

- **Procedimiento N°: E/03770/2020**
940-0419

RESOLUCIÓN DE ARCHIVO DE ACTUACIONES

De las actuaciones practicadas por la Agencia Española de Protección de Datos y teniendo como base los siguientes

HECHOS

PRIMERO: A.A.A. (en adelante, el reclamante) con fecha 28/10/2019 interpuso reclamación ante la Agencia Española de Protección de Datos contra el sindicato CENTRAL UNITARIA DE TRABALLADORES (CUT) (reclamado) porque difundió sus datos personales en referencia a su remuneración en dos redes sociales y en una nota de prensa de información sindical.

El tenor literal es “...En la CUT nos preguntamos si su salario de alta dirección (187.500€ anuales que vienen siendo unos 13.400 € mensuales en 14 pagas más la paga de beneficios, que si lleva el mismo porcentaje que el resto de los mortales, cosa que dudamos, sería de unos 9.000 €) también se va a equiparar a lo que se percibe en un puesto de alta dirección en Marruecos o en Argelia...”

La nota de prensa fue difundida previamente el *****FECHA.1**, a través de las redes sociales del sindicato (TWITTER 10 h 59 y FACEBOOK 19 h 39), y añade que además se hicieron eco de la misma medios locales como *****PERIÓDICO.1**

El lunes *****FECHA.2**, la “nota de prensa de información sindical” se “difunde” en el centro de producción, que cuenta con unos 6.000 empleados, “Dicha nota alcanza amplia repercusión en la prensa local al día siguiente en *****PERIÓDICO.1** de *****FECHA.3**”. Manifiesta que aporta copia del artículo, si bien no es aportado.

Añade que dando por buena esa información, otro sindicato, **CIG** “emite a los medios de comunicación” una nota de prensa el *****FECHA.3** a 15 h 30, donde “vuelve a decirse”... Esa nota de prensa se recoge en una noticia en *****PERIÓDICO.1** el *****FECHA.4**

El reclamante, indica que es *****CARGO.1** en la factoría de GROUPE PSA *****LOCALIDAD.1**, señala que el tipo de contrato que lo vincula con la compañía y su remuneración no son públicos, ni viene fijado en Convenio Colectivo aplicable, ni es incluido en las cuentas anuales de la sociedad, por no ostentar la condición de personal de alta dirección, ni miembro de los órganos de gobierno de la entidad. Además, indica que la información publicada no es precisa y que no le consta que la obtención de los datos fuera por alguna vía legítima.

Manifiesta que el 24/09 y el 1/10/2019 se dirigió a través de la dirección de recursos humanos a los autores de las difusiones, para que retiraran los datos y “su rectificación”, y que CUT no le respondió; añadiendo que frente al otro sindicato CIG, que hizo lo mismo, si rectificó, “no dirigiendo a ellos la presente denuncia”.

Manifiesta que *“se ha comprobado que la publicación de la nota se mantiene tanto en el sitio web del sindicato como en el perfil en Twitter.”*

Considera que la publicación de la noticia como reivindicación o denuncia no queda amparada por la libertad sindical frente a la difusión de sus datos, como derecho fundamental ni lo estima proporcionado ya que el convenio colectivo es de empresa y las negociaciones son internas, no existiendo necesidad de que trascienda. La misma conclusión se produce con la libertad de expresión, estimando que no concurriría interés legítimo sobre los derechos fundamentales del interesado. Argumenta una violación de su intimidad no amparada por la LOLS ya que la información se ha difundido fuera del ámbito de la empresa, pudiendo haber vulnerado el sindicato su deber de secreto de sigilo profesional si hubiera tenido conocimiento en el desarrollo de sus funciones, si bien no le consta al reclamante la obtención de sus datos de fuente legítima.

Aporta:

1) Copia de nota de prensa, 6 hojas en pdf, de CUT. Título *“QUE A.A.A. que “viniste A.A.A.”* Comienza indicando *“señor A.A.A. miente descaradamente cuando afirma que el coste laboral de la fabricación de vehículos es del 50 por ciento”, afirmando que “diversas universidades y estudios señalan dicho coste en el 9 o el 10 por ciento”, informando “estamos a las puertas de una negociación del convenio colectivo y usted quiere condicionar el desarrollo de esa negociación pensando en una nueva congelación salarial”.* También hace referencia a que *“tenemos que competir en costes salariales con las plantas de nuestro entorno Marruecos Argelia y Portugal, en el CUT nos preguntamos si su salario de alta dirección 187.500 € anuales que vienen siendo unos 13.400 mensuales en 14 pagas más la paga de beneficios, que sí que lleva el mismo porcentaje del resto de los mortales cosa que dudamos sería de unos 9.000 €) también se va a equiparar a lo que se percibe en el puesto de alta dirección de Marruecos o Argelia...”*

“Queremos ponerle sobre aviso que desde CUT no podemos permitir que se condicione la negociación del convenio a las mentiras usando la tribuna mediática que tiene a su disposición”.

2) Copia de la impresión de esas 6 hojas en pdf, que aparece publicada en CUT, *****FECHA.1** a las 19h 39, página FACEBOOK, y en TWITTER del CUT, (*“lamentables las declaraciones del *****CARGO.1** de PSA CITROEN *****LOCALIDAD.1**”*) viéndose como fecha *****FECHA.1** y en la parte de abajo 28/06.

3) Copia de impresión de *****PERIÓDICO.1**, formato papel, con la noticia de *****FECHA.4** *“la CIG critica que el *****CARGO.1** de CITROEN exija bajar sueldos y el gane 200.000 €”* referido a que *“la sección sindical de la CIG criticó que el *****CARGO.1** de *****LOCALIDAD.1** de PSA CITROEN, A.A.A., exija contención salarial a los trabajadores mientras él mismo ingresa 200.000 € al año y lo invitan a que dé ejemplo y se baje el salario a 17.000 € al año qué es lo que cobra cualquier persona que comienza su vida laboral en CITROEN”, y que “el sindicato recalzó que la empresa aumentó su beneficio neto en un 40 por ciento si repercutir en los asalariados.”*

4) Copia también de una nota de prensa de CIG de 24/09 (EFE) referido al mensaje de **A.A.A.**. No se menciona referencia a salario.

5) Copia de búsqueda en el motor GOOGLE con el termino **CUT A.A.A.**, y en el resultado, en dominio *cutgaliza.org* y *cutgaliza facebook* se lee el titular del escrito “**QUE A.A.A. que viniste A.A.A.**” y su nombre y apellido en la segunda, sin que aporte la noticia completa que se obtendría clicando en los mismos.

SEGUNDO: A la vista de los hechos denunciados en la reclamación y de los documentos aportados por el reclamante, se traslada la misma al reclamado CUT que con fecha 17/02/2020, manifiesta:

1) En 2015, los cuadros de la empresa fueron excluidos de la aplicación del convenio colectivo, sin que se les diera a conocer ni entregara documento alguno que reflejara las condiciones laborales por las que se regía el personal de alta dirección. El 26/02/2019, se reiteró la petición a recursos humanos sobre listado de personal de alta dirección, excluido de la plantilla de la empresa, para conocer entre otros, categoría profesional y condiciones económicas sociales y laborales. La petición nunca fue entregada.

2) “*El denunciante tiene un contrato de alta dirección excluido por mandato legal de entrega de copia al sindicato o representación de los trabajadores, por tanto no pueden conocer datos salariales*”. En otros supuestos, el convenio colectivo puede ampliar el acceso a los datos personales por los representantes de los trabajadores, según se indica en la sentencia de la Audiencia Nacional de 7/06/2006.

3) Manifiesta que las cantidades reflejadas se obtuvieron “*mediante un estudio tomando diversas fuentes de información, como estudios de la patronal del sector y de universidades*”, efectuando una ponderación sobre las retribuciones del reclamante. Aporta copia de una especie de informe en el que se contienen distintas tablas salariales desglosadas en sectores, fijo y variable, relacionado con cifra de negocios con detalle de “*****CARGO.1 industrial**” como máximo responsable productivo de la fábrica y desarrollo de sus funciones”, y análisis del puesto y necesidades para su desempeño, evolución anual retribuciones dependiendo del tipo del tamaño de la empresa a lo largo de los años (fuente informe de remuneraciones ICSA GRUPO 2019) y del diario *****PERIÓDICO.4**. También se ve un cuadro por tamaño de empresa sueldo bruto anual en miles de euros, por sectores y dividiendo salario fijo más variable. Aporta un informe de Comisiones Obreras sobre situación y perspectivas en el sector del automóvil de septiembre 2018 en el que en el análisis de la evolución se indica que los costes laborales representan un 10 por 100 de la producción del vehículo entre otras circunstancias.

4) CUT recibió un escrito de la empresa PCAE SA para que retirara y rectificara la información difundida, aporta copia de un escrito, título “*difusión pública de información inveraz y no contrastada*” fechado el *****FECHA.3**, dirigido a CUT y firmado por la dirección de recursos humanos de PEUGEOT CITROEN AUTOMÓVILES ESPAÑA, en la que indica “*En la jornada ayer hemos tenido conocimiento de la nota informativa que su sindicato difundió públicamente en internet y redes sociales, el pasado 21 de septiembre dónde con informaciones falsas, como entre otras su referencias salarios por debajo del SMI pública el salario que ustedes atribuyen al *****CARGO.1** del centro... Se trata de una información radicalmente inveraz y por ello inadmisibile obtenida de modo ilegítimo y de fuentes no contrastadas se ha llevado a cabo con el ánimo de causar un perjuicio sobre la persona que ocupa la *****CARGO.1** del centro... La difusión pública practicada en Facebook vulnera el principio de propor-*

cionalidad que debe guardar cualquier actuación que este directa o indirectamente vinculada a datos de carácter personal, pues es posible acceder a ella a través de los habituales canales de búsqueda en internet, por cualquier tercero sin interés ni vinculación alguna con la actividad de esta planta". Solicitan: " retiren la información difundida inveraz y no contrastada, proceder a la rectificación de la precitada nota sindical en los mismos canales en que han hecho su difusión oficial y elimine de las redes sociales los datos personales no autorizados."

5) Manifiestan que a dicho escrito, contestaron el 27/09/2019 en los mismos términos que se contestan ahora a la AEPD, a saber:

a) La publicación en el diario *****PERIÓDICO.1** no menciona a la reclamada como fuente de la información relativa al salario del *****CARGO.1** sino a otros sindicatos. Solamente se puede imputar a la reclamada en su caso la difusión a través de las redes sociales del propio sindicato.

b) La petición de exclusión de datos según la reclamada tiene como objeto entorpecer e impedir y condicionar, limitando el ejercicio de la legítima actividad sindical del sindicato en sus cometidos, funciones y actividad, reconocida por la ley, y amparada y tutelada por la Constitución Española y el Estatuto de los trabajadores.

c) *"La nota de la CUT referencia en general los salarios de alta dirección y también a otros puestos", y el propio reclamante en su denuncia manifiesta que no lo es. El marco en que se produce "es un marco concreto y determinado", el de la negociación del convenio colectivo y el ejercicio del derecho a la libertad sindical y de expresión. Con el objetivo de desmentir lo que considera información falsa, realizada por el reclamante, con objeto de condicionar la negociación. Los términos de la denuncia son que además de otras cuestiones "publica el salario que atribuye a mí representado" indicando que esa "afirmación deja entrever que esos datos no proceden de un tratamiento sino una elaboración propia que no tiene por qué proceder de fichero o tratamiento sujeto a la normativa de protección de datos". Manifiesta que el sindicato no conoce ni ha podido conocer el dato cuyo tratamiento es objeto de denuncia porque ha solicitado en diversas ocasiones que se le diera dicha información y se le ha denegado, o no se le contestó. También en la petición que la empresa envía al reclamado, de *****FECHA.2**, se hace en los términos siguientes: "el salario del *****CARGO.1** que no es cierto veraz ni real". Reproduce el tenor literal del escrito de la empresa que señala: "publica el salario que ustedes atribuyen al *****CARGO.1** del centro. Pues bien, se trata de una información radical mente inveraz." Del literal de esta referencia en el escrito, cabe deducir que se trata de un salario que se atribuye, es decir que es un dato creado, no proporcionado, sino obtenido del propio sindicato, pero en ningún caso se trata de un dato de carácter personal obtenido de tratamiento de otros. Considera que no cabe pues imputar tratamiento ilícito de los mismos, puesto que el dato es creado, obtenido atribuido por el propio sindicato que ha llegado a esas cantidades motu proprio.*

"Al no haberle sido entregado dato alguno sobre salario del reclamante, no es posible haber vulnerado el deber de secreto, y en ese caso, habría que ligarlo con la libertad de expresión y la acción sindical, que no es una finalidad distinta de la prevista."

d) El reclamante es un alto cargo con la imagen pública que se corresponde con el *****CARGO.1** de la fábrica de CITROEN, cuyo sólo sueldo tiene un valor informativo y

sindical que tiene repercusión tanto en la negociación colectiva que se está negociando en el centro de *****LOCALIDAD.1** con una plantilla de 6.000 trabajadores que encabeza la parte de la empresa como máximo cargo y que declaró públicamente en comunicados en prensa local y nacional una petición de rebaja y contención salarial exigiendo también a las empresas auxiliares de CITROEN qué rebajaran los sueldos de sus empleados, por lo que también amplía su repercusión fuera del centro de trabajo, en todo el territorio, al referirse a estos trabajadores sobre los que se desearía por el reclamante que se redujera sus retribuciones. La reclamada indica que también ostenta representación en esas empresas auxiliares y que esas declaraciones del reclamante aparecieron días antes en *****PERIÓDICO.1** el 21/09/2019, indica los enlaces a la misma en los que se contiene información sobre una reunión de **A.A.A. ***CARGO.1** de la planta gallega con empresarios en el círculo de empresarios de Galicia:” *PSA pide costes más bajos y empleo más flexible para que ***LOCALIDAD.1 logre nuevos modelos* “”el *****CARGO.1** de la planta **A.A.A.** avisa a los trabajadores: una deriva salarial nos penaliza frente a otras plantas del grupo”, y “tenemos que ser capaces de conseguir en Galicia coste de fabricación mejores que la competencia que tenemos dentro del grupo en Portugal Marruecos y Argelia”. “¿qué le queda por hacer a la planta gallega después del ajuste salarial y los recortes aplicados hasta ahora? Según **A.A.A.** la clave de que *****LOCALIDAD.1** siga consiguiendo nuevos modelos que garanticen su futuro pasa por la innovación tecnológica que permita abaratar costes de producción y por una mayor eventualidad en la plantilla para adaptar los recursos humanos a la demanda de vehículos” “ el *****CARGO.1** también lanzó un mensaje a la industria de componentes (120 auxiliares): los proveedores tienen que seguirnos en esta línea, no pueden degradar sus costes, se pondría en peligro el tejido de proveedores en Galicia “Advertidos todos los todos de que nada está ganado para la automoción gallega más allá de unos años teorizó sobre cómo será la fábrica de coches en el futuro qué desean qué tendrá que seguir apretándose las tuercas como hasta ahora” y también aparecía en el diario *****PERIÓDICO.3** que también indica el link, considerando el reclamado su contenido un ataque empresarial encabezado por el *****CARGO.1** de Citroën y el *****CARGO.2** de la fábrica de *****LOCALIDAD.1** conteniéndose en el: “**A.A.A.** avisa de que una deriva salarial nos penalizaría frente a otras plantas competidoras y reconoce que el grupo presiona con Marruecos-Carga contra los fabricantes de componentes que pagan más que nosotros”

El reclamado indica que “Significa una respuesta sindical no sólo en España sino también en Francia, pudiéndose comprobar en internet con la publicación de noticias en las que otros sindicatos como la CIG que no han sido denunciados, señalaron también el salario de ambos cargos sin mayor repercusión”. Remite el enlace del diario **“***PERIÓDICO.2”** de *****FECHA.4**, *****URL**

“La sección sindical de la Confederación Intersindical Galega (CIG) en PSA Citroën cargó contras las declaraciones recientes del *****CARGO.1** de la planta de *****LOCALIDAD.1**, **A.A.A.**, en las que adelantó que “exigirán contención salarial” a la plantilla para poder competir con las llamadas fábricas de bajo coste, al tiempo que criticó que haya auxiliares del sector que pagan más que la empresa de la que es responsable.

Desde la central reprobaron las afirmaciones del responsable de la empresa teniendo en cuenta los resultados históricos obtenidos por el grupo galo, cuyo beneficio neto aumentó un 40%; así como los sueldos millonarios de los que se benefician sus directivos y los cuantiosos dividendos que reparten entre sus principales accionistas.

*De hecho, concretaron desde CIG, el *****CARGO.2** de Citroën, **B.B.B.**, cobró 6,7 millones de euros en 2018, lo que supone más de 18.000 euros diarios, mientras que el propio **A.A.A.** percibe alrededor de 200.000 euros anuales, casi 550 euros diarios.*

*Asimismo, añadieron que el sueldo de **B.B.B.** fue contestado duramente por los sindicatos franceses y por el propio Gobierno galo, teniendo en cuenta que el propio Estado francés es accionista de la compañía.*

*Para CIG-Citroën las manifestaciones del *****CARGO.1** de PSA *****LOCALIDAD.1** son una falta de respeto a un cuadro de personal que padece unas condiciones laborales precarias, con bajos salarios, un ERE, falta de salario los días de parada, o incluso cuando hay actividad, como pasa en el turno del fin de semana. Delante de esto, le demandaron que afronte sus responsabilidades y termine con esta situación, “en lugar de utilizar los medios de comunicación para transmitir que la plantilla del centro de *****LOCALIDAD.1** no tenemos derecho a salarios que cubran las necesidades básicas para llegar a fin de mes”.*

*Además, con respecto a las críticas que **A.A.A.** les dedicó a las empresas auxiliares que pagan más que la propia Citroën, desde CIG entienden que lo que sí debería ser motivo de preocupación para **A.A.A.** “es ser *****CARGO.1** de una fábrica principal de la automoción, cuyos empleados y empleadas se encuentran en situación de precariedad con respecto al personal de las auxiliares”.*

Al mismo tiempo, reiteraron que la única manera de terminar con la problemática que padece el cuadro de personal “es sentarse y escuchar a sus representantes legales”, por lo que lo instaron a abrir una mesa de negociación.

*Para finalizar, señalaron que si **A.A.A.** quiere hablar sobre los trabajadores y sus condiciones laborales lo haga sin recurrir a declaraciones “humillantes y ofensivas” y, lo invitaron a que dé ejemplo y anuncie que “se va a adjudicar un sueldo de 17.000 euros anuales, que es lo que cobra cualquier persona que comenzó su vida laboral en Citroën al mismo tiempo que él”.*

e) Considera que debe prevalecer el derecho a la información a la libertad de expresión en el seno de la libertad sindical a la de protección de datos del *****CARGO.1** de la fábrica por el momento en que se produce, por las declaraciones previas del reclamante y la afectación a un amplio colectivo siendo proporcional la respuesta que afectaba a la totalidad de la plantilla y a sectores auxiliares de fuera de la misma.

f) CUT solo emitió una nota de prensa que se publicó en el propio centro de trabajo, mientras que CIG emitió una nota de prensa y así se plasma en la denuncia, reconociéndose en la denuncia que es CIG el que traslada la noticia a la prensa en internet.

g) Copia de respuesta del sindicato CUT 27/09/2019 a la carta de recursos humanos, manifestando que estas declaraciones se realizan en respuesta a otras hechas públicas, a su juicio, desafortunadas por el responsable del centro en las que valoraba y hacía referencia al salario de trabajadores por lo que tenía relevancia sindical y en cuanto a la cuestión de que eran veraces, se solicita que se señale “según ustedes cuales son las cantidades para contrastarlas”.

h) Copia de un escrito fechado 26/02/2019, del sindicato, dirigido a recursos humanos de la empresa, asunto *condiciones laborales sociales económicas del censo de la plantilla*, en el que solicitan el listado del personal de alta dirección de la empresa, el listado actualizado de cuadros, indicando su categoría profesional y conocer las condiciones económicas sociales y laborales de plantilla.

Señala que en la última negociación del convenio de 2015, constaba que CUT había solicitado conocer las condiciones por las cuales se denominan y se definen los denominados *cuadros de empresa* ya que estos fueron excluidos del ámbito de aplicación del convenio colectivo vigente y la representación de los trabajadores no conoce el documento de empresa que se refiere a las condiciones por las que se rige su relación laboral. el último censo entregado por la empresa fue el 31/12/2018, y este colectivo ascendía a 198 personas. Estas personas no se pueden encuadrar como personal de alta dirección y el CUT desconoce el sistema de remuneración salarial de este colectivo. consideran que se debe notificar el personal de alta dirección a la representación legal de los trabajadores, y sus condiciones laborales, incluidas las retribuciones, indicando una sentencia de la sala de lo social 19/02/2009 recursos 6/2008.

TERCERO: La reclamación fue admitida a trámite el 11/03/2020.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

I

De acuerdo con los poderes de investigación y correctivos que el artículo 58 del Reglamento (UE) 2016/679 (Reglamento general de protección de datos, en adelante RGPD) otorga a cada autoridad de control, y según lo dispuesto en el artículo 47 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (en lo sucesivo LOPDGDD), es competente para resolver estas actuaciones de investigación la Directora de la Agencia Española de Protección de Datos.

II

En primer lugar, se analiza en el presente supuesto la reclamación bajo el prisma exclusivamente del artículo 18.4 de la Constitución Española. Este precepto en palabras del Tribunal Constitucional en su Sentencia 292/2000, de 30/11, contiene un “...*instituto de garantía de los derechos a la intimidad y al honor y del pleno disfrute de los derechos de los ciudadanos que, además, es en sí mismo un derecho o libertad fundamental, el derecho a la libertad frente a las potenciales agresiones a la dignidad y a la libertad de la persona provenientes de un uso ilegítimo del tratamiento mecanizado de datos*”. “Este derecho fundamental a la protección de los datos persigue garantizar a esa persona un poder de control sobre sus datos personales, sobre su uso y destino” que impida que se produzcan situaciones atentatorias con la dignidad de la persona, “*es decir, el poder de resguardar su vida privada de una publicidad no querida*.”

Define el RGPD en su artículo 4:

1) «*datos personales*»: toda información sobre una persona física identificada o identificable

(«el interesado»); se considerará persona física identificable toda persona cuya identidad pueda determinarse, directa o indirectamente, en particular mediante un identificador, como por ejemplo un nombre, un número de identificación, datos de localización, un identificador en línea o uno o varios elementos propios de la identidad física, fisiológica, genética, psíquica, económica, cultural o social de dicha persona;”

2) «tratamiento»: 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, registro, organización, estructuración, 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;

En el presente supuesto, la exposición en una red social por parte del reclamado del nombre y apellidos, acompañado de una información como el sueldo, constituye un tratamiento de dato de carácter personal desde el momento en que se comunica por transmisión, o se difunde, un dato personal al que se asocia una información. Tratamiento de datos personales que cabe considerar como “automatizado”.

La Sentencia del TJUE de 6/11/2003, “*Lindqvist*”, apartados 19 y 24 a 27, trata un caso similar al presente, de una persona física, que trabajaba como voluntaria en una iglesia como catequista en Suecia. Esta persona había creado una página web propia en internet, abierta a cualquiera, en la que en un tono humorístico hacía referencia a sus compañeros de voluntariado en la iglesia, revelando sus nombres, números de teléfono, aficiones, y en algún caso comentó que una compañera suya estaba de baja por una herida o enfermedad en un pie, lo que fue considerado como un dato de salud. Dicha sentencia contiene los siguientes pronunciamientos del TJUE:

“19. Mediante su primera cuestión, el órgano jurisdiccional remitente pregunta si la conducta que consiste en hacer referencia, en una página web, a diversas personas y en identificarlas por su nombre o por otros medios, como su número de teléfono o información relativa a sus condiciones de trabajo y a sus aficiones constituye un «tratamiento total o parcialmente automatizado de datos personales» en el sentido del artículo 3, apartado 1, de la Directiva 95/46.

(...)

24. El concepto de «datos personales» que emplea el artículo 3, apartado 1, de la Directiva 95/46 comprende, con arreglo a la definición que figura en el artículo 2, letra a), de dicha Directiva «toda información sobre una persona física identificada o identificable». Este concepto incluye, sin duda, el nombre de una persona junto a su número de teléfono o a otra información relativa a sus condiciones de trabajo o a sus aficiones.

25. En cuanto al concepto de «tratamiento» de dichos datos que utiliza el artículo 3, apartado 1, de la Directiva 95/46, este comprende, con arreglo a la definición del artículo 2, letra b), de dicha Directiva, «cualquier operación o conjunto de operaciones, efectuadas o no mediante procedimientos automatizados, y aplicadas a datos personales». Esta última disposición enumera varios ejemplos de tales operaciones, entre las que figura la comunicación por transmisión, la difusión o cualquier otra forma que facilite el acceso a los datos. De

ello se deriva que la conducta que consiste en hacer referencia, en una página web, a datos personales debe considerarse un tratamiento de esta índole.

26. Queda por determinar si dicho tratamiento esta «parcial o totalmente automatizado». A este respecto, es preciso observar que difundir información en una página web implica, de acuerdo con los procedimientos técnicos e informáticos que se aplican actualmente, publicar dicha página en un servidor, así como realizar las operaciones necesarias para que resulte accesible a las personas que están conectadas a Internet. Estas operaciones se efectúan, al menos en parte, de manera automatizada.

27. Por tanto, procede responder a la primera cuestión que la conducta que consiste en hacer referencia, en una página web, a diversas personas y en identificarlas por su nombre o por otros medios, como su número de teléfono o información relativa a sus condiciones de trabajo y a sus aficiones, constituye un «tratamiento total o parcialmente automatizado de datos personales» en el sentido del artículo 3, apartado 1, de la Directiva 95/46.”

Esta misma Sentencia se refiere a si este tipo de actuaciones estarían excluidas de la aplicación de la normativa de protección de datos si se consideran actividades exclusivamente personales o domésticas, indicando:

“30. La Sra. Lindqvist sostiene que un particular que, en el ejercicio de su libertad de expresión, crea diversas páginas web en el marco de una actividad sin ánimo de lucro o en su tiempo de ocio, no realiza una actividad económica y, por tanto, su conducta no está sujeta al Derecho comunitario...

31. El Gobierno sueco alega que, al adaptar el Derecho interno a la Directiva 95/46, el legislador sueco considero que el tratamiento, por una persona física, de datos personales que consiste en transmitir dichos datos a un número indeterminado de destinatarios, por ejemplo, por medio de Internet, no puede calificarse de «actividades exclusivamente personales o domésticas» en el sentido del artículo 3, apartado 2, segundo guion, de la Directiva 95/46...

45. Pues bien, las actividades voluntarias o religiosas como las que realiza la Sra. Lindqvist no pueden equipararse a las actividades citadas en el primer guion del artículo 3, apartado 2, de la Directiva 95/46 y, por tanto, no están comprendidas en dicha excepción.

46 En cuanto a la excepción prevista en el segundo guion del artículo 3, apartado 2, de la Directiva 95/46, en el duodécimo considerando de esta última, relativo a dicha excepción, se citan como ejemplos de tratamiento de datos efectuado por una persona física en el ejercicio de actividades exclusivamente personales o domésticas la correspondencia y la llevanza de un repertorio de direcciones. En consecuencia, esta excepción debe interpretarse en el sentido de que contempla únicamente las actividades que se inscriben en el marco de la vida privada o familiar de los particulares; evidentemente, no es este el caso de un tratamiento de datos personales consistente en la difusión de dichos datos por Internet de modo que resulten accesibles a un grupo indeterminado de personas.”

Además, la reclamada es en el sentido del artículo 4.7 del RGPD «responsable del tratamiento» como: *la persona física o jurídica, autoridad, servicio u otro organismo que, solo o junto con otros, determine los fines y medios del tratamiento;* “

El TJUE ha delimitado dicho concepto de responsable del tratamiento de forma “*amplia*”, ya que el objetivo de dicha disposición consiste en garantizar, mediante una definición amplia del concepto de responsable, una protección eficaz y completa de los interesados (STJUE 29 julio 2019, “*Fashion ID*”, apartado 66, con cita de las sentencias de 13 de mayo de 2014, *Google Spain*, C-131/12, apartado 34; y de la sentencia de 5 de junio de 2018, *Wirtschaftsakademie Schleswig-Holstein*, C-210/16, apartado 28).

En el presente caso, se considera que ha sido el reclamado, el que ha determinado los fines y los medios del tratamiento, pues la finalidad consistiría en “*responder públicamente y tomar posición de las declaraciones del reclamante sobre costes laborales que hizo en medios de comunicación en el periodo de negociación colectiva*”, luego, claramente quedan definidos los fines del tratamiento y los medios puesto que eligió redes sociales como medio de dicho tratamiento.

III

El reclamado no hace un análisis en ningún momento de cuál es la base jurídica que legitima el tratamiento que realiza de los datos personales del aludido, ahora bien, dado que alega que ha utilizado su libertad de expresión, cabe asumir que la base jurídica que pretende utilizar es la propia del interés legítimo, regulada en art. 6.1.f) RGPD: “*el tratamiento es necesario para la satisfacción de intereses legítimos perseguidos por el responsable del tratamiento o por un tercero, siempre que sobre dichos intereses no prevalezcan los intereses o los derechos y libertades fundamentales del interesado que requieran la protección de datos personales, en particular cuando el interesado sea un niño.*”

En la sentencia citada “*Lindqvist*”, también se planteó por la responsable del tratamiento la alegación de que había publicado en la página web que había creado los nombres de sus compañeros de trabajo y los demás datos personales, en el ejercicio de la libertad de expresión. A esto, respondió el TJUE lo siguiente (apartados 85 a 87, y 90):

“85. Por tanto, el justo equilibrio entre los derechos e intereses en juego debe buscarse más bien en el ámbito nacional, al aplicar a los casos concretos la normativa que adapta el Derecho interno a la Directiva 95/46.

86. En este contexto, los derechos fundamentales revisten una importancia especial, tal y como lo demuestra el asunto principal, en el que resulta necesario, en esencia, ponderar, por una parte, la libertad de expresión de la Sra. Lindqvist en el marco de su trabajo como catequista, así como la libertad de ejercer actividades que contribuyen a la vida religiosa y, por otra parte, la tutela de la intimidad de las personas cuyos datos incluyó la Sra. Lindqvist en su sitio Internet.

87. En consecuencia, corresponde a las autoridades y a los órganos jurisdiccionales de los Estados miembros no sólo interpretar su Derecho nacional de conformidad con la Directiva 95/46, sino también procurar que la interpretación de ésta que tomen como base no entre en conflicto con los derechos fundamentales tutelados por el ordenamiento jurídico comunitario o con los otros principios generales del Derecho comunitario como el principio de proporcionalidad.

90. Por tanto, procede responder a la sexta cuestión que las disposiciones de la Directiva 95/46 no entrañan, por sí mismas, una restricción contraria al principio general de la libertad de expresión o a otros derechos y libertades vigentes en la Unión Europea y que tienen su equivalente, entre otros, en el artículo 10 del CEDH. Incumbe a las autoridades y a los órganos jurisdiccionales nacionales encargados de aplicar la normativa nacional que adapta el Derecho interno a la Directiva 95/46 garantizar el justo equilibrio entre los derechos e intereses en juego, incluidos los derechos fundamentales tutelados por el ordenamiento jurídico comunitario.”

De los requisitos para el tratamiento por interés legítimo, trata el dictamen 6/2014 del grupo de trabajo sobre Protección de Datos del artículo 29, sobre concepto de interés legítimo del responsable del tratamiento de los datos en virtud del artículo 7 f) de la directiva 95/46 CE del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos adoptado el 9/04/2014. Si bien dicha Directiva ha sido derogada por el RGPD, sus principios básicos siguen siendo de aplicación.

El artículo 7, letra f) de dicha Directiva indicaba: “Los Estados miembros dispondrán el tratamiento de datos personales solo pueda efectuarse si: es necesario para la satisfacción del interés legítimo perseguido por el responsable o por el tercero o terceros a los que se comuniquen los datos, siempre que no prevalezca el interés por los derechos y libertades fundamentales del interesado que requieran protección con arreglo al apartado 1 del artículo 1 de la presente Directiva”.

El apartado 95 de la mencionada sentencia “Fashion ID” ha establecido que dicho artículo 7, letra f), establece tres requisitos acumulativos para que un tratamiento de datos personales sea lícito, a saber, en primer lugar, que el responsable del tratamiento o el tercero o terceros a los que se comuniquen los datos persigan un interés legítimo; en segundo lugar, la necesidad del tratamiento de datos personales para la satisfacción del interés legítimo perseguido, y, en tercer lugar, el requisito de que no prevalezcan los derechos y libertades fundamentales del interesado (sentencia de 4 de mayo de 2017, Rīgas satiksme, C-13/16, EU:C:2017:336, apartado 28).

En el presente supuesto se aprecia:

1-Interés del responsable del tratamiento: Como sindicato responsable del tratamiento, se trata de una persona jurídica con representatividad de un colectivo al que la Constitución le atribuye el papel de contribuir a la defensa y promoción de intereses económicos y sociales. La expresión y formación de su opinión es importante no solo para los afiliados sino también para los trabajadores. En el seno de la negociación colectiva cobra fuerza su opinión y posición sobre los asuntos, siendo las retribuciones uno de los principales. Estos intereses se plasman en concreto en que la finalidad específica del tratamiento consistía en responder las afirmaciones del reclamante que figuraban en medios de comunicación atribuidas a su persona, identificando sus datos y cargo. El contenido de la libertad sindical también está compuesto por una vertiente funcional del derecho, esto es, el derecho de los sindicatos a ejercer aquellas actividades dirigidas a la defensa, protección y promoción de los intereses de los trabajadores, en suma, a desplegar los medios de acción necesarios para que pue-

dan cumplir las funciones que constitucionalmente les corresponden (por todas, las sentencias SSTC 105/1992, de 1 de julio, FF. 2 y 5; 173/1992, de 29 de octubre, F. 3; 164/1993, de 18 de mayo, F. 3; 145/1999, de 22 de julio, F. 3, y 308/2000, de 18 de diciembre, F. 6). En este caso, el interés aparece claro, especificado y actual por cuanto era un momento de negociación de convenio colectivo y la expresión del sindicato beneficiaba al colectivo.

Legítimo interés, que se plasma en el ejercicio del derecho a la libertad de expresión o información a los trabajadores como finalidades de su acción que puede perseguir conforme a su específica norma reguladora. Se trata de un interés lícito, específico y concreto. Existe también un interés en que el conocimiento de esos datos se expongan a terceros por el interés de los trabajadores de la propia empresa y de las empresas auxiliares mencionadas. El elevado número del colectivo que forma la empresa, y los empleos auxiliares conectados lo hace merecedor de ser calificado no como un interés leve, sino de cierta relevancia pública.

2-El tratamiento es necesario para el fin o los fines previstos, el interés mencionado se ha de comunicar a los trabajadores, y entre estos medios, las redes sociales son ampliamente utilizados para expresar opiniones por distintos colectivos sociales y políticos, y no supone un desequilibrio de medios entre las partes. No se considera que se utilizase una modalidad de tratamiento especialmente invasiva para servir al citado fin.

IV

En cuanto a los intereses o derechos y libertades fundamentales del interesado, apreciado en la aparición en redes sociales por parte del reclamado como respuesta a las manifestaciones en los medios del reclamante se debe partir de que no es comprensible como el mismo mensaje hecho por el otro sindicato, la sección sindical de la Confederación Intersindical Galega (CIG) en PSA Citroën no fue objeto de reclamación en esta AEPD cuando el contenido es el mismo y en los mismos medios. Se parte de desconocer los motivos de porque el reclamado si afecta a su derecho de protección de datos, y el otro sindicato no.

El único dato que se trata es el sueldo, que se desconoce si es cierto y veraz por haber sido una elaboración, manifestación de la reclamada. En el ámbito sindical no es inusual que se traten esta clase de datos, como ejemplo el acceso de los sindicatos a las copias de los contratos de los empleados, aspecto regulado en Ley. En cuanto a riesgos que pueda sufrir su titular, es un valor meramente declarativo el dato *sueldo*, y en personas de alta responsabilidad en algunos ámbitos es objeto de publicación.

Si bien los datos del contrato del reclamante por estar exentos del convenio colectivo aplicable no eran de conocimiento por el sindicato, la relación entre el sueldo/salario/retribución y la intimidad sí ha sido valorada por el Tribunal Constitucional. Al guardar relación con el presente supuesto, puede suponer una guía de donde se sitúa el concepto del salario en relación con la intimidad, aunque se refiera a trabajador con contrato y por cuenta ajena. Se analizará, en segundo término la función que persigue su puesta en conocimiento del sindicato, para comprender el papel relacionado con la intimidad en el presente supuesto.

En el recurso de inconstitucionalidad de la ley 2/91 de 7/01 sobre derechos de representantes de los trabajadores en materia de contratación, tuvo oportunidad de pronunciarse la sala de lo social 6/ 2008 del TCO, resolución 19/02/2009 sobre la cuestión.

La referencia a dicha sentencia se plasma entre otras, de forma específica, en la

sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña , sala de lo social sección 1, sentencia 2717/2017 de 2/05 que acota para el caso. Así, en su fundamento de derecho DECIMOPRIMERO, se indica:

“Pues en cuanto al derecho de información del Comité de empresa la jurisprudencia recoge la doctrina del Tribunal Constitucional en la sentencia en lo que es de aplicación al presente caso -Sala de lo Social.Nº de Recurso: 6/2008 .Fecha de Resolución: 19/02/2009Y con respecto concretamente a la información sobre retribuciones, y a la problemática de la "intimidad" de dicha información , en su sentencia 143/1993, de 22 de abril , el Pleno del propio Tribunal Constitucional , al examinar el recurso de inconstitucionalidad promovido contra la Ley 2/1991, de 7 de enero , sobre derechos de los representantes de los trabajadores en materia de contratación, ya tuvo ocasión de remarcar, entre otras consideraciones, que :

Las retribuciones que el trabajador obtiene de su trabajo no pueden en principio desgajarse de la esfera de las relaciones sociales y profesionales que el trabajador desarrolla fuera de su ámbito personal e íntimo, para introducirse en este último, y hay que descartar que el conocimiento de la retribución percibida permita reconstruir la vida íntima de los trabajadores. Al margen de que la Ley 2/1991 se limita a imponer la obligación de incluir en la «copia básica» la retribución pactada en un único momento de la relación laboral -el de su inicio, pues las sucesivas modificaciones sólo son objeto de notificación (1.2 Ley 2/1991)-, lo cierto es que el acceso a la información relativa a la retribución no permite en modo alguno la reconstrucción de datos del trabajador las retribuciones del trabajador obtiene de su trabajo incluidos en la esfera de su intimidad. En este sentido, no puede olvidarse que, por sí solo, el dato de la cuantía retributiva, aparte de indicar la potencialidad de gasto del trabajador, nada permite deducir respecto a las actividades que, sólo o en compañía de su familia, pueda desarrollar en su tiempo libre. No es ocioso recordar que aún antes de la Ley 2/1991 los salarios percibidos eran ya accesibles al conocimiento de los representantes de los trabajadores, en cuanto tales salarios sirven de base de cotización a la Seguridad Social, y dichos representantes pueden conocer y comprobar los correspondientes documentos de cotización (art. 87.3, Orden de 23 de octubre de 1986 , y art. 95.3 , Orden de 8 de abril de 1992)". El citado conocimiento por, en este caso los representantes sindicales se prevé por la “cesión de la autonomía individual que existe en el derecho laboral que se sacrifican en función de los intereses colectivos tutelados por la representación del personal, lo cual, como ya ha tenido ocasión de afirmar este Tribunal, «no sólo no es incompatible con ámbitos de libertad personal, sino que los asegura actuando como garantía básica de situaciones jurídicas individualizadas y contribuyendo decisivamente tanto a la mejora de las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores como al bienestar social general»

“De la doctrina constitucional expuesta, se desprende que, contrariamente a la apreciación de la sentencia recurrida, la retribución o salario no es un dato de carácter personal ni íntimo susceptible de reserva para salvaguardar el respeto a la intimidad. Se trata de un elemento esencial del contrato de trabajo, de naturaleza contractual, laboral y profesional, no siendo necesario recabar el consentimiento previo del trabajador individual para que los representantes sindicales puedan acceder, en su caso, a dicho dato.”

V

En cuanto al balance de que intereses y derechos y libertades prevalecen, si los del titular de los datos o los del responsable del tratamiento, se han de perfilar los caracteres de los derechos que colisionan, el de protección de datos y el de libertad de expresión.

Como ejemplos, en cuanto a cuál es el canon de interpretación existente en el derecho español respecto de la ponderación entre el ejercicio de la libertad de expresión o información (art. 22 CE) y el tratamiento de datos personales art. 18.4 CE), cabría citar la sentencia del tribunal constitucional STC 58/2018, de 14/06, sobre el derecho al olvido digital respecto de determinadas personas por noticias aparecidas en el diario EL PAIS:

La relevancia pública de la información viene determinada tanto por la materia u objeto de la misma, como por razón de la condición pública o privada de la persona a que atañe. Como hemos dicho en reiteradas ocasiones, las autoridades y funcionarios públicos, así como los personajes públicos o dedicados a actividades que conllevan notoriedad pública «aceptan voluntariamente el riesgo de que sus derechos subjetivos de personalidad resulten afectados por críticas, opiniones o revelaciones adversas y, por tanto, el derecho de información alcanza, en relación con ellos, su máximo nivel de eficacia legitimadora, en cuanto que su vida y conducta moral participan del interés general con una mayor intensidad que la de aquellas personas privadas que, sin vocación de proyección pública, se ven circunstancialmente involucradas en asuntos de trascendencia pública, a las cuales hay que, por consiguiente, reconocer un ámbito superior de privacidad, que impide conceder trascendencia general a hechos o conductas que la tendrían de ser referidos a personajes públicos» (por todas, STC 172/1990, de 12 de noviembre, FJ 2). En este sentido se ha dicho que, tratándose de personas privadas, incluso cuando la noticia por la materia a que se refiere concierne al interés público, no queda protegido por la libertad de información todo su contenido, sino que cabe reputar desproporcionada la transmisión de aquellos hechos que, dentro de la noticia, afectan al honor o a la intimidad de la persona concernida y que se revelen como «manifiestamente innecesarios e irrelevantes para el interés público de la información» (SSTC 105/1990, de 6 de junio, FJ 8, y 121/2002, de 20 de mayo, FJ 5).

También merece consideración la cita de la sentencia de la Audiencia Nacional, sala de lo Contencioso administrativo, sección primera, de 3/12/2013, recurso contencioso administrativo núm. 513/2011 que delimita en el fundamento de derecho tercero:

“Por otro lado, continuando con el examen de la doctrina del Tribunal Constitucional, de la que son exponente sus sentencias 23/2010 de 27 de abril , y 9/2007, de 15 de enero , el derecho a la libertad de expresión que consagra el artículo 20 de la Constitución comprende, junto a la mera expresión de pensamientos, creencias, ideas, opiniones y juicios de valor, la crítica de la conducta de otro, aun cuando la misma sea desabrida y pueda molestar, inquietar o disgustar a quien se dirige, pues así lo requieren el pluralismo, la tolerancia y el espíritu de apertura, sin los cuales no existe sociedad democrática

*La libertad de expresión es más amplia que la libertad de información al no operar en el ejercicio de aquélla el límite interno de veracidad que es aplicable a ésta, lo que se justifica en que tiene por objeto presentar ideas, opiniones o juicios de valor subjetivos **que no se** prestan a una demostración de su exactitud, ni por su naturaleza abstracta son susceptibles de prueba, y no a sentar hechos o afirmar datos objetivos. No obstante, tal diferencia no impide afirmar que ambos constituyen derechos individuales que ostentan todas las personas físicas y que pueden ser ejercidos a través de la palabra, el escrito o cualquier otro medio de reproducción, sin perjuicio de que cuando tales libertades son*

ejercidas por profesionales de la información a través de un vehículo institucionalizado de formación de la opinión pública, su grado de protección alcance su máximo nivel (STC 165/1987, de 27 de octubre).

En el reconocimiento de la libertad de expresión garantiza el desarrollo de una comunicación pública libre que permita la libre circulación de ideas y juicios de valor inherente al principio de legitimidad democrática. En este sentido, merece especial protección constitucional la difusión de ideas que colaboren a la formación de la opinión pública y faciliten que el ciudadano pueda formar libremente sus opiniones y participar de modo responsable en los asuntos públicos.

No obstante, al igual que sucede con los restantes derechos fundamentales, el ejercicio del derecho a la libertad de expresión está sometido a límites constitucionales que el TCO ha ido perfilando progresivamente. Al tratarse de la formulación de opiniones y creencias personales, sin pretensión de sentar hechos o afirmar datos objetivos, si bien no está condicionada por la veracidad que se establece para la libertad de información, su campo de acción sí que ha de venir delimitado, en primer lugar, por la ausencia de frases y expresiones injuriosas, ultrajantes y ofensivas sin relación con las ideas u opiniones que se expongan, y por tanto, innecesarias a este propósito, pues no reconoce un pretendido derecho al insulto.

Sin embargo, no siempre es fácil separar la expresión de pensamientos, ideas y opiniones de la simple narración de unos hechos, pues a menudo el mensaje sujeto a escrutinio consiste en una amalgama de ambos. En tal caso debe examinarse en primer lugar la veracidad de aquélla y, a continuación, la ausencia de expresiones formalmente injuriosas o innecesarias para la crítica que se formula, pues el art. 20.1 CE ni protege la divulgación de hechos que no son sino simples rumores, invenciones o insinuaciones carentes de fundamento, ni tampoco da amparo a las insidias o insultos.

Junto a ello, la tendencia expansiva de la libertad de expresión encuentra también su límite en el respeto al contenido normativo garantizado por otros derechos fundamentales, cuya afectación no resulte necesaria para la realización constitucional del derecho. Delimitación que solo es posible hacer mediante la adecuada ponderación de los valores constitucionales enfrentados, entre los que destaca la garantía de la existencia de la opinión pública, indisolublemente unida al pluralismo político, debiendo recordarse que, tal y como reconoce el propio apartado 4 del art. 20 CE , todas las libertades reconocidas en el precepto tienen su límite en el derecho al honor, a la intimidad, a la propia imagen y a la protección de la juventud y de la infancia, que cumplen una «función limitadora» en relación con dichas libertades.

Sentado lo anterior, la doctrina constitucional ha señalado que las circunstancias que deben tenerse en cuenta a la hora de apreciar los límites de la libertad de expresión derivados de su concurrencia con otros derechos fundamentales son, entre otras, el juicio sobre la relevancia pública del asunto, el carácter de personaje público del sujeto sobre el que se emite la crítica u opinión, especialmente si es o no titular de un cargo público, el contexto en el que se producen las manifestaciones enjuiciables -como una entrevista o intervención oral- y, por encima de todo, si en efecto contribuyen o no a la formación de la opinión pública libre (SSTC 160/2003, de 15 de septiembre , y 9/2007, de 15 de enero).

Por ello, se ve debilitada la protección de estos otros derechos constitucionales que reconoce el artículo 20.4 CE frente a las libertades de expresión e información, cuando se ejerciten en conexión con asuntos que son de interés general, por las materias a que se refieren y por las personas que en ellos intervienen y contribuyan, en consecuencia, a la

formación de la opinión pública, como ocurre cuando afectan a personas públicas, que ejercen funciones públicas o resultan implicadas en asuntos de relevancia pública, obligadas por ello a soportar un cierto riesgo de que sus derechos subjetivos de la personalidad resulten afectados por opiniones o informaciones de interés general (SSTC 107/1988, de 8 de junio , 20/2002, de 28 de enero , y 151/2004, de 20 de septiembre).

A lo expuesto, debe añadirse, como hace la STC 9/2007, de 15 de enero , que la confluencia conflictiva entre el derecho a la libertad de expresión y otros derechos fundamentales debe resolverse a través de un análisis de ponderación en el que también ha de tomarse en cuenta la peculiar dimensión institucional de la libertad de expresión y la necesidad de que ésta goce de un amplio cauce para el intercambio de ideas y opiniones que afecten a la organización colectiva. En efecto, «el art. 20 de la Norma fundamental, además de consagrar el derecho a la libertad de expresión y a comunicar o recibir libremente información veraz, garantiza un interés constitucional: la formación y existencia de una opinión pública libre, garantía que reviste una especial trascendencia ya que, al ser una condición previa y necesaria para el ejercicio de otros derechos inherentes al funcionamiento de un sistema democrático, se convierte, a su vez, en uno de los pilares de una sociedad libre y democrática. Para que el ciudadano pueda formar libremente sus opiniones y participar de modo responsable en los asuntos públicos, ha de ser también informado ampliamente de modo que pueda ponderar opiniones diversas e incluso contrapuestas. En este sentido se ha manifestado este Tribunal desde su STC 6/1981, de 16 de marzo , ... al poner reiteradamente de manifiesto que el derecho a la información no sólo protege un interés individual, sino que entraña "el reconocimiento y la garantía de una institución política fundamental, que es la opinión pública, indisolublemente ligada con el pluralismo político"».

En definitiva se afirma que, sin comunicación pública libre quedarían vaciados de contenido real otros derechos que la Constitución consagra, reducidas a formas huecas las instituciones representativas y absolutamente falseado el principio de legitimidad democrática que enuncia el art. 1.2 CE , que es la base de toda nuestra ordenación jurídico-política. La libertad de expresión aparece así como uno de los fundamentos indiscutibles del orden constitucional español, colocada en una posición preferente y objeto de especial protección.

Por lo que respecta al derecho a la libertad sindical, tal y como expresa la STC 281/2005, de 7 de noviembre , "Aun cuando del tenor literal del art. 28.1 CE pudiera deducirse la restricción del contenido de la libertad sindical a una vertiente exclusivamente organizativa o asociativa, este Tribunal ha declarado reiteradamente, en virtud de una interpretación sistemática de los arts. 7 y 28 CE , efectuada según el canon hermenéutico del art. 10.2 CE , que llama a los textos internacionales ratificados por España - en este caso, Convenios de la Organización Internacional del Trabajo núms. 87 y 98 , señaladamente-, que la enumeración de derechos efectuada en el primeramente referido precepto constitucional no se realiza con el carácter de numerus clausus , sino que en el contenido de dicho precepto se integra también la vertiente funcional, es decir, el derecho de los sindicatos a ejercer aquellas actividades dirigidas a la defensa, protección y promoción de los intereses de los trabajadores; en suma, a desplegar los medios de acción necesarios para que puedan cumplir las funciones que constitucionalmente les corresponden (por todas, SSTC 94/1995, de 19 de junio , F. 2 ; 308/2000, de 18 de diciembre , F. 6 ; 185/2003, de 27 de octubre , F. 6 , y 198/2004, de 15 de noviembre , F. 5).

Las anteriores expresiones del derecho fundamental (organizativas o asociativas y funcionales o de actividad) constituyen su núcleo mínimo e indisponible, el contenido

esencial de la libertad sindical. En particular, en coherencia con la vertiente funcional del derecho, la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS) establece que la libertad sindical comprende el derecho a la actividad sindical [art. 2.1 d)] y, de otra parte, que las organizaciones sindicales, en el ejercicio de su libertad sindical, tienen derecho a desarrollar actividades sindicales en la empresa o fuera de ella [art. 2.2 d)].

Por ello, cabe afirmar que "En el art. 28.1 CE se integra, pues, el derecho a llevar a cabo una libre acción sindical comprensiva de todos los medios lícitos y sin las indebidas interferencias de terceros (SSTC 145/1999, de 22 de junio SIC , F. 3 ; 213/2002, de 11 de noviembre , F. 4). En este sentido, en la STC 281/2005, de 7 de noviembre , F. 6, recordábamos que «el ejercicio de esa acción sindical confiere al sindicato un amplio marco de libertad de actuación, cuyas vertientes más significativas son el derecho a la negociación colectiva, a la huelga y al planteamiento de conflictos individuales y colectivos [art. 2.2.d) de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto , de libertad sindical], cuyo ejercicio dentro de la empresa se regula en los arts. 8 a 11 de esa misma Ley , pero cuyo contenido no se agota ahí, sino que -consagrándose constitucionalmente un ámbito de libertad- comprenderá también cualquier otra forma lícita de actuación que los sindicatos consideran adecuada para el cumplimiento de los fines a los que están constitucionalmente llamados " (STC 108/2008, de 22 de septiembre).

Pues bien, una de las manifestaciones de la acción sindical es el derecho a la transmisión de información sindical, una de cuyas expresiones es el derecho a informar a los representados, afiliados o no, que "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 , F. 3), una expresión central, por tanto, de la acción sindical y, por ello, del contenido esencial del derecho fundamental" (STC 281/2005, de 7 de noviembre).

De modo que entre las formas lícitas de actuación que los sindicatos consideran adecuada para el cumplimiento de los fines a los que están constitucionalmente llamados, se encuentra la utilización como instrumento de acción sindical de los derechos a la libertad de expresión y a la libertad de información, tal y como afirma la STC 108/2008, de 22 de septiembre ."

En este caso se trataba de proporcionar una información propia de la actividad sindical a los trabajadores incluso de otros sectores auxiliares afectados, no entendible sin el dato personal en cuestión, y expresado en replica a las manifestaciones en medios de comunicación del reclamante y en el seno de negociación del convenio. Para ello se precisaba responder a las alusiones de dicha persona, y al dato salario para su pleno entendimiento. Datos, además del nombre y apellido, el del del salario limitándose a la mención de dicho concepto anual, y el dato de nombre y apellidos, utilizado instrumentalmente para contrarrestar e identificar la opinión de su autor. Por lo demás dicho dato de nombre y apellidos es más que probable que fuera conocido sobre todo en noticias del ámbito empresarial, al ser un cargo en una empresa importante en *****LOCALIDAD.1.**

El ejercicio del derecho es necesario y proporcionado, aunque las repercusiones para el interesado puedan ser negativas, por la crítica, no es desproporcionada. Por consiguiente, delimitados, los tipos de intereses, la necesidad y el carácter del tratamiento, los derechos del afectado y el conflicto de derechos, procede considerar que existe prevalencia del interés legítimo del reclamado.

Por lo tanto, de acuerdo con lo señalado, por la Directora de la Agencia Española de Protección de Datos,

SE ACUERDA:

PRIMERO: PROCEDER AL ARCHIVO de las presentes actuaciones.

SEGUNDO: NOTIFICAR la presente resolución al reclamante y reclamado.

De conformidad con lo establecido en el artículo 50 de la LOPDGDD, la presente Resolución se hará pública una vez haya sido notificada a los interesados.

Contra esta resolución, que pone fin a la vía administrativa según lo preceptuado por el art. 114.1.c) de la Ley 39/2015, de 1/10, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y de conformidad con lo establecido en los arts. 112 y 123 de la citada Ley 39/2015, , los interesados podrán interponer, potestativamente, recurso de reposición ante la Directora de la Agencia Española de Protección de Datos en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente a la notificación de esta resolución o directamente recurso contencioso administrativo ante la Sala de lo Contencioso-administrativo de la Audiencia Nacional, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 25 y en el apartado 5 de la disposición adicional cuarta de la Ley 29/1998, de 13/07, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la notificación de este acto, según lo previsto en el artículo 46.1 de la referida Ley.

Mar España Martí
Directora de la Agencia Española de Protección de Datos