



La consulta plantea si son datos de carácter personal el correo electrónico que la empresa facilita a sus trabajadores y si ésta puede cederlos a los delegados sindicales de la misma con el fin de remitir información de tipo sindical a dichos trabajadores, conforme a lo dispuesto en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal (LOPD), y a su Reglamento de desarrollo, aprobado por el Real Decreto 1720/2007, de 21 de diciembre.

I

En lo que se refiere a la consideración del correo electrónico como dato personal debe hacerse referencia a lo señalado en informe de 15 de noviembre de 2005 que a continuación se reproduce:

“La primera de las cuestiones a resolver en este caso estriba en determinar si la dirección de correo electrónico es un dato de carácter personal.

La dirección de correo electrónico se forma por un conjunto de signos o palabras libremente elegidos generalmente por su titular, con la única limitación de que dicha dirección no coincida con la correspondiente a otra persona. Esta combinación podrá tener significado en sí misma o carecer del mismo, pudiendo incluso, en principio, coincidir con el nombre de otra persona distinta de la del titular.

De lo antedicho se desprende que podemos referirnos a dos supuestos esenciales de dirección de correo electrónico, atendiendo al grado de identificación que la misma realiza con el titular de la cuenta de correo:

El primero de ellos se refiere a aquellos supuestos en que voluntaria o involuntariamente la dirección de correo electrónico contenga información acerca de su titular, pudiendo esta información referirse tanto a su nombre y apellidos como a la empresa en que trabaja o su país de residencia (aparezcan o no estos en la denominación del dominio utilizado). En este supuesto, a nuestro juicio, no existe duda de que la dirección de correo electrónico identifica, incluso de forma directa al titular de la cuenta, por lo que en todo caso dicha dirección ha de ser considerada como dato de carácter personal. Ejemplos característicos de este supuesto serían aquellos en los que se hace constar como dirección de correo electrónico el nombre y, en su caso, los apellidos del titular (o sus iniciales), correspondiéndose el dominio de primer nivel con el propio del estado en que se lleva a cabo la actividad y el dominio de segundo nivel con la empresa en que se prestan los servicios



(pudiendo incluso delimitarse el centro de trabajo en que se realiza la prestación).

Un segundo supuesto sería aquel en que, en principio, la dirección de correo electrónico no parece mostrar datos relacionados con la persona titular de la cuenta (por referirse, por ejemplo, el código de la cuenta de correo a una denominación abstracta o a una simple combinación alfanumérica sin significado alguno). En este caso, un primer examen de este dato podría hacernos concluir que no nos encontramos ante un dato de carácter personal. Sin embargo, incluso en este supuesto, la dirección de correo electrónico aparecerá necesariamente referenciada a un dominio concreto, de tal forma que podrá procederse a la identificación del titular mediante la consulta del servidor en que se gestione dicho dominio, sin que ello pueda considerarse que lleve aparejado un esfuerzo desproporcionado por parte de quien procede a la identificación. Por todo ello se considera que también en este caso, y en aras de asegurar, en los términos establecidos por la Jurisprudencia de nuestro Tribunal Constitucional, la máxima garantía de los Derechos Fundamentales de las personas, entre los que se encuentra el derecho a la "privacidad", consagrado por el artículo 18.4 de la Constitución, será necesario que la dirección de correo electrónico se encuentre amparada por el régimen establecido en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de datos de Carácter Personal.

Junto con estos dos supuestos, debe añadirse, evidentemente, que si en un fichero junto con la dirección de correo electrónico aparecieran otros datos que permitieran la identificación del sujeto (tales como su nombre y apellidos, su número de teléfono o su domicilio, conjunta o separadamente), la identificación sería absoluta y no se plantearía duda de que nos encontramos ante datos de carácter personal."

A tenor de lo señalado, no cabe duda de que en el caso planteado la dirección de correo electrónico, e-mail profesional, de empresa o corporativo de los trabajadores es un dato de carácter personal.

II

En cuanto a la posible obligación de facilitar las direcciones de correo electrónico de los trabajadores a las secciones sindicales debidamente constituidas en la empresa, cabe citar el Informe 0101/2008 de 28 de mayo, en el que se decía:

"En primer lugar es preciso indicar que, la comunicación de los datos a los que se refiere la consulta por parte de la Universidad al sindicato, supondrá la existencia de una cesión o comunicación de estos datos, al definir el artículo 3 i) de la Ley Orgánica la cesión de datos como "Toda revelación de datos realizada a una persona distinta del interesado".



Sentado lo anterior, el régimen legal de la cesión de datos aparece recogido en el artículo 11.1 de la Ley Orgánica 15/1999, al disponer que “los datos de carácter personal objeto del tratamiento sólo podrán ser comunicados a un tercero para el cumplimiento de fines directamente relacionados con las funciones legítimas del cedente y del cesionario con el previo consentimiento del interesado”. Esta regla de consentimiento sólo se verá exceptuada en los supuestos contemplados en el artículo 11.2, entre los que cabe destacar aquellos casos en que una norma con rango de Ley dé cobertura a la cesión.

Según la Sentencia del Tribunal Constitucional 281/2005, donde se analiza el contenido del derecho fundamental a la Libertad Sindical establece que:

“(…)3.Así el derecho fundamental se integra, no sólo por su contenido esencial, sino también por ese contenido adicional y promocional, de modo que los actos contrarios a este último son también susceptibles de infringir el art. 28.1 CE (entre tantas otras, por ejemplo) (…)

En definitiva, las organizaciones sindicales tienen derecho a que el empresario asuma las obligaciones y cargas que las normas legales o pactadas o sus previos actos le impongan para promocionar la eficacia del derecho de libertad sindical en la empresa (contenido adicional) aunque, conforme a lo dicho, al mismo tiempo, no pueden demandar actos positivos de esa naturaleza promocional si no existe una fuente generadora de tal obligación. Claro que (y este elemento resultará decisivo en el presente caso) no puede confundirse la ausencia de una obligación promocional que grave al empresario fuera de aquellos ámbitos con la posibilidad de que éste adopte decisiones de carácter meramente negativo, disuasorias o impeditivas del desarrollo del derecho, dirigidas únicamente a entorpecer su efectividad.(…)

(..)4.Pues bien, como expresión de la acción sindical, el derecho a informar a los representados, afiliados o no, forma parte del contenido esencial del derecho fundamental, puesto que la transmisión de noticias de interés sindical, el flujo de información entre el sindicato y los trabajadores, es el fundamento de la participación, permite el ejercicio cabal de una acción sindical y propicia el desarrollo de la democracia y del pluralismo sindicales. En definitiva, constituye un «elemento esencial del derecho fundamental a la libertad sindical» (STC 94/1995, de 19 de junio [RTC 1995, 94], F. 3), una expresión central, por tanto, de la acción sindical y, por ello, del contenido esencial del derecho fundamental.(…)
El legislador no se limita a establecer las prescripciones reseñadas, expresivas de la garantía y tutela legal de la vertiente informativa del contenido esencial de la libertad sindical. Por el contrario contempla también obligaciones de terceros dirigidas a la promoción de ese derecho (contenido adicional del derecho a la información sindical), esto



es, acciones positivas favorecedoras (promocionales) de la comunicación entre el sindicato y los trabajadores. Lo hace imponiendo cargas al empresario, como la de facilitar en determinados casos a las secciones sindicales de los sindicatos más representativos o con implantación en la empresa ciertos medios materiales, instrumentales para el mejor desenvolvimiento de la actividad sindical y en particular de la difusión de la información sindical. 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. Se concluye, en suma, que la información sindical forma parte del contenido esencial del derecho fundamental, que el sindicato puede hacerla efectiva a través de los cauces previstos en la ley y también por medio de otros que libremente adopte siempre que respete la normalidad productiva, y que el empresario tiene que asumir ciertas cargas tasadas en la Ley y dirigidas a hacer efectivo el hecho sindical informativo.(...)

7.En conclusión, sobre el empresario pesa el deber de mantener al sindicato en el goce pacífico de los instrumentos aptos para su acción sindical siempre que tales medios existan, su utilización no perjudique la finalidad para la que fueron creados por la empresa y se respeten los límites y reglas de uso que a continuación enunciaremos, cuyo cumplimiento deberá examinarse en cada caso. En tales condiciones no puede negarse la puesta a disposición, ni puede unilateralmente privarse a los sindicatos de su empleo, debiendo acudir al auxilio judicial si con ocasión de su utilización el sindicato llega a incurrir en excesos u ocasionar perjuicios, a fin de que aquéllos sean atajados y éstos, en su caso, compensados.”

El Tribunal Constitucional viene a señalar que el desarrollo legislativo del artículo 28.1 de la Constitución Española previsto en la Ley 11/1985, de 2 de agosto, Ley Orgánica de Libertad Sindical, no agota las posibilidades de los sindicatos para difundir información sindical y por ello en el contexto de la sociedad de la información alcanzará a la disposición de correos electrónicos en aquellas empresas que dispongan de ellos.

Así parece confirmarse en la Sentencia analizada del Tribunal Constitucional que determina “En los lugares de trabajo ese contenido esencial informativo tiene ciertas concreciones en la legislación sindical. Vienen a especificarse fundamentalmente en el art. 8.1, b) y c), LOLS (RCL 1985, 1980), según el cual los trabajadores afiliados a un sindicato podrán celebrar reuniones, previa notificación al empresario, y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa, así como recibir la información que les remita su sindicato. El legislador debe garantizar y garantiza con esas previsiones normativas la libre difusión de este tipo de comunicaciones sindicales en la empresa. En el bien entendido que, como subrayó nuestra STC 94/1995, de 19 de junio (RTC 1995, 94), F. 4, que



existan esas concreciones legislativas de los derechos de información de los sindicatos «en modo alguno autoriza a concluir que sólo a través de ellos pueden comunicarse con los trabajadores; por el contrario, siempre que la fórmula elegida para transmitir información se desarrolle fuera de las horas de trabajo y no perturbe la actividad normal de la empresa, constituye un legítimo ejercicio del derecho fundamental» (STC 94/1995, de 19 de junio [RTC 1995, 94], F. 4). Aquella regulación legal, por tanto, no agota las posibilidades de ejercicio del derecho a la información sindical, comprendido en el contenido esencial del art. 28.1 CE (RCL 1978, 2836).”

En virtud de todo lo dispuesto, podemos concluir que el artículo 28.1 de la Constitución Española, habilita a que se comuniquen las direcciones de correo electrónico de los trabajadores a las secciones sindicales mas representativas, estando por tanto la cesión amparada en el artículo 11.2 a) de la Ley Orgánica 15/1999.

Si bien el Sindicato al recibir dicha comunicación deberá cumplir con la Ley Orgánica 15/1999, pues así lo dispone el artículo 11.5 de la ya citada Ley “Aquel a quien se comuniquen los datos de carácter personal se obliga, por el solo hecho de la comunicación, a la observancia de la presente Ley”.

Por tanto, el Sindicato será responsable del fichero donde consten las direcciones de correo electrónico, fichero que deberá de notificar al Registro General de Protección de Datos. Asimismo deberá de informar a los trabajadores en los términos del artículo 5.1 de la Ley Orgánica 15/1999, así como permitir el ejercicio de los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición de los trabajadores respecto de sus datos, además de implantar las medidas de seguridad que en su caso correspondan.

No obstante, cabe plantearse la existencia de alternativas tecnológicas que permitan al empresario satisfacer las obligaciones derivadas de la sentencias 281/2005 sin que se efectúe una comunicación de datos de carácter personal al Sindicato, eximiéndole por tanto del cumplimiento de las obligaciones de la Ley Orgánica 15/1999, por el hecho de ser cesionario.

A tal efecto cabe implantar las llamadas listas de distribución, esta tipología de servicio de envío de correo electrónico ofrece posibilidades que permitirían materializar los objetivos que persigue la citada sentencia del Alto Tribunal evitando realizar una comunicación de datos personales.

En primer lugar, estas listas pueden funcionar mediante el envío de correo con información a una dirección genérica o institucional del tipo información.sindicato@organizacion.es por tanto el remitente no accede a un solo dato personal. Asimismo, mediante una adecuada programación pueden incorporar todos y cada uno de los elementos que permiten cumplir con las distintas disposiciones vigentes en materia de protección de datos:



a) Información en la recogida. Tanto en la identificación del asunto del mensaje como a través de un pie estandarizado permiten incluir todas y cada una de las indicaciones del art. 5 LOPD. Es más, en la activación de la lista, el responsable del fichero podría remitir un primer mensaje informativo.

b) Consentimiento. De la STC 281/2005, y de los distintos extremos citados en este informe, se deduce que el tratamiento consistente en realizar envíos a una lista de correo que resulta amparado por el legítimo ejercicio de un derecho fundamental no requeriría consentimiento de los afectados, esto es de los trabajadores concernidos por los envíos.

c) Oposición al tratamiento. Sin perjuicio de lo anterior el ejercicio del derecho de oposición puede ejercerse en este tipo de listas mediante una simple instrucción informática automatizada que permite solicitar la baja en ellas.

d) Derechos de acceso, rectificación y cancelación. La propia dinámica del funcionamiento de una lista de distribución permite gestionar estos derechos, -incluso de modo automatizado-, de un modo ágil a través de comunicaciones telemáticas con el administrador de la lista.

En este caso, el sindicato únicamente conocerá una dirección genérica y la gestión de dicha lista recaerá en el empresario, debiendo éste de cumplir con la Ley Orgánica 15/1999 dado que es él quien realiza el tratamiento.”