funcionari com del personal laboral de l'Ajuntament.
- Aquest control resultaria legítim en cas de cessament de la relació laboral i també en situacions d'absència de la persona treballadora, especialment si és de llarga durada, en el benentès que respongui sempre exclusivament a la finalitat de garantir la continuïtat de l'activitat normal de l'Ajuntament i se n'hagi informat correctament de les mesures adoptades a tal efecte.

Fer notar que, en aplicació del principi de responsabilitat proactiva (article 5.2 RGPD), el responsable, en aquest cas, l'Ajuntament, ha de respondre del compliment dels principis de protecció de dades i, per això, no és suficient al·legar una finalitat per a l'accés que en termes generals pot ser lícita, sinó que cal motivar-ho en base a les circumstàncies de cada cas.

Així, en el cas de cessament de la relació laboral, i seguint les consideracions formulades a la Recomanació 1/2013 (apartat III.4), així com en la Recomanació CM/REC (2015) 5, d'1 d'abril de 2015, del Comitè de Ministres del Consell d'Europa, relativa al tractament de dades personals en el context de la relació de treball, podria establir-se en la política d'ús que:

- L'accés al compte de correu electrònic corporatiu de les persones treballadores que pogués justificar-se en aquesta finalitat de garantir la continuïtat de l'activitat normal de l'Ajuntament té per finalitat recuperar la informació vinculada estrictament a l'activitat professional de la persona treballadora que causa baixa definitiva a l'Ajuntament quan aquesta resulta essencial per continuar amb l'activitat normal municipal.

- L'accés es durà a terme, sempre que sigui possible, amb anterioritat al dia en què se cessa efectivament la relació laboral amb l'Ajuntament, davant la presència de la persona treballadora i, si escau, d'un tercer.
- Quan això no sigui possible, l'òrgan superior de la persona ex treballadora haurà de valorar de forma motivada la necessitat de la intervenció i haurà d'identificar la informació concreta a la que cal accedir, comunicant l'accés, si és possible, a la persona ex treballadora.
- En cap cas, l'accés abastarà missatges que es puguin identificar clarament com a privats o personals, o bé aquells que la mateixa persona treballadora assenyali d'aquesta naturalesa.

I, per al cas d'absència d'una persona treballadora, seguint les consideracions formulades a la Recomanació 1/2013 (apartat III.2), podria establir-se en la política d'ús que:

- La persona treballadora, abans d'absentar-se del seu lloc de treball (casos en què resulti previsible, com ara, vacances, excedències, certs permisos, etc.) i per tal d'evitar l'accés al seu compte de correu per garantir la continuïtat de l'activitat durant la seva absència, pot eliminar o traslladar a una carpeta personal tots els missatges privats o de caire personal i autoritzar l'accés a un altre treballador, adoptant els canvis pertinents, tant a l'inici com a la fi del període en què causi baixa, pel que fa al canvi de les contrasenyes; i/o pot transferir la informació necessària per continuar amb l'activitat durant la seva absència.
- Quan això no sigui possible amb motiu d'una absència imprevista, l'òrgan superior de la persona treballadora absent haurà de valorar de forma motivada la necessitat de la intervenció (l'accés) per a la continuïtat del servei (necessitat improrrogable lligada a l'activitat laboral).
- Aquest accés es comunicarà, sempre que sigui possible, a la persona treballadora amb antelació. Si no és possible, se li comunicarà posteriorment, tan aviat com sigui possible.
- L'accés s'efectuarà en presència o sota la supervisió de l'òrgan superior de la persona treballadora absent i, en cas que se li hagi pogut comunicar, amb la seva assistència o bé, si ho desitja, de la persona que hagi designat a tal efecte.
- En cap cas, l'accés abastarà missatges que es puguin identificar clarament com a privats o personals, o bé aquells que la mateixa persona treballadora assenyali d'aquesta naturalesa.

#### IV

La **pregunta 4** de la consulta planteja si, davant una situació de desvinculació amb l'entitat, es pot mantenir el compte de correu electrònic actiu durant un període de temps determinat (entre 1-3 mesos) per nous correus que puguin entrar al compte durant aquest període fixat.

Com a qüestió prèvia cal assenyalar que l'actuació a què fa esment la consulta cal entendre-la referida a una situació de desvinculació laboral definitiva de la persona treballadora amb l'Ajuntament.

Des del punt de vista de la protecció de dades, l'extinció de la relació laboral ha de comportar el cessament en el tractament de la informació personal de la persona treballadora per part de l'Ajuntament i, per tant, també del seu compte de correu electrònic corporatiu, en extingir-se la finalitat que justifica el seu tractament.

Aquesta és una exigència que deriva del principi de limitació de la finalitat (article 5.1.b) RGPD), segons el qual "los datos personales serán recogidos con fines determinados, explícitos y legítimos, y no serán tratados ulteriormente de manera incompatible con dichos fines; de acuerdo con el artículo 89, apartado 1, el tratamiento ulterior de los datos personales con fines de archivo en interés público, fines de investigación científica e histórica o fines estadísticos no se considerará incompatible con los fines iniciales".

Principi que s'ha de posar en consonància amb el principi de limitació del termini de conservació (article 5.1.e) RGPD), segons el qual "los datos personales serán mantenidos de forma que se permita la identificación de los interesados durante no más tiempo del necesario para los fines del tratamiento de los datos personales; los datos personales podrán conservarse durante períodos más largos siempre que se traten exclusivamente con fines de archivo en interés público, fines de investigación científica o histórica o fines estadísticos, de conformidad con el artículo 89, apartado 1, sin perjuicio de la aplicación de las medidas técnicas y organizativas apropiadas que impone el presente Reglamento a fin de proteger los derechos y libertades del interesado".

Es desprèn d'això que el responsable del tractament (article 4.7 RGPD) ha de conservar les dades personals durant el menor temps possible i que, en la determinació d'aquest termini de conservació, ha de tenir-se en compte la finalitat per a la qual es necessita el tractament de les dades, de tal manera que, un cop assolida la finalitat, les dades personals hauran d'ésser suprimides. També caldria tenir en compte les obligacions de conservació de les dades durant un temps determinat que puguin establir disposicions aplicables.

Ara bé, tal i com disposa la mateixa normativa de protecció de dades, la supressió, quan és pertinent, no equival necessàriament a l'esborrat o la destrucció de la informació personal, sinó al seu bloqueig, en els termes de l'article 32 de l'LOPDGDD. Acomplert aquest termini, el qual pot variar en funció de la informació tractada i de les responsabilitats que es poden generar, s'ha de procedir a l'eliminació efectiva de la informació personal.

Això traslladat al cas que ens ocupa implica que, amb caràcter general, la supressió i, per tant, el bloqueig de l'adreça personalitzada de correu electrònic corporatiu de la persona treballadora que deixa de prestar serveis a l'Ajuntament s'hauria d'efectuar en el moment en què es produeix l'extinció de la relació laboral (podria ser el dia següent a la data en què deixa de prestar serveis).



Ara bé, amb la finalitat, quan escaigui, de garantir la continuïtat del servei, pot resultar admissible mantenir “activa” l’adreça corporativa en qüestió, malgrat que la persona titular ja no presti serveis a l’Ajuntament, durant un cert temps. Fer notar que no tots els llocs de treball podrien justificar que es mantingués l’adreça operativa, dependrà del càrrec o de les funcions que tenia assignades la persona ex treballadora.

També, i donant així resposta a la **pregunta 5** de la consulta, cal tenir present que, en tot cas, aquesta actuació hauria de limitar-se a la programació del missatge de resposta automàtica a què fa esment la Recomanació 1/2013 en el seu apartat III.4.

En aquest missatge s’ha d’informar les persones remitent dels correus entrants que el compte en qüestió està en desús i l’adreça a què s’han d’adreçar els missatges en cas de voler contactar amb el departament o àrea municipal corresponent per motius professionals.

Respecte el temps en què podria mantenir-se amb aquest objectiu activa l’adreça de correu electrònic, fer notar que no hi ha una previsió normativa en aquest sentit, si bé, en aplicació del principi de limitació de la conservació de les dades (article 5.1.e) RGPD), no hauria d’allargar-se més enllà del temps estrictament necessari per assolir la finalitat de no perdre informació rellevant per a l’Ajuntament.

Com a orientació, assenyalar que l’Autoritat Belga de Protecció de Dades recomana un termini d’un mes amb caràcter general, que podria, en atenció al context i les funcions o càrrec que ostentava la persona ex treballadora, ampliar-se fins un màxim de tres mesos (Decisió emesa el 29 de setembre de 2020).

Vist això, l’opció plantejada a la consulta consistent en mantenir activa l’adreça durant un termini d’entre un i tres mesos resultaria adequada a la normativa de protecció de dades, en el benentès que no s’estableixi amb caràcter general, sinó que aquest es determini en atenció a les funcions i càrrec de la persona ex treballadora.

A tot això, la **pregunta 6** de la consulta planteja si, en substitució del missatge de resposta automàtica i per a casos excepcionals per a la continuïtat del servei, es podria habilitar el reenviament automàtic dels nous correus electrònics a l’adreça de correu del cap d’àrea on pertanyia la persona treballadora i si caldria el seu consentiment.

En un context com el que ens trobem, l’opció de programar un missatge automàtic de resposta és sempre preferible al reenviament de forma automàtica dels correus electrònics entrants a una altra adreça de correu corporativa, atès que, en aquests casos, es produeix una manca de control sobre els correus electrònics en qüestió, per la qual cosa la informació privada que eventualment hi pogués constar podria acabar essent coneguda per persones no previstes per la persona remitent de la comunicació, podent contravenir no només la normativa de protecció de dades (article 5.1.e) RGPD, principi d’integritat i confidencialitat), sinó també altres drets constitucionalment protegits (intimitat i secret de les comunicacions (article 18.1 i 3 CE)). En aquests casos, no seria suficient comptar amb el consentiment de la persona ex treballadora.

## V

Relacionat amb les qüestions anteriors, la **pregunta 7** de la consulta fa referència a la possibilitat de l'Ajuntament de recuperar els correus del compte de correu electrònic durant el període de manteniment (entemem mentre estigui "actiu") o si cal fer-ho abans de la finalització de la relació laboral i amb la presència de la persona treballadora.

Val a dir que durant el termini en què estigui en funcionament el missatge de resposta automàtica, perquè es manté "actiu" el compte del correu electrònic de la persona ex treballadora, la bústia de correu electrònic hauria de mantenir-se bloquejada de tal manera que no es pogués accedir al seu contingut.

Ara bé, com s'ha dit al fonament jurídic III d'aquest dictamen, un dels objectius que pot justificar l'accés al correu electrònic corporatiu de les persones ex treballadores per part de l'Ajuntament, i sempre que se n'hagi informat adequadament, podria ser recuperar la informació vinculada estrictament a l'activitat professional de la persona treballadora que causa baixa definitiva a l'Ajuntament quan aquesta resulta essencial per continuar amb l'activitat normal municipal.

Aquest accés, amb caràcter general, hauria de dur-se a terme amb anterioritat al dia en què se cessa efectivament la relació laboral amb l'Ajuntament (habitualment, la data en què una persona cessa la seva relació laboral és quelcom conegut per l'empresari), davant la presència de la persona treballadora i, si escau, d'un tercer.

Només en aquells casos excepcionals en què això no sigui possible, l'òrgan superior de la persona ex treballadora hauria de valorar de forma motivada la necessitat de la intervenció i també hauria d'identificar la informació concreta a què cal accedir amb aquesta finalitat. La persona ex treballadora n'hauria d'estar informada sempre que fos possible.

A més, ateses les finalitats previstes en l'article 87 de l'LOPDGDD, en connexió amb la normativa laboral examinada, que poden habilitar l'accés i monitorització dels equips que l'empresa posa a disposició dels seus treballadors, en cap cas aquest accés hauria d'abastar missatges que es puguin identificar clarament com a privats o personals, o bé aquells que la mateixa persona treballadora assenyali d'aquesta naturalesa, atès que no resultaria ni proporcionat ni justificat.

## VI

La **pregunta 8** de la consulta refereix a la possibilitat de facilitar a la persona ex treballadora l'obtenció dels missatges privats del compte de correu electrònic, malgrat que la normativa d'ús de l'Ajuntament estableixi que únicament es podrà fer un ús professional del compte.

Certament cal tenir present que, fins i tot respecte els comptes de correu dels quals s'estableixi un ús exclusivament professional, la persona treballadora no sempre podrà evitar, per exemple, l'ús que facin terceres persones d'aquest correu per remetre-li missatges de caràcter personal.

Per això, als efectes de garantir un correcte tractament de la informació en aquests casos, és important disposar d'un procediment intern relatiu a l'ús del correu electrònic corporatiu que tingui en compte aquesta circumstància (i altres), i on s'informi de manera prèvia al bloqueig del compte de la persona treballadora de la gestió que en farà l'Ajuntament i, per tant, de les mesures concretes que es poden adoptar en aquest sentit.

Així, tal com es fa avinent en l'apartat II.4 de la Recomanació 1/2013, caldria establir a la política d'ús un termini màxim de conservació dels missatges privats; que, donat el cas de cessament de la relació laboral, l'Ajuntament facilitarà a la persona treballadora l'obtenció dels missatges privats del dit compte de correu corporatiu, sempre que no superin aquest període màxim de conservació; i que l'accés es farà en presència de la persona treballadora per tal d'identificar els missatges de caràcter exclusivament personal, qui pot decidir esborrar aquests missatges privats o bé transferir-los a un altre compte de correu.

Normalment, caldria facilitar-ne l'accés de la persona treballadora abans de la seva marxa definitiva del lloc de treball, per bé que, davant d'una petició posterior d'accés a aquesta informació (sempre dins el termini de conservació), no hi hauria d'haver, a priori, inconvenients des del punt de vista de la protecció de dades, atès que es tractaria d'informació a què podria tenir accés en exercici del seu dret d'accés a la informació que li és pròpia, en els termes de l'article 15 de l'RGPD.

En tot cas, caldria establir a la política d'ús que acomplert el termini de conservació que s'hagi establert s'esborraran els missatges del compte de correu.

Així mateix, és recomanable fomentar (i indicar-ho així a la política d'ús) la creació de carpetes per emmagatzemar correus d'aquesta naturalesa que en permetin la identificació fàcilment en cas d'un eventual accés per part de l'Ajuntament al compte de correu corporatiu.

## **Conclusions**

L'Ajuntament compta amb legitimació suficient per dur a terme un control sobre l'ús del compte de correu electrònic corporatiu personalitzat que posa a disposició de les persones treballadores, siguin laborals o funcionaris, per a la necessitat de coordinar i garantir la continuïtat de l'activitat municipal en els supòsits de cessament de la relació laboral com en cas d'absència temporal de les persones treballadores, sempre que els hagi informat adequadament sobre les mesures que s'adoptaran al respecte.

En cas de cessament de la relació laboral, seria possible mantenir activa l'adreça de la persona ex treballadora durant un període d'1 a 3 mesos, en atenció a llurs funcions i càrrec, als efectes de programar un missatge de resposta automàtica per informar de la nova adreça de contacte, opció preferible al reenviament automàtic dels correus entrants a la nova adreça.

La recuperació dels missatges per l'Ajuntament amb aquesta finalitat de garantir la continuïtat de l'activitat municipal hauria d'efectuar-se, amb caràcter general, abans del cessament de la relació laboral i en presència de la persona treballadora.

La persona ex treballadora podria recuperar els seus missatges personals mentre l'Ajuntament conservi la dita informació.

Barcelona, 28 de maig de 2024